



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Carrera 10 No. 14-33 Piso 6° teléfono 601-3532666 extensión 70309
cmpl09bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

RADICADO: 110014003009-2023-01218-00

Bogotá, treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Decreto 2591 de 1991 y Decreto 306 de 1992

Accionante: **GINA PAOLA AVILA URIBE**

Accionado: **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID) y CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID).**

Providencia: **Fallo**

I. ASUNTO A TRATAR

Procede el Despacho a resolver de fondo la acción de tutela promovida por la señora **GINA PAOLA AVILA URIBE** identificada con la C.C. No. 22.465.545., quien actúa a nombre propio en contra del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID) y CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)**, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, vida, integridad física y petición.

II. ANTECEDENTES

A continuación, se sintetizan los hechos manifestados por la accionante y que sirven de fundamento a la presente acción constitucional:

1. El día 20/10/2023 solicitó al **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)**, la práctica de pruebas y a la fecha no ha obtenido respuesta.
2. El día 13/06/2023 fue nombrada como representante del empleador ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)** y a su vez se le asignó el cargo de Presidente Principal de dicho Comité.
3. El día 11/09/2023 presentó queja por presunto acoso laboral contra su jefe inmediato, **LEIDY JOHANNA PACHÓN SUÁREZ** ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL (CCL) de la DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)** a través del módulo de **PQRSDF**, solicitando se le indicara a cuál correo debía hacer llegar las pruebas que sustentaban la queja. Por lo que partir de esa fecha se apartó de sus funciones como Presidente Principal solo para su caso en específico.
4. Fue citada para ser escuchada en audiencia, se grabó sin su consentimiento, toda vez que no había empezado la misma, por lo que se ordenó suspender hasta que se borrrá la esta.
5. Que el día 19/10/2023 ingresó a la reunión **DAVID MANTILLA MÁRQUEZ** con afán de finalizar la reunión, indicándole que no podía continuar hablando, sin saber todo lo que había acontecido y se limitó a cortar su diálogo acusándola que como Presidente Principal de la reunión conozco que las reuniones se graban y que no era deber de **GISELLE** informarme algo que ya conocía.
6. Que su jefe **JOHANNA PACHÓN SUÁREZ** continua con el acoso, como la no adecuación de su puesto de trabajo con base en las recomendaciones del análisis de puesto de trabajo con base en sus patologías de vértigo de meniere, problemas de equilibrio y

radioculopatía lumbar, ocasionando incapacidades y un estrés desmedido que le bajó las defensas y generó herpes de zóster.

7. Que el Ministerio del Trabajo tiene conocimiento de su caso, y aceptó iniciar el trámite pro presunto acoso laboral bajo la Referencia: Acoso laboral **05EE2023741100000041194**, con radicado **08SE2023711100000035095**, encontrándose a la espera de asignación oficial de un inspector de trabajo para su caso.

III. PRETENSIONES

La accionante solicita que se tutelen los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, vida, integridad física y petición, en consecuencia, se ordene al **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)** para que, en el término perentorio de 48 horas de respuesta a la petición elevada por la accionante, el día 20 de octubre de 2023.

IV. ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida mediante providencia del 21 de noviembre de 2023, en la cual se ordenó correr traslado a la entidad accionada, quien fue notificada al correo electrónico, Se vinculó al **MINISTERIO DE EDUCACIÓN y DEL TRABAJO**.

La CORPORACION EDUCATIVA MINUTO DE DIOS – CEMID indicó que la accionante fue nombrada representante del empleador en el cargo de presidente el 13 de junio de 2022. Que el 11 de septiembre de 2023 presentó queja frente al Comité de Convivencia Laboral por presunto acoso laboral en contra de la señora Johanna Pachón Suarez, Directora de Recursos Humanos de la Corporación Educativa Minuto de Dios, incluyendo dentro de su acusación escenarios de calumnia, tergiversación de información, entorpecimiento de la gestión de la dirección de recursos humanos y afectaciones al buen nombre.

Agregó que se le escuchó el día 17 de octubre de 2023 y el 19 se acordó fecha para la ampliación de la queja a la accionante y que el día 19 de octubre de 2023, la señora Giselle Hernández, quien había sido nombrada recientemente para integrar el comité, asistía por primera vez a una de las reuniones, cumpliendo con sus funciones como secretaria comenzó a grabar la reunión para poder levantar el acta posteriormente. Esta situación no fue de agrado de la accionante, quien molesta refirió que no había dado su autorización, pese a conocer que siempre se hacía esto para poder realizar el acta, la reunión se para hasta que desde el área de sistemas la grabación es destruida según lo solicitó la accionante.

Señaló que se le solicitó centrarse en los puntos específicos cuando se desviaba de los mismos o tocaba temas sin relación alguna. Asimismo, la accionante pudo presentar sus pruebas, lo cual hizo desde su propio equipo, resultando que en varias ocasiones no dejó ver los documentos en detalle o permitir una lectura completa de los mismos al pasarlos rápidamente. No es un hecho que la accionante se sintiera juzgada, pues esto solo corresponde a su opinión personal.

Añadió que no vulneró el debido proceso tan es que la diligencia original estaba programada para hora y media y se tomó dos horas y media, en donde pudo ampliar su queja y mostrar sus pruebas, pero fue detenida en los momentos en los que comenzaba a referirse a su anterior jefe inmediata, persona que ya no está vinculada a la institución y contra la cual nunca presentó queja ante el comité. Durante la reunión la accionante misma mostró las pruebas que consideraba y desde un computador que esta llevó a la sala. En dicha comunicación solicitó que se interrogara a 5 personas, dos de las cuales ya habían sido escuchadas y habían negado los hechos narrados por la accionante, una tercera que no fue considerada oportuna al ya tener la impresión de las dos anteriores y dos personas externas a la corporación, sobre las cuales no se tiene competencia por parte del comité, siendo una el compañero permanente de la accionante y la otra su hijo menor de edad. Por lo anterior no fue atendida esa solicitud.

Que se alertó a Recursos Humanos sobre la manifestación de quitarse la vida y se procedió a informar a la Secretaría Distrital de Salud mediante la línea 106. Mediante acta suscrita por el comité de convivencia laboral de la CEMID se le da contestación a la solicitud de la accionante.

EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN y DEL TRABAJO coincidieron en manifestar que no son las entidades encargadas de atender el derecho de petición que va dirigido a la entidad demandada.

V. PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde al Despacho determinar si en este caso concreto, se vulneran los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, vida, integridad física y petición de **GINA PAOLA AVILA URIBE**, por el **COMITÉ DE CONVIENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID) y CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)**., en razón a que no ha dado respuesta clara, precisa y de fondo al derecho de petición presentado el día 20 DE OCTUBRE de 2023. Y en consecuencia, se practiquen las pruebas solicitadas dentro de la queja de acoso laboral para que cesen los malos tratos en su contra.

VI. CONSIDERACIONES

EL DERECHO DE PETICIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El derecho de petición, consagrado en el Artículo 23 de nuestra Constitución Política, es, también, uno de los pilares que soportan nuestro Estado Social de Derecho, permitiendo que los particulares acudan a su ejercicio para que se logre la efectivización de otros derechos como el de información, libertad de expresión.

Regulado por la Ley Estatutaria 1755 del 30 de junio de 2015 y fortalecido con las interpretaciones jurisprudenciales, se entiende que hacen parte de su núcleo esencial, que la respuesta contenga:

- Una pronta resolución que no exceda del término general de 15 días.
- Una respuesta de fondo que esté revestida de claridad, precisión, congruencia y consecuencia.
- Y sea notificada a fin de que pueda ser impugnada.

Ahora bien, la respuesta a pesar de ser insatisfactoria, mientras cuente con todos los requisitos anteriormente reseñados, cumple y garantiza ese derecho a la información. No puede entenderse que el hecho de que la contestación sea negativa o procure una insatisfacción al solicitante, redunde en una franca violación a su derecho de petición.

La Corte ha manifestado:

“Respecto a los requisitos señalados, esta Entidad ha manifestado que una respuesta es suficiente cuando resuelve materialmente la petición y satisface los requerimientos del solicitante, sin perjuicio de que la respuesta sea negativa a las pretensiones del peticionario[3]; es efectiva si la respuesta soluciona el caso que se plantea[4](artículos 2, 86 y 209 de la C.P.); y es congruente si existe coherencia entre lo respondido y lo pedido, de tal manera que la solución verse sobre lo pedido y no sobre un tema semejante, sin que se excluya la posibilidad de suministrar información adicional que se encuentre relacionada con la petición propuesta [5].”¹

Del acoso laboral.

El artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos: “...*se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo[42] o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*”.

Ahora bien, en punto de determinar la procedencia de la acción de tutela, la jurisprudencia ha sido reiterativa en cuanto a su carácter residual y subsidiario, dado que el sistema judicial prevé diversos mecanismos de defensa ordinarios a los que pueden acudir las personas para la protección de sus derechos. En este sentido, el juez de tutela debe observar, con estrictez, cada caso concreto y determinar la existencia o no de otro medio judicial que sea idóneo para proteger el derecho amenazado; sin embargo, será procedente de manera transitoria ante la existencia de un perjuicio irremediable.

¹ Sent T 587 del 27 de julio de 2006 MP Jaime Araujo

Téngase en cuenta que el requisito de la subsidiariedad tiene una connotación particular cuando se trata de controversias relativas al derecho al trabajo, dado que en estos casos la acción de tutela, en principio, no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues “el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”². No obstante, puede ser procedente cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”³, ante la existencia de “una (...) una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.” (Se subraya, ib.).

Inclusive, se ha reiterado por la jurisprudencia que,

En cuanto a la cualificación de los hechos que configuran la inminencia de un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional ha contemplado que ese perjuicio (i) debe ser inminente; (ii) debe requerir de medidas urgentes para ser conjurado; (iii) debe tratarse de un perjuicio grave; y (iv) solo puede ser evitado a partir de la implementación de acciones impostergables. La caracterización de estas condiciones fue planteada por la Corte desde la sentencia T-225/93 y se ha mantenido de forma invariable en la jurisprudencia posterior. Las reglas fijadas sobre el particular son las siguientes:

6.1. El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. Se puede afirmar que, bajo cierto aspecto, lo inminente puede catalogarse dentro de la estructura fáctica, aunque no necesariamente consumada. Lo inminente, pues, desarrolla la operación natural de las cosas, que tienden hacia un resultado cierto, a no ser que oportunamente se contenga el proceso iniciado. Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo. En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia.

6.2. Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud dan señales la oportunidad de la urgencia.

6.3. No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.

6.4. La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del

² C. Const. Sent. T-663/11 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio

³ Sent. T-347/16 30) de junio de 2016, MP Luis Guillermo Guerrero Pérez

sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social. (C. Const. 956/13).

Bajo los supuestos jurisprudenciales señalados, la Corte ha contemplado que la inminencia del perjuicio requiere que se presente un daño irreparable, inaplazable, que requiera estrictamente de soluciones inmediatas y urgentes, que se necesiten acciones ipso facto, es decir, que se compruebe realmente que la persona que invoca la acción no tiene otra forma de combatir esa amenaza la cual debe ser efectiva y real.

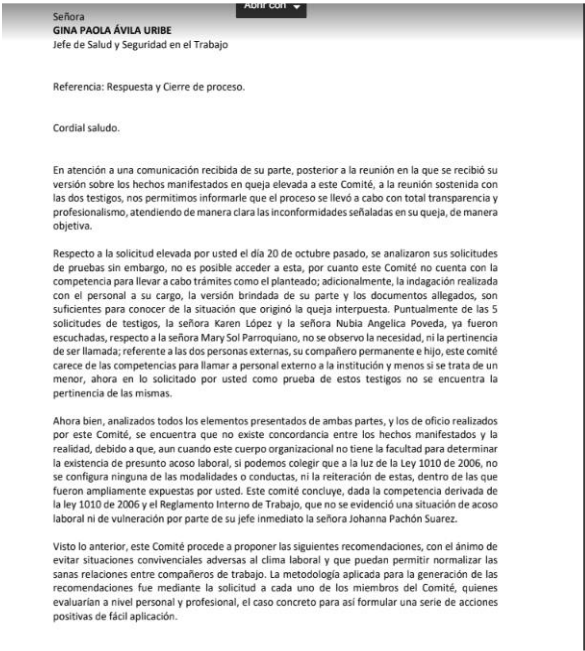
VII. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

La Señora **GINA PAOLA AVILA URIBE** invoca el amparo constitucional para que la solicitud elevada ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID) - CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)**, le sea resuelta de fondo y se dé, en ese orden, una contestación de fondo al derecho de petición enviado al correo electrónico el día 20 de octubre de 2023, en el que solicitó: *“que se llamen a mis testigos pues solo hasta ayer estuve reunida con los miembros del CCL, y aunque se me indica que el CCL no es un ente judicial, lo cual es cierto, como Presidente del CCL certifico que es importante no omitir que el CCL si es un órgano que debe validar las pruebas que los implicados soliciten y aporten al proceso.”*.

Por su parte, **La CORPORACION EDUCATIVA MINUTO DE DIOS – CEMID** informó a este Despacho que la accionante solicitó que interrogue a 5 personas, dos de las cuales ya habían sido escuchadas y habían negado los hechos narrados por la accionante, una tercera que no fue considerada oportuna al ya tener la impresión de las dos anteriores y dos personas externas a la corporación, sobre las cuales no se tiene competencia por parte del comité, siendo una el compañero permanente de la accionante y la otra su hijo menor de edad.

Además, que mediante acta suscrita por el comité de convivencia laboral de la **CEMID** se le da contestación a la solicitud de la accionante, en la que le comunicó que: *“no es posible acceder a esta, por cuanto este Comité no cuenta con la competencia para llevar a cabo trámites como el planteado; adicionalmente, la indagación realizada con el personal a su cargo, la versión brindada de su parte y los documentos allegados, son suficientes para conocer de la situación que originó la queja interpuesta. Puntualmente de las 5 solicitudes de testigos, la señora Karen López y la señora Nubia Angelica Poveda, ya fueron escuchadas, respecto a la señora Mary Sol Parroquiano, no se observo la necesidad, ni la pertinencia de ser llamada; referente a las dos personas externas, su compañero permanente e hijo, este comité carece de las competencias para llamar a personal externo a la institución y menos si se trata de un menor, ahora en lo solicitado por usted como prueba de estos testigos no se encuentra la pertinencia de las mismas”*.

Se anexa pantallazo de la respuesta,



Ahora, si bien es cierto que la misma fue allegada al expediente, no se observa que ésta hubiera sido remitida a la accionante, por lo que se encuentra acreditada la vulneración al derecho de PETICIÓN por parte de la accionada, quien hasta la fecha aún no le ha dado a conocer dicha respuesta a la señora GINA PAOLA AVILA URIBE, independientemente que haya sido negativa para ella su solicitud.

Entonces, teniendo en cuenta que el artículo 14 de la Ley 1755 de 2015 establece un plazo de 15 días para dar respuesta a las peticiones que se le formulen a los particulares y que dicho término aconteció sin pronunciamiento alguno, resulta incontestable la vulneración del derecho de petición del tutelante, por lo que se impone conceder el amparo constitucional invocado.

Recuérdese que la respuesta de un derecho de petición debe obtener pronta resolución, completa y de fondo sobre la misma, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 1755 de 2015, además, debe ser conocida por el peticionario.

Por otro lado, en cuanto a las pretensiones de que se practiquen las pruebas solicitadas dentro de la queja de acoso laboral para que cesen los supuestos malos tratos en su contra, se debe señalar que las vías ordinarias son verdaderas herramientas de protección a las cuales debe acudir oportunamente, salvo que se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, lo cual, en el presente asunto no está acreditado, pues téngase en cuenta que de las documentales aportadas no se extrae que exista una amenaza inminente, de tal magnitud y gravedad que requiera medidas urgentes para evitar el menoscabo material o moral de la accionante y sea impostergable la intervención del juez constitucional para conjurar un daño irreparable. Adviértase que la accionante se encuentra en un proceso interno ante la entidad accionada, incluso, se dijo que el Comité hará un seguimiento al caso el día 15 de diciembre del año en curso, de forma que se pueda evaluar si se están siguiendo las recomendaciones remitidas de forma que se mantenga el respeto y la cordialidad dentro del espacio de trabajo.

VIII. DECISIÓN

En virtud de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental de petición de la **SEÑORA GINA PAOLA AVILA URIBE**, identificada con cédula de ciudadanía número 22.465.545., por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de **LA CORPORACIÓN EDUCATIVA MINUTO DE DIOS (CEMID)** y/o quien haga sus veces, que dentro de las **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS** siguientes a la notificación de esta sentencia, le comunique a la accionante, la respuesta respecto a su solicitud del 20 de octubre de 2023.

TERCERO: NO TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, vida, integridad física de la señora **GINA PAOLA AVILA URIBE**, por lo arriba expuesto.

CUARTO: NOTIFICAR a las partes la presente decisión. Ordenar que por secretaría se libren las comunicaciones de ley.

QUINTO: REMITIR este fallo si no fuere impugnado a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LUZ DARY HERNÁNDEZ GUAYAMBUCO
Juez