

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO CATORCE PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BUCARAMANGA

Bucaramanga, veintidós (22) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

ASUNTO

Decide el despacho, en primera instancia, la acción de tutela radicada bajo el No. 680014088014-2022-00109-00, instaurada por la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, en contra de la CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA, habiéndose vinculado a la señora ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ Gerente Regional Oriente de la empresa accionada, MINISTERIO DE TRABAJO, PSIQUIATRA ÁNGELA M. CASTILLO (adscrita a SURA MEDICINA PREPAGADA), SURA EPS y SURA MEDICINA PREPAGADA.

ANTECEDENTES

La accionante manifestó en el escrito de tutela, los siguientes hechos:

Desde el día 12 de enero de 2021, labora como gestor financiero de la CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA, a través de contrato a término indefinido.

Su superior inmediato es la señora Ana Milena Arenas Rodríguez, quien ostenta el cargo de Gerente – Regional Oriente y según su dicho realiza sobre ella conductas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento y desprotección laboral.

El 28 de julio del 2022, dio a conocer la situación descrita en el punto anterior a la Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana, la señora Eleonora Cajiao Cabrera, a través de correo electrónico, en razón de lo cual el día 01 de agosto de 2022 dicha funcionaria activó el comité de convivencia.

De otra parte, narró que el día 01 de agosto de 2022 presentó ante el Ministerio de Trabajo Territorial Santander escrito denominado “acoso laboral” y en vista de ello el día 02 de agosto del 2022, el Ministerio del Trabajo Territorial de Santander – Grupo de Resolución de Conflictos emitió el Auto No. 001940 donde se designó a la Dra. Yanette Padilla De Pinzón Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita para la investigación, luego el 8 de agosto del 2022, fue citada por parte del comité de convivencia con el fin de oír su versión de los hechos y en una fecha posterior la cual desconoce se citó a la señora Ana Milena Arenas Rodríguez para que rindiera su versión de los hechos.

El diecisiete 17 de agosto del 2022 fue citada por la Gerente Corporativa de Gestión Humana Corficolombiana, señora Eleonora Cajiao Cabrera y el Gerente Comercial Corporativo Salim Jassir Silvia a una reunión virtual a través de la plataforma Teams, la cual describe se desarrolló en un ambiente agresivo y sin garantías de transparencia que llevaran a propender un cambio en el clima laboral a fin de que cesar la situación de acoso laboral y en la que se le dijo que le darían una oportunidad con el coach de manera extraordinaria, pese a que esto solo se hacía con líderes y ella no está en ese cargo.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

Asegura que ha seguido siendo víctima de acoso laboral por parte de la señora Ana Milena y pese a ello el día 30 de agosto del 2022 fue notificada por la presidente del comité de Convivencia, señora Clara Inés Morales Patiño de la terminación de investigación sobre su queja interpuesta el 28 de julio del 2022 en contra la señora Ana Milena Arenas Rodríguez.

Manifestó que como consecuencia de toda esta situación ha experimentado una depresión severa que la obligó a acudir al servicio médico especializado de psiquiatría, a través del plan de medicina prepagada de SURAMERICANA.

Refirió que el día 24 de agosto del 2022, asistió a control por psiquiatría, a través de la Medicina prepagada SURA, con quien igualmente se encuentra afiliada al plan obligatorio de salud y la Psiquiatría ÁNGELA M. CASTILLO le diagnosticó “TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN Y OTROS PROBLEMAS DE TENSIÓN FÍSICA O MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO”,

Expresó que en dicha consulta la especialista en psiquiatría le recomendó: a.) CONTROL PSIQUIATRÍA EN 30 DÍAS. b.) PSICOTERAPIA INDIVIDUAL POR PSICOLOGÍA. c.) REALIZAR TRABAJO EN CASA (30) DÍAS – PUDIENDO REALIZAR VISITAS A SUS CLIENTES, PUES EL TEMOR, SE DESARROLLA ÚNICAMENTE FRENTE A SU JEFE.

Dijo que los días 24, 25 y 26 de agosto los laboró presencialmente y el día 26 de agosto del 2022 radicó la orden de servicio médica ante el señor ANDRÉS FELIPE DÍAZ VELÁSQUEZ, jefe de bienestar y en razón de ello no se presentó en las instalaciones de la oficina los días 05 y 06 de septiembre, laborando en la modalidad de trabajo en casa, cumpliendo estrictamente con su horario de trabajo.

El 31 de agosto del 2022 recibió respuesta por parte del señor SALIM JASSIER SILVA, Gerente Comercial Corporativo, quien indicó que no serían todos los días los que ella trabajaría desde la casa.

El día 01 de septiembre de 2022 se comunicó con el asesor virtual DANIEL LÓPEZ a través del chat habilitado por la entidad a fin de preguntar por el estado y seguimiento de su proceso; frente a lo cual se le indicó que el estado de su radicado se encontraba abierto y en estudio para emitir una respuesta por el grupo de atención al ciudadano, esto conforme al derecho al turno debido a la cantidad de solicitudes.

Relató que el día 06 de septiembre de 2022 fue requerida por parte del Jefe Bienestar y SST – USC Andrés Felipe Díaz Velásquez a través de correo electrónico, en el cual le indicaba que tras validarse su situación con el médico ocupacional de la compañía, quien precisó que la medida de trabajo en casa fue transitoria durante la emergencia sanitaria por el covid-19 y además el trabajo remoto no es una alternativa terapéutica para ninguna patología, siendo que si un trabajador no puede desempeñar el rol para el que fue contratado por indicación médica, debía era incapacitarse por el tiempo requerido para su recuperación, más no establecerse como alternativa la figura legal del trabajo en casa; por lo que las recomendaciones médicas son solo sugerencias que se deben evaluar por el área de salud laboral, siendo el correcto proceder realizar un examen médico ocupacional para valoración de recomendaciones médicas y con ello tener el soporte correspondiente, luego de que se haga una revisión de las funciones del cargo con las recomendaciones médico-ocupacionales y elaborándose una posterior acta de socialización de las nuevas funciones ajustadas.

Por todo lo anterior, finalmente se le requirió para que asistiera a trabajar en la manera en la que fue contratada y en la que se estaba realizando hasta el momento, informándole que igualmente se procedería a realizar un examen médico ocupacional para valorar sus recomendaciones médicas a fin de tomar las medidas médicas adecuadas que se ajusten a la norma laboral y las indicaciones médicas.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

Narró que, en vista de lo anterior, se presentó a las instalaciones de la empresa a laborar presencialmente desde el día 07 de septiembre de 2022, destacando que nunca ha dejado de trabajar pues no se encuentra incapacitada para ejercer sus funciones, sino que lo que se le hizo fue una recomendación médica con ocasión de la situación de acoso laboral que viene padeciendo.

Finalmente expuso que su empleador no ha cumplido con lo recomendado por el comité de convivencia para mejorar la comunicación con su jefe inmediata y así mismo tampoco se ha dado cumplimiento a lo dicho en la reunión virtual del 17 de agosto de 2022 en la que se le dijo que le darían una oportunidad con el coach de manera extraordinaria, pese a que esto solo se hacía con líderes y ella no está en ese cargo; por lo que considera que sus derechos laborales están siendo irrespetados.

SUJETOS DE ESTA ACCIÓN

Accionante: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, identificada con cédula de ciudadanía No. 63.554.872.

Accionada: CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA.

Vinculadas: Señora ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ Gerente Regional Oriente de la empresa accionada, MINISTERIO DE TRABAJO, PSIQUIATRA ÁNGELA M. CASTILLO (adscrita a SURA MEDICINA PREPAGADA), SURA EPS y SURA MEDICINA PREPAGADA.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

La accionante solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la salud, dignidad, vida, debido proceso y trabajo de la señora, los cuales a su juicio están siendo desconocidos por parte de su empleador la CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA.

Expresamente solicita que se ordene a la CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA cesar inmediatamente las acciones constitutivas de acoso laboral, dar aplicación a la protección del trabajador para evitar el acoso laboral y ordenar la protección de sus derechos fundamentales a la salud física, mental y emocional del trabajador.

Como medida provisional solicitó ante este Despacho que se ordenara de manera inmediata a la accionada dar cumplimiento a la recomendación dada por la médica especialista en psiquiatría en cuanto a permitirle realizar sus actividades laborales desde casa por el término de 30 días contados a partir del 24 de agosto de 2022 y así mismo ordenar a la empresa implementar las medidas para mejorar la comunicación y el entrenamiento por parte del coaching en los términos ofrecidos por parte de la Gerente Corporativa de Gestión Humana CORFICOLOMBIANA, la señora Eleonora Cajiao Cabrera.

RESPUESTAS DE LA ENTIDAD ACCIONADA Y VINCULADAS

MINISTERIO DE TRABAJO- DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER:

A través de GUILLERMO ELIZANDERSON ELIZALDE PADILLA, director de la Dirección Territorial Santander del Ministerio de Trabajo, manifestó que no le constan plenamente los argumentos manifestados por la accionante.

En cuanto al estado de la querella indicada por la accionante en su escrito de tutela, dijo que una vez observado el trámite en el Grupo de Resolución de Conflictos-Conciliaciones, se evidencia apertura de procedimiento administrativo mediante Auto 02051 del 12 de agosto de 2022, en el que se ordenó la práctica de audiencia de conciliación entre las partes

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA y ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ, así mismo se conminó a la empresa CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA, para que allegara la documentación atinente a demostrar mecanismos de prevención y control de acoso laboral, teniendo como última actuación reprogramación de audiencia fijada para el 19 de septiembre del presente año.

En cuanto a las pretensiones la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA dijo que en principio ella gozaría de especial protección como sujeto de la presunción de derecho de encontrarse en estado de estabilidad laboral reforzada y en debilidad manifiesta según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales; frente a lo cual ese Ministerio podría adelantar las actuaciones administrativas correspondientes con respecto al empleador, acorde con la competencia asignada por el mismo legislador.

Resaltó que de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la Republica.

Finalmente, concluye que no se opone a que una vez analizadas las pruebas, se amparen los derechos invocados por la peticionaria. Sin embargo, recalca que a los funcionarios de ésta entidad no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias. Solicita la desvinculación del Ministerio del Trabajo- Dirección Territorial Santander por falta de legitimación en la causa por pasiva.

EPS SURAMERICANA S.A:

A través de CARLOS AUGUSTO MONCADA PRADA Representante Legal Judicial de la EPS SURAMERICANA S.A, contestó que es claro que la usuaria impetra la presente acción, con fundamento en que CORFICOLOMBIANA. presuntamente vulnera sus derechos razón por la cual solicita se declare la improcedencia de la presente acción en contra de EPS SURA por no vulnerar los derechos fundamentales de la aquí accionante. Así mismo argumentó una falta de legitimación en la causa por pasiva por lo que solicitó su desvinculación de la presente acción de tutela.

CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA:

Por intermedio de Angélica María Carrión Barrero, apoderada de Corporación Financiera Colombiana S.A – Corficolombiana, solicitó se niegue por improcedente el amparo solicitado por la accionante, pues no existe una amenaza o vulneración de derechos fundamentales por parte de su representada, siendo que la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA no pretende la protección real, actual o inminente de algún derecho fundamental, sino por el contrario, pretende resolver conflictos laborales que por su naturaleza estrictamente legal, son de conocimiento del Juez Laboral y no al Juez Constitucional.

En cuanto al acoso laboral que argumenta la accionante, dijo que en Colombia, la única condición para que exista una clara determinación de acoso laboral, es que lo declare un Juez de la República y a la fecha no existe notificación alguna de parte de una autoridad judicial en tal sentido y que si bien es cierto que entre la accionante y su superior inmediata existió una controversia, esta fue llevada al Comité de Convivencia Laboral, más sin embargo ello no significa que sea cierto que la accionante sea víctima de conductas de acoso y maltrato.

Puso de presente que, mediante documento de fecha 30 de agosto de 2022 se cerró el trámite, en donde se recomendó tanto a la accionante como a su jefe un mejor trato interpersonal, entre otras disposiciones en el mismo sentido.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

Enfatizó que conforme con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, es única y exclusivamente competencia del Juez Ordinario Laboral declarar conductas de acoso laboral y a la fecha CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA desconoce cualquier tipo de trámite que eventualmente haya iniciado la accionante en este sentido.

Del mismo modo narró que la accionante inició querrela ante el Ministerio de Trabajo, la cual actualmente cursa bajo el radicado 05EE2022746800100007172 y que versa sobre la misma situación de la tutela y dentro de dicho trámite administrativo habrá audiencia de conciliación el día 19 de septiembre de 2022 a las 2.00 p.m.

Sobre la particularidad de la tutela dijo que la accionante intenta argumentar que es persona con debilidad manifiesta por su situación de salud, y su condición de sujeto de acoso laboral, pero que su escrito de tutela es extremadamente largo y poco específico y lo que evidencia es que la accionante no tiene una situación concreta y específica, sino que pretende que alguna situación, cualquiera que sea, pueda llegar a ser convincente con el fin de hacerse a su voluntad, pues ella no presenta pruebas materiales aunque sea sumarias, que permitan darle la razón en alguna de estas situaciones.

Sobre su discusión frente a su presunto estado de salud y soporte documental médico dijo que una recomendación médica única y exclusivamente se puede generar a través de exámenes médicos ocupacionales, no a través de la medicina particular. Esto, como consecuencia de la Resolución 2346 de 2007.

Explicó que legalmente el empleador, ante el conocimiento de una situación médica, lo que ejecuta es la valoración médica ocupacional para corroborar la pertinencia ocupacional de la recomendación médica expedida de manera particular, por lo que en este momento, la empresa ya solicitó a la IPS con la que se ejecutan estos tipos de exámenes médicos, la programación del examen médico ocupacional para valoración de recomendaciones médicas, situación que le fue notificada a la accionante y es conocida por ella desde el pasado 6 de septiembre de 2022 y la cita para la mencionada evaluación está prevista para el día 16 de septiembre a las 10:00 a.m. Refirió que no puede ser, que la parte accionante pretenda presionar la existencia de recomendaciones médicas expedidas por médico particular, a través de la acción de tutela.

De otra parte, dijo que se da una violación del principio de subsidiariedad y la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA pretende el reconocimiento de pretensiones de índole legal. Así mismo argumentó la inexistencia de perjuicio irremediable, pues de las pruebas no se evidencia que la accionante se encuentra en medio de un perjuicio irremediable o en riesgo de estarlo.

Por todo lo anterior, manifestó oponerse a la totalidad de las pretensiones elevadas por la accionante.

SEÑORA ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ:

Sobre las referencias de acoso laboral dijo que no puede considerar como cierto lo mencionado por la trabajadora Silvia Pinillos, ya que, si bien funcionalmente ella puede ser considerada su jefe, su función como Gerente Regional es la de transmitir las pretensiones de la Compañía a los colaboradores y ejercer seguimiento de resultados, lo que evidentemente genera incomodidades en aquellos. Explicó que para el caso de la señora Silvia Pinillos, quien en varias oportunidades ha generado incumplimientos considera que ha generado en ella un malestar.

Dijo que es cierto que la señora Silvia Pinillos inició una queja de acoso laboral hacia ella, por lo que fue citada el pasado 9 de agosto de 2022 ante el Comité de Convivencia Laboral, detallando que, en aquella reunión, de la cual se elevó acta, ella afirmó que efectivamente hay narraciones de Silvia que están parcialmente ajustadas a la verdad, por lo que hizo las

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

aclaraciones de hecho y narró que simplemente ante los resultados de la aquí accionante, los cuales se encuentran por debajo de lo esperado empezó en cumplimiento de su rol a hacerle mayor seguimiento.

Relató que ella hizo varias cosas para tener a la accionante en su equipo, como ajustar salario para vincularla, esperar más de un año sus resultados, otorgar vacaciones antes de cumplir el periodo, conceder diversos permisos y siente no haber sido correspondida con su trabajo.

Narró que posteriormente, el día 30 de agosto de 2022, el Comité de Convivencia Laboral le notificó compromisos para ejecutar con la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, ya que al parecer el Comité encontró algún tipo de problema de relacionamiento entre las dos y de manera general la invitó a mejorar la comunicación y cordialidad con sus compañeros de trabajo. Manifestó que tiene entendido que a la accionante también le emitieron algunas comunicaciones de relacionamiento y posteriormente, el empleador les ofreció un espacio de coaching con un externo para mejorar su relación y entiende que se está gestionando este espacio.

Resaltó que nunca ha tenido la intención de dañar a la persona y si eventualmente han existido roces o cuestiones mal interpretadas, nunca ha incurrido en esto con voluntad, razón por la cual también aceptó la jornada de coaching. Enfatizó que nunca ha sido notificada ni por la empresa, ni por el comité, ni por alguna autoridad colombiana, de haber incurrido en conductas de acoso laboral.

Sobre las referencias médicas aludidas por la accionante, dijo desconocer toda la información médica que ella ha narrado en esta tutela, pues manifestó enterarse de ellas por la lectura del escrito de tutela y según entiende de lo narrado por la propia accionante, se tiene que la actora ha presentado su situación ante distintas áreas y ante personas que funcionalmente no dependen de ella.

En cuanto a las pretensiones solicitó que se niegue la presente acción constitucional, pues ella no ha incurrido en actos o en omisiones que lleven a la vulneración de los derechos fundamentales invocados por la parte accionante y por el contrario considera que la señora Silvia Pinillos pretende que se reconozcan derechos sin que materialmente haya prueba de su violación. Así mismo y en lo que a ella respecta, solicitó que se niegue la pretensión encaminada a cesar inmediatamente las conductas de acoso laboral, porque no existen actos de acoso laboral de su parte, pues argumenta que el acoso laboral no se configura tan solo porque la señora Silvia Pinillos haya iniciado una queja de acoso, máxime si se tiene en cuenta que a la fecha no existe pronunciamiento de una autoridad judicial en tal sentido, destacando además que la acción de tutela no es el mecanismo para declarar actos de acoso laboral.

De otra parte y respecto de la pretensión de iniciar acciones efectivas para la protección del trabajador, solicitó que esta se niegue por falta de legitimación en la causa por pasiva, en tanto es una pretensión que recae en cabeza de la figura del empleador. En igual sentido solicitó que respecto de la pretensión de protección del derecho a la salud, esta sea negada por falta de legitimación en la causa por pasiva, en tanto es una pretensión que recae en cabeza de la figura del empleador.

CONSIDERACIONES

LEGITIMACIÓN

La ejerce la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, a fin de buscar la protección de sus derechos fundamentales a la salud, dignidad, vida, debido proceso y trabajo, por lo cual como persona capaz está facultada para acudir ante el Juez Constitucional, en virtud del artículo 86 de la Constitución Política.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

COMPETENCIA

Este juzgado es competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política y en los artículos 37 del Decreto Ley 2591 de 1991, 1 del Decreto 1382 del 2000, 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, así como en el Auto 050 de 2015 de la Corte Constitucional y en el artículo 1º del decreto 1983 de 2017, según el cual, “ Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

“1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y contra particulares serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales.”

Así mismo se establece que el accionante tiene su domicilio en la ciudad de Bucaramanga, ámbito territorial en el que ejerce sus funciones este despacho judicial.

PROBLEMA JURÍDICO

¿En el presente caso se cumplen los requisitos dados por la Corte Constitucional para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y los derechos de las personas que se encuentran en debilidad manifiesta?

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

En lo que respecta a la procedencia de la acción de tutela frente a situaciones de acoso laboral, la Corte Constitucional en sentencia T-882 de 2006, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto, estableció lo siguiente:

5.Procedencia de la acción de tutela frente a los mecanismos establecidos en la Ley 1010 de 2006.

Un examen sobre la procedencia de la acción de tutela en casos de acoso laboral debe iniciar por analizar los contenidos de la Ley 1010 de 2006, *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales*”.

En tal sentido, la mencionada ley persigue como objetivos definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo que se ejercen contra los trabajadores en los contextos de las relaciones laborales privadas o públicas¹.

En cuanto a los bienes jurídicos protegidos expresamente el legislador mencionó los siguientes: *el trabajo en condiciones dignas y justas*, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores, así como la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.²

Luego de definir las conductas que constituyen acoso laboral, determinar los sujetos activos y pasivos del mismo, la ley viene a establecer un conjunto de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias para quienes incurran en dicha práctica.

¹ Art. 1 de la Ley 1010 de 2006.

² Art. 2 de la Ley 1010 de 2006.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

Así pues, 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 prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo; (ii) la 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; la denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos; la autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa; (iii) quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. De igual manera, la ley precisa que la denuncia podrá acompañarse de la *solicitud de traslado* a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Así las cosas, las medidas preventivas y correctivas de que trata la Ley 1010 de 2006 no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador; por el contrario, se trata simplemente de instrumentos de carácter administrativo.

En lo que concierne al *régimen sancionatorio*, se tiene que la Ley 1010 de 2006 dispone ciertas medidas contra quienes incurran en prácticas de acoso laboral distinguiendo para ello entre los sectores público y privado. Así, para el primero, se tiene que el funcionario incurrirá en una **falta disciplinaria gravísima**, pudiendo ser suspendido del cargo, e igualmente, durante el trámite del proceso el sujeto pasivo de la conducta podrá intervenir³; por el contrario, en el ámbito de lo privado, el acoso laboral puede ser sancionado de la siguiente forma (i) como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo; en tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere; (iii) con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral; (iv) con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo; y (v) como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

En lo que concierne al procedimiento sancionatorio se tiene que la ley prevé que el Ministerio Público impondrá la sanción disciplinaria correspondiente, de conformidad con el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único; por el contrario, cuando el sujeto activo sea un particular, la normatividad dispone la citación a una audiencia ante el juez laboral, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el

³ Art. 17 de la Ley 1010 de 2006.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

En este orden de ideas, la Sala encuentra que cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Aunado a lo anterior, como se ha señalado, para el caso del sector público el legislador no previó la puesta en marcha de medidas preventivas, como sí su sucede en el ámbito privado. En efecto, no sólo la vía disciplinaria no es tan rápida como la tutela, sino que, además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador, o al menos, la impartición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta. Aunado a lo anterior, el mencionado mecanismo no tiene efectos frente a particulares, como, por ejemplo, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales cuando quiera que éstas se nieguen a practicar exámenes médicos para calificar el origen de una enfermedad profesional (estrés laboral).

Así las cosas, la Sala estima que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento idóneo en estos casos, sin perjuicio, por supuesto, de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar al sujeto activo de acoso laboral.

Por el contrario, cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada. Con todo, se podría alegar que la tutela es vía judicial más efectiva ya que es resuelta en tan sólo 10 días. A pesar de que ello es así, la Sala entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo por cuanto, desde la formulación de la queja *“La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, **carecerán de todo efecto** cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.”*⁴

En segundo lugar y en cuanto al derecho de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que presentan alguna circunstancia de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional en la Sentencia T-457/13, con ponencia de la Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, se pronunció al respecto, en la siguiente forma:

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA EN RAZÓN A SU ESTADO DE SALUD. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

El reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es uno de los elementos más importantes del Estado Social de Derecho, que ampara a aquellas personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

En este sentido, la Carta Política, en su artículo 53, consagra el principio a la estabilidad laboral, el cual tiene como objetivo principal asegurar al empleado gozar de una certeza mínima en cuanto a que el vínculo laboral contraído no se finalizará de manera arbitraria

⁴ Art. 11 de la Ley 1010 de 2006.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

por el empleador. *Persigue garantizar entonces la permanencia de éste en su empleo, y limita directamente al empleador en su facultad discrecional para dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.*

Se considera entonces que la estabilidad laboral lleva consigo una doble connotación, como principio y derecho al mismo tiempo. Es decir, admite que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, acaezca una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación laboral o se configure una justa causa de despido.

En este orden de ideas, la estabilidad laboral, ha sido concebida por la Corte Constitucional como un principio que rige de manera general las relaciones laborales en favor de un trabajador que en razón de su condición especial lo hace merecedor de un trato preferente, por medio de la cual se garantiza la permanencia en el empleo de la persona que padece una limitación física, sensorial o sicológica.

Al respecto, la Sentencia C-744 de 2012, declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto 19 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”, el cual derogó el artículo de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” y adicionó un inciso el cual reitera que la discapacidad de una persona no es motivo para obstaculizar su vinculación laboral, o terminar su contrato de trabajo unilateralmente por ese motivo, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, no se requerirá dicho procedimiento, cuando el trabajador incurra en alguna de las justas causas establecidas en la ley para dar por terminado el contrato de trabajo, inciso que deviene inconstitucional, por exceso en la aplicación de las facultades extraordinarias por el ejecutivo. La Corte indicó:

“La protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”
(...)

“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o sicológica”

El amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada cobija a la persona que sufre una disminución física, mental, sicológica o sensorial, la cual le imposibilita el desempeño habitual y normal de sus labores. La Corte en Sentencia T-271 de 2012 fijó los criterios que deben cumplirse para que opere la protección laboral reforzada, se traducen en:

“(i) una deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; (ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, (iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLMBIANA

el cumplimiento de determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales”.

El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados.

Paralelamente, se colige que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una circunstancia de indefensión como consecuencia de la afectación de su estado de salud. Por tanto, no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas, a los menores de edad o a los trabajadores aforados.

Así las cosas, en la sentencia T-198 de 2006, la Corte al estudiar el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez, precisó:

(...) “La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones (...).

Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (...). (Negrilla fuera del texto)

En concordancia con lo anterior, la Corte en la sentencia T-850 de 2011, al revisar el asunto de una persona a quien su empleador dio por terminado su contrato de trabajo sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, encontrándose en curso de una incapacidad, en ocasión a una enfermedad desarrollada en el ejercicio de sus labores, de la cual la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó como de origen común, sostuvo que:

“De conformidad con lo expuesto, se concluye que la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho. En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional”.

Siguiendo esta línea jurisprudencial, el Alto Tribunal en sentencia T-548 de 2012, estudió el caso de una persona que se encontraba en período de incapacidad laboral, en ocasión de un accidente de trabajo, fue despedido sin justa causa, sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sostuvo que para los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en situación de indefensión y debilidad manifiesta, se materializa el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En palabras del Alto Tribunal:

“La legislación laboral colombiana ha protegido la estabilidad laboral de la persona que se encuentra en ese periodo de incapacidad por merma temporal en su estado de salud, hasta tanto se defina su situación jurídica para que no quede por fuera del Sistema Integral de Seguridad Social, proscribiendo el despido de un trabajador con incapacidad laboral menor a 180 días y consagrando la reubicación laboral cuando es posible”.

(...) “el juez de tutela deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador con discapacidad, se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, podrá presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental, infiriendo de esa manera que se configura una afectación grave del derecho a la dignidad humana. Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.

Con respecto a esto, la Corte Constitucional ha considerado que la estabilidad laboral reforzada “conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante, la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas”

Con relación a la Jurisprudencia Constitucional mencionada, en virtud de la aplicación de la protección laboral reforzada, el empleador tiene el deber legal de reubicar al trabajador discapacitado en un cargo conforme a su estado de salud, el cual pueda desempeñar en óptimas condiciones.

Asimismo, es importante resaltar que cuando el despido del trabajador obedece a su estado de discapacidad, y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, se configura en ineficaz. La consecuencia jurídica del despido ineficaz es el reintegro del empleado al mismo cargo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación de salud.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada genera unas consecuencias jurídicas las cuales se traducen en: (i) la garantía de ingreso y permanencia en el empleo, (ii) a ser reubicado en el cargo que venía desempeñando, o en uno acorde a su estado de salud, (iii) y en caso de despido a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, (iv) o en su defecto el reintegro laboral por la ineficacia del despido a un cargo igual o mejor al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato....”

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

CASO CONCRETO

De conformidad con los anteriores planteamientos se procederá a estudiar si los elementos fácticos del caso permiten configurar el cumplimiento de los requisitos para la prosperidad de la acción de tutela, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional antes reseñada.

Como ello permitirá la aplicación de las normas protectoras de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, específicamente las laborales en tratándose de una vinculación laboral, para la procedencia o no de la acción, se debe determinar si la accionante ostenta esta condición, basándose para ello en los presupuestos de la jurisprudencia constitucional antes señalados, así como en las pruebas recaudadas dentro de la actuación.

Pues bien, del estudio del encuadernamiento se pudo establecer que la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA se encuentra vinculada a la empresa CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA, desde el 12 de enero de 2021 (folios 19 a 25), aspecto que fue corroborado por la accionada.

Expone la actora que la señora Ana Milena Arenas Rodríguez, quien es su superior jerárquico y ostenta el cargo de Gerente Regional Oriente realiza sobre ella conductas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento y desprotección laboral, situación que ella puso en conocimiento de su empleador el día 28 de julio de 2022, así como del Ministerio de Trabajo Territorial Santander el día 01 de agosto de 2022.

En cuanto a las medidas adoptadas por su empleador narró que el día 17 de agosto de 2022 fue citada por la Gerente Corporativa de Gestión Humana a una reunión virtual a través de la plataforma Teams en la que se dijo que le darían una oportunidad con el coach de manera extraordinaria, pese a que esto solo se hacía con líderes y ella no está en ese cargo y posteriormente el día 30 de agosto de 2022 fue notificada por la presidente del comité de Convivencia de la terminación de la investigación surgida con ocasión de su queja.

En lo que respecta a su queja de acoso laboral radicada ante el Ministerio de Trabajo Territorial Santander se tiene que el día 02 de agosto del 2022, el Grupo de Resolución de Conflictos de dicha entidad emitió el Auto No. 001940 donde se designó a la Dra. Yanette Padilla De Pinzón Inspectora de Trabajo y Seguridad Social adscrita para la investigación, luego el 8 de agosto del 2022, se citó a la accionante por parte del comité de convivencia con el fin de oír su versión de los hechos y el día 9 de agosto de 2022 se citó a la señora Ana Milena Arenas Rodríguez para que rindiera su versión de los hechos.

Del mismo el Ministerio de Trabajo Territorial Santander, informó dentro de su respuesta de tutela que una vez observado el trámite en el Grupo de Resolución de Conflictos-Conciliaciones, se dio apertura de procedimiento administrativo mediante Auto 02051 del 12 de agosto de 2022, en el que se ordenó la práctica de audiencia de conciliación entre las partes SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA y ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ e igualmente se conminó a la empresa CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA, para que allegara la documentación atinente a demostrar mecanismos de prevención y control de acoso laboral, teniendo como última actuación reprogramación de audiencia fijada para el 19 de septiembre del presente año.

Como segundo aspecto, la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA relató que como consecuencia del acoso laboral que viene sufriendo, ha experimentado una depresión severa que la obligó a acudir al servicio médico especializado de psiquiatría, a través de su plan de medicina prepagada de SURAMERICANA y el día 24 de agosto del 2022 en control por psiquiatría su Psiquiatría ÁNGELA M. CASTILLO le diagnosticó “TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN Y OTROS PROBLEMAS DE TENSIÓN FÍSICA O MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO”, por lo que le recomendó realizar trabajo en casa durante 30 días, pudiendo realizar visitas a sus clientes, pues el temor, se desarrolla únicamente frente a su jefe.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

Narró la accionante que tras radicar ante su empleador la anterior recomendación médica, este le notificó el día 06 de septiembre de 2022 que, tras validarse su situación con el médico ocupacional de la compañía, este precisó que la medida de trabajo en casa fue transitoria durante la emergencia sanitaria por el covid-19 y además el trabajo remoto no es una alternativa terapéutica para ninguna patología, siendo que si un trabajador no puede desempeñar el rol para el que fue contratado por indicación médica, debía era incapacitarse por el tiempo requerido para su recuperación; por lo que las recomendaciones médicas son solo sugerencias que se deben evaluar por el área de salud laboral, siendo el correcto proceder realizar un examen médico ocupacional para valoración de recomendaciones médicas y con ello tener el soporte correspondiente, luego de que se haga una revisión de las funciones del cargo con las recomendaciones médico-ocupacionales y elaborándose una posterior acta de socialización de las nuevas funciones ajustadas.

Del mismo modo y en consonancia con lo anterior, se tiene que el empleador de la aquí accionante informó que para el día 16 de septiembre a las 10:00 a.m. se encontraba programada la cita para la mencionada evaluación, situación que había sido comunicada a la señora PINILLOS PERALTA.

La entidad accionada, luego de referirse en detalle frente a las situaciones narradas por la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, Refirió que no puede ser, que la parte accionante pretenda presionar la existencia de recomendaciones médicas expedidas por médico particular, a través de la acción de tutela y así mismo argumentó que se da una violación del principio de subsidiariedad, pues la parte actora pretende el reconocimiento de pretensiones de índole legal que se escapan de la competencia del juez constitucional, destacando que además no existe un riesgo de perjuicio irremediable, por lo que se opuso a la totalidad de las pretensiones elevadas por la señora PINILLOS PERALTA.

Pues bien, en cuanto a la situación descrita por la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA y la cual ella describe como hechos generados de acoso laboral en su contra, se tiene que tal situación constituye una controversia de índole laboral, la cual no debe ser resuelta en sede de tutela debido a que existen mecanismos idóneos ante la justicia ordinaria- juez laboral para dirimir este tipo de controversias, procedimiento dentro del cual la señora PINILLOS PERALTA puede hacer uso de acciones y recursos.

Es así que, de conformidad al precedente jurisprudencial citado se explica que:

“Cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada. Con todo, se podría alegar que la tutela es vía judicial más efectiva ya que es resuelta en tan sólo 10 días. A pesar de que ello es así, la Sala entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo por cuanto, desde la formulación de la queja “La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.”⁵ (Sentencia T-882 de 2006).

Esto aunado a que adicionalmente en el caso concreto no se acreditó que resultaran amenazados o vulnerados los derechos fundamentales invocados, ni se argumentó la existencia de un perjuicio irremediable, advirtiéndose que, para el momento de interponer la presente acción de tutela, la accionante ni siquiera había agotado el procedimiento

⁵ Art. 11 de la Ley 1010 de 2006.

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

administrativo adelantado por el Ministerio de Trabajo Territorial Santander, entidad que en su respuesta le informó a este Despacho que mediante Auto 02051 del 12 de agosto de 2022 se ordenó la práctica de audiencia de conciliación entre las partes SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA y ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ e igualmente se conminó a la empresa CORPORACIÓN FINANCIERA S.A- CORFICOLOMBIANA, para que allegara la documentación atinente a demostrar mecanismos de prevención y control de acoso laboral, teniéndose como última actuación reprogramación de audiencia fijada para el 19 de septiembre del presente año.

Bajo estas circunstancias, es pertinente anotar que, en cuanto al amparo solicitado por la accionante frente a una posible situación de acoso laboral, la acción de tutela no resulta procedente, siendo que además la accionante no agotó previamente las acciones y recursos con que cuenta antes de acudir el Juez de Tutela.

En segundo lugar y en lo que tiene que ver con la afectación de salud referida por la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, se tiene que si bien es cierto la actora cuenta con un diagnóstico de TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN Y OTROS PROBLEMAS DE TENSION FÍSICA O MENTAL RELACIONADOS CON EL TRABAJO, no expuso ni fue argumentado por la actora que con ocasión de su control por psiquiatría de fecha 24 de agosto de 2022 se le haya expedido alguna incapacidad laboral, por lo que no se puede predicar dolo alguno en el actuar de la empresa CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA, quien por el contrario el día 06 de septiembre de 2022 le notificó a la accionante que su caso sería estudiado por el área de salud laboral y posteriormente se le realizaría un examen médico ocupacional para la valoración de sus recomendaciones médicas y con ello tener el soporte correspondiente, valoración que tal y como fue manifestado a este Juzgado, se encontraba debidamente programada para el día 16 de septiembre a las 10:00 a.m., situación que había sido comunicada a la señora PINILLOS PERALTA; razón por la cual bajo la óptica de esta Juzgadora el actuar del empleador se encuentra dentro de los parámetros legales que regulan el tipo de contrato laboral celebrado.

De igual manera, ha dicho la corte que la *“protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”*, la cual para el momento de la radicación de recomendaciones médicas, tampoco fue invocada por la accionante, pues no hizo manifestación en tal sentido, según se aprecia en los documentos anexos al escrito de demanda.

Conforme lo anterior y frente a este segundo aspecto, se concluye entonces que en este caso no se puede enrostrar a la empresa CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA la vulneración de los derechos fundamentales invocados por la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, por lo que no procede acceder a las pretensiones de la tutela.

Del mismo modo, se desvinculará a la señora ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ, al MINISTERIO DE TRABAJO, a la PSIQUIATRA ÁNGELA M. CASTILLO (adscrita a SURA MEDICINA PREPAGADA), SURA EPS y SURA MEDICINA PREPAGADA, por no apreciarse vulneración alguna de su parte.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Catorce Penal Municipal con funciones de control de garantías de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RADICADO: 2022-00109

ACCIONANTE: SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA

ACCIONADO: CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA

FALLA:

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE la acción constitucional interpuesta por la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA contra la CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA, en lo que respecta a la presunta situación de acoso laboral manifestada por la parte actora, por las razones consignadas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: En lo demás NEGAR la tutela instaurada por la señora SILVIA MARCELA PINILLOS PERALTA, contra la empresa CORPORACIÓN FINANCIERA COLOMBIANA S.A- CORFICOLOMBIANA, por las razones consignadas en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: DESVINCULAR de la presente acción a la señora ANA MILENA ARENAS RODRÍGUEZ, al MINISTERIO DE TRABAJO, a la PSIQUIATRA ÁNGELA M. CASTILLO (adscrita a SURA MEDICINA PREPAGADA), SURA EPS y SURA MEDICINA PREPAGADA.

CUARTO: De no ser apelada esta decisión, remítase a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

La Juez,



LEDA CAROLINA JAIMES REMOLINA