



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO**  
Ibagué, dieciocho (18) de abril de dos mil veintidós (2022)

**REFERENCIA:** Acción de tutela seguida por el señor OSCAR FRANCISCO QUIROGA LONDOÑO en contra de CORTOLIMA, PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Rad. 2022-00077-00.

Procede el despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia:

**ANTECEDENTES**

**DERECHOS INVOCADOS:** Solicita el accionante que se le protejan su derecho fundamental a la dignidad humana, salud, petición y debido proceso.

**ENTIDADES CONTRA LAS QUE SE DIRIGE LA ACCIÓN:** CORTOLIMA, PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

**PRETENSIONES:** Se de respuesta a su solicitud de reembolso de salarios descontados ilegalmente y se analice la situación de acoso laboral de la que es víctima.

**HECHOS RELEVANTES:** Como fundamento de la petición se relacionaron los siguientes:

1. Trabaja en Cortolima desde el 9 de julio de 2012 y, desde hace dos años, ha sido víctima de acoso laboral por parte de funcionarios y directivos de la entidad.
2. Sufrió lesiones en su pie y su tobillo a raíz de un accidente laboral, lo que unido al maltrato laboral que padece, le ha acarreado problemas emocionales que lo tienen en tratamiento psicológico.

3. Estas situaciones lo han hecho acreedor a una serie de incapacidades laborales, como la ordenada el 3 de febrero del presente año por el término de 30 días, de la cual informó oportunamente a su empleadora.

4. A raíz de esta última incapacidad, la entidad ofertó su cargo sin tener en cuenta que se encontraba en propiedad, razón por la cual tuvo que reintegrarse a sus labores, descontando además de su salario una suma considerable, sin previo aviso.

5. Las situaciones constitutivas de acoso laboral que han desmejorado su condición de salud, las ha puesto en conocimiento de las diferentes autoridades competentes.

### **TRÁMITE PROCESAL**

La presente acción de tutela fue admitida mediante auto del 28 de marzo de 2022 (archivo 003) y notificada a la parte accionada en debida forma (archivos 004, 005, 006 y 007), se recibió informe por parte de la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACIÓN y la CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL TOLIMA.

### **CONSIDERACIONES:**

La Acción de Tutela se estableció como un mecanismo para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia y, como tal, el Decreto 2591 de 1991 la reglamentó y señaló las reglas básicas de su aplicación. Es así como el artículo 6º de dicha normativa delimitó su procedencia para situaciones en las cuales no existieran recursos o mecanismos judiciales ordinarios salvo que fuera interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, lo cual no obsta para que se analice en cada caso si el procedimiento correspondiente resulta eficaz de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídicas.

**PROBLEMA JURÍDICO:** Corresponde al despacho resolver el siguiente: ¿Se vulnera el derecho de petición del actor? ¿Existe mora de las autoridades administrativas y disciplinarias en resolver las peticiones elevadas por el actor? ¿Es la acción de tutela la vía para adoptar medidas preventivas, correctivas y/o sancionatorias por conductas constitutivas de acoso laboral?

## **DERECHO DE PETICIÓN.**

La ley 1437 de 2011, -modificada por la ley 1755 de 2015- por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición, establece en su artículo 13 que *“Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma”*. De igual manera, dicha normatividad desarrolla el derecho de petición en su artículo 14, señalando que como regla general toda petición debe resolverse en el término de 15 días hábiles, exceptuando las peticiones de documentos e información que deben resolverse en 10 días y las consultas, las cuales tienen prescrito un término de 30 días.

Es así como la honorable corte constitucional en reiterada jurisprudencia ha considerado que el elemento esencial del mismo radica en la resolución pronta y oportuna por parte de la autoridad a quien se dirige la solicitud y en el derecho que le asiste al solicitante a obtener una respuesta de fondo, independientemente de que el sentido de la decisión sea positiva o negativa, luego que de nada serviría dirigirse a una autoridad en particular con la esperanza de una respuesta pronta y eficaz, si ésta no resuelve dentro de los términos legales, o, cuando a pesar de hacerlo el contenido de la respuesta es vago, impreciso o se reserva el sentido de la decisión.

Lo anterior implica, que para lograr que una respuesta sea oportuna en los términos previstos en las normas constitucionales y legales, esta tiene que comprender y resolver de fondo lo pedido y ser comunicada al peticionario, ya que de lo contrario se viola el derecho fundamental constitucional de petición.

Finalmente, el artículo 5 del Decreto 491 de 2020 amplió los términos para resolver las peticiones, pasando de 15 a 30 días hábiles, mientras dure el Estado de Emergencia Sanitaria (el Ministerio de Salud y Protección Social prorrogó a través de la Resolución 304 del 23 de febrero de 2022 la emergencia sanitaria hasta el 30 de abril de 2022), dejándose claro que cuando se trata de petición de documentos e información se deben resolver dentro de los 20 días siguientes a su recepción y cuando se trata de consultas ante autoridades se deben resolver dentro de los 35 días siguientes a su recepción.

## DE LA DIGNIDAD HUMANA

Dentro de un Estado Social de Derecho, la dignidad humana es uno de los pilares para la sana convivencia en comunidad. La acepción “Social” conlleva un derrotero marcado por el constituyente, en cuanto la sociedad debe ser la primera protegida frente a la vulneración de derechos, bien sea por particulares o del propio Estado a través de sus entidades, para guardar el equilibrio social de convivencia.

Contenida en el artículo 1º de nuestra Carta Política: *“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”* Constituyéndola en un elemento fundamental de protección bajo nuestra Constitución.

En reiteradas oportunidades la Corte Constitucional, en desarrollo del mencionado precepto superior, ha señalado: *“que la dignidad humana se debe entender bajo las siguientes dimensiones: a partir de su objeto concreto de protección y con base en su funcionalidad normativa.*

*22.1. Respecto al objeto concreto de protección, la Corporación ha identificado tres lineamientos claros y diferenciables: (i) la dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (ii) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral o, en otras palabras, que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de humillación o tortura.*

*22.2. Frente a la funcionalidad de la norma, este Tribunal ha puntualizado tres expresiones de la dignidad humana entendida como: (i) principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor; (ii) principio constitucional; y (iii) derecho fundamental autónomo.*

*23. Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental,*

*de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado.”.*

## **SUBSIDIARIEDAD – ACOSO LABORAL**

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 establece que la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo en los casos en que sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. De igual forma, se ha aceptado la procedencia definitiva del amparo de tutela en aquellas situaciones en las que, existiendo recursos judiciales, los mismos no sean idóneos o eficaces para evitar la vulneración del derecho constitucional fundamental.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional señala que el juez constitucional debe analizar las circunstancias particulares de cada caso con el fin de evitar que la jurisdicción constitucional entorpezca el normal funcionamiento de la justicia ordinaria al suplantar la competencia de los jueces naturales de cada proceso.

El objeto principal de la acción de tutela, tal y como se encuentra estatuida en la Constitución, es que las personas puedan defenderse de la vulneración de sus derechos fundamentales, por lo que tiene límites que han sido definidos por la Corte a través de sus fallos.

El mismo ordenamiento constitucional prevé los supuestos que tornan procedente la tutela: (i) ante *la ausencia de una acción idónea y eficaz en el ordenamiento jurídico que permita al particular ejercer la defensa de sus derechos*; circunstancia en la cual la acción de amparo se convierte en el medio para garantizar la protección de derechos de manera definitiva; (ii) cuando se verifica la existencia de un medio *idóneo*, pero que no es *eficaz* en razón a las circunstancias del caso concreto, supuesto en el que también procede como mecanismo definitivo; y, (iii) cuando el medio es idóneo y eficaz, pero se busca evitar un perjuicio irremediable, en esa situación el amparo constitucional se torna procedente de manera transitoria (T-471 de 2017).

Frente a la procedencia de la acción de tutela en casos de acoso laboral se debe iniciar por analizar los contenidos de la Ley 1010 de 2006, en los cuales se definen las conductas que constituyen acoso laboral, se determinan los sujetos activos y pasivos del mismo y se establece un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias para quienes incurran en dicha práctica.

En lo que concierne a las *medidas preventivas y correctivas*, el legislador dispuso las siguientes:

(i) Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y determinar un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo;

(ii) La presunta víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral;

(iii) Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. En todo caso, la autoridad competente podrá solicitar el *traslado* del trabajador a otra dependencia de la misma empresa, como medida correctiva cuando ello fuere posible.

En lo que concierne a las acciones sancionatorias establecidas en el art. 10 de la Ley 1010 de 2006, la competencia está adjudicada a la jurisdicción ordinaria laboral cuando las víctimas son empleados particulares, y a la Ministerio Público o las Salas jurisdiccionales disciplinarias de los Consejos Superiores y Seccionales de la Judicatura (hoy Comisión de disciplina judicial) cuando se trate de un servidor público (art. 12 Ley 1010 de 2006).

### **CASO CONCRETO:**

La parte actora busca a través de la presente acción: : i) Que Cortolima le dé respuesta a la petición presentada por un descuento en su nómina del mes de febrero de 2022; ii) Se analice, por parte de este despacho, la situación de acoso laboral a la que se ha venido viendo sometido por parte de funcionarios y directivos de Cortolima.

Fundamenta lo anterior, en que Cortolima no ha dado respuesta a su solicitud de devolución de una cantidad de dinero descontada de su nómina de febrero, lo que considera le genera afectaciones económicas y emocionales

De igual forma, se encuentra acreditado que en diversas oportunidades el actor ha puesto en conocimiento de los diferentes dependencias de Cortolima (pags. 9 y ss., 28 y ss., 35 y ss., 45 y ss. del archivo 002), y de la Procuraduría General, conductas de las que considera ha sido víctima y que son constitutivas de acoso laboral.

Cortolima, al momento de rendir su informe acredita haber emitido oficio dirigido al actor fechado de marzo de 2022, en respuesta a las peticiones de fechas 24 y 25 de febrero de 2022.

Al efecto, revisado el citado oficio (pag.13-14 archivo 022), se encuentra respuesta de fondo respecto del descuento realizado a la nómina del actor, la que si bien no fue favorable a sus intereses, si constituye una respuesta clara, precisa y completa a su petición de reintegro de salarios.

No obstante lo anterior, no existe prueba alguna de que el citado oficio de “marzo de 2022” suscrito por Lizeth Lorena Ramírez Rozo profesional especializada de gestión de talento humano de la Corporación autónoma regional, se le haya notificado al ciudadano, lo que claramente vulnera su derecho fundamental de petición, pues la notificación del contenido de la respuesta que entrega la administración debe ser dada a conocer al peticionario.

Así las cosas, se amparará el derecho fundamental de petición del actor frente a Cortolima y se ordenará que de manera perentoria se surta la notificación del citado oficio.

Ahora, en lo que respecta a la Procuraduría General de la Nación, se encuentra acreditado que actualmente se adelanta por dicha entidad, atendiendo la queja presentada por el actor Oscar Francisco Quiroga y remitida por el comité de convivencia laboral de Cortolima, proceso disciplinario en contra de algunos servidores, radicado bajo el número IUC-D-1940655 (IUS-E-332247), iniciado el 11 de octubre de 2021 en los términos del artículo 150 de la Ley 734 de 2002, por presuntas conductas constitutivas de acoso laboral contra el señor QUIROGA, siendo investigados los servidores Rodrigo Herrera y Paula Tatiana Rozzi Sandoval (pág. 19 a 22 Archivo 021)

No obstante la Procuraduría acepta haber recibido memoriales procedentes del quejoso del 11 y 25 de febrero de 2022 con radicados IUS-E-2002- 078924 y E-2022-107779, (pág. 7 archivo 021), frente a estos se limita a señalar en su informe “ . . . es del caso aclarar que el si bien el aquí accionante radicó los escritos anexos a la acción de tutela ante esta Procuraduría, lo realizó a manera de ampliación de hechos y presentación de posibles evidencias constitutivas de presunto acoso laboral por parte

*de funcionarios de CORTOLIMA, motivo por el cual fueron adjuntos como material probatorio 5 y de ampliación al expediente disciplinario Radicado IUC-D-1940655 (IUS-E332247), con el fin de realizar la correspondiente valoración probatorio en el momento procesal correspondiente y, no como derecho de petición en los términos ley 1755 de 2015 . . .”.*

Lo anterior, sin tener en cuenta que en los citados memoriales el ciudadano, no solo hace referencia a nuevos hechos que él considera constituyen conductas constitutivas de acoso laboral, sino que presenta nuevas denuncias contra otras personas naturales que señala como funcionarios de la entidad, vg. Elvia María Garzón Pacheco (subdirectora administrativa y financiera), Lizeth Lorena Ramírez Rozo (Gestión de Talento humano) y Delsy María Mendoza Díaz (profesional universitaria).

Así las cosas y no obstante se señala en el informe que dichos memoriales fueron adjuntos como material probatorio del expediente disciplinario, de ello no existe prueba alguna y adicionalmente no se ha pronunciado la autoridad disciplinaria sobre las quejas presentadas por el ciudadano, que involucran victimarios distintos a aquellos inicialmente investigados.

La anterior omisión, considera el despacho vulnera el derecho fundamental de petición del actor y en consecuencia se ordenará a la Procuradora Regional del Tolima que dentro de un término perentorio se pronuncie sobre las nuevas quejas presentadas por el ciudadano y que involucran servidores distintos a los ya investigados (peticiones del 11 y 25 de febrero de 2022 con radicados IUS-E-2002- 078924 y E-2022-107779), debiendo notificar al ciudadano de lo decidido.

Respecto de la pretensión del actor de adoptar medidas relacionadas con la presunta situación de acoso laboral que padece, es claro que no se cumple con el requisito de la subsidiariedad, pues no es el Juez de tutela el competente para tramitar las diferentes acciones previstas dentro de la Ley 1010 de 2006, encontrándose actualmente en trámite el proceso disciplinario con Rad. IUC-D-1940655 (IUS-E332247), escenario donde se deben adoptar las medidas de carácter sancionatorio a que haya lugar, sin que se evidencie la inminencia de un perjuicio de carácter irremediable, que justifique la adopción de alguna medida urgente, o la inoperancia del mecanismo de defensa establecido por el legislador.

Incluso, la misma Ley 1010, establece dentro de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral la posibilidad de acudir al *“Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.”*<sup>1</sup>, además de solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente, conforme lo indica el numeral tercero del artículo 9º de la mencionada ley.

Por último, y frente al Ministerio del Trabajo y Protección Social, no acreditó el actor haber presentado algún tipo de queja, petición o solicitud, lo que imposibilita predicar que dicho ente gubernamental vulnere o amenace los derechos fundamentales del ciudadano.

### **DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, la Juez Quinto Laboral del Circuito de Ibagué, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad constitucional

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: AMPARAR** el derecho fundamental de petición del ciudadano OSCAR FRANCISCO QUIROGA LONDOÑO.

**SEGUNDO:** ORDENAR a la CORPORACIÓN AUTONOMA DEL TOLIMA – CORTOLIMA – Gestión de Talento Humano, que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a notificar al actor del contenido del oficio sin número de “marzo de 2022”, emitido como respuesta a las peticiones con Rad. 3306 y 3213.

**TERCERO:** ORDENAR a la PROCURADORA REGIONAL DEL TOLIMA, que en el término de quince (15) días siguientes a la notificación de esta providencia, se pronuncie sobre las nuevas quejas presentadas por el ciudadano OSCAR FRANCISCO QUIROGA LONDOÑO (peticiones del 11 y 25 de febrero de 2022 con

---

1 Numeral 2º. Artículo 9º. Ley 1010 de 2006

radicados IUS-E-2002- 078924 y E-2022-107779), y que involucran servidores distintos a los ya investigados dentro del Rad. IUC-D-1940655 (IUS-E332247), debiendo notificar al actor de la decisión adoptada.

**CUARTO: NEGAR** los demás amparos solicitados.

**QUINTO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito, del contenido de esta sentencia.

**SEXTO:** Si este fallo no fuere Impugnado, **REMÍTASE** el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual Revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



**LUISA FERNANDA NIÑO DIAZ**

Juez