



JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

j41ctolbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Veintiuno (21) de julio de dos mil veintidós (2022)

ACCIÓN DE TUTELA promovida por **LAURA LISSETH BARINAS LOPEZ** en contra del **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, y **GENTE OPORTUNA S.A.S**

ANTECEDENTES

La señora **LAURA LISSETH BARINAS LOPEZ**, actuando en nombre propio, promovió acción constitucional con la finalidad de que se amparen sus derechos fundamentales; a la dignidad humana, igualdad, mínimo vital, buen nombre, honra, trabajo en condiciones dignas y debido proceso, así mismo solicita que en consecuencia se ordene a las accionadas BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A, y GENTE OPORTUNA S.A.S. para que sea reintegrada al puesto de trabajo como profesional operativo, en condiciones dignas y justas con las funciones que se estipulan en su contrato, así como el cese cualquier tipo de acoso por parte del coordinador DAVID EDUARDO LEIVA y de cualquier persona que pueda llegar a generarlo dentro del BANCO AGRARIO S.A, se reabra el trámite de queja por acoso laboral interpuesta desde el 15 de junio del presente y ordenar a la procuraduría o la entidad encargada, acompañamiento en el proceso de acoso laboral que se lleve en el BANCO AGRARIO S.A.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones, en síntesis, manifestó que; celebró un contrato de obra o labor para la empresa Gente Oportuna s.a.s y el Banco Agrario De Colombia S.A, el día 12 de enero del 2022, que desempeño sus funciones como profesional operativo en el Banco Agrario De Colombia en la Sede Dirección General de la Av. Jiménez, en el piso 4, que desde el día 7 de abril fue objeto de persecución sistemática y persistente por parte del señor David Eduardo Leiva Garcia, en conjunto con sus compañeros y amigos, que el 23 de mayo se les informó por parte de la jefe Gladys Viviana Álzate que se ampliaría el proyecto hasta finales de agosto, que el día 13 de junio de 2022 la actora fue trasladada al área de archivo, cambiando las funciones para las cuales fue contratada, que el día 15 de junio la accionante radico ante la jefe Gladys Viviana Álzate por correo interno del Banco Agrario s.a carta de acoso laboral y a la fecha de su despido no obtuvo información de la misma, que el día 30 junio a las 10 de la mañana, por parte de la Empresa Gente Oportuna S.A.S se le informó por correo que el contrato se da por terminado, indicándole que la obra labor por la que fue contratada había terminado, pero que a nueve compañeros de la accionante se les prorrogó el contrato.

TRÁMITE PROCESAL

La acción de tutela correspondió por reparto a este Despacho el día 14 de julio del 2022, a continuación, mediante proveído del día 18 de julio del mismo año se admitió en contra de **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, y **GENTE OPORTUNA S.A.S** De igual manera, se ordenó su notificación, para que en el término de un (1) día presenten el informe previsto en el artículo 19 del Decreto 2591

de 1991, y se pronuncien acerca de los hechos que dan origen a la presente acción, en la forma en que estime conducente.

Por medio de correo electrónico el día 19 de julio de 2022, la accionada **GENTE OPORTUNA S.A.S.** dio contestación en término a la acción constitucional, manifestando que la tutela no es procedente cuando se existen otros mecanismos judiciales, así mismo, que la accionante no prueba de forma clara la existencia de un perjuicio irremediable, aunado a lo anterior la accionante no demuestra ser un sujeto de especial protección constitucional, finalmente manifestó que no es procedente solicitar vía acción de tutela el reintegro a laboral y que en caso de presentar alguna inconformidad se debe dirigir a la jurisdicción ordinaria.

A su vez, el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, mediante correo electrónico el día 19 de julio de 2022, manifestó que no debe ser llamado como contradictor en la acción constitucional, toda vez que carece de legitimación en la causa por pasiva, en el entendido que;

“la subordinación laboral alegada por la accionante es resorte exclusivo de la empresa GENTE OPORTUNA S.A.S., ya que le corresponde a la misma contratar y administrar el recurso humano que provea para el cumplimiento del contrato comercial suscrito, atendiendo las normas establecidas para ello; actividades de administración que no generan a cargo del Banco alguna obligación de tipo laboral con el personal que se adquiera toda vez que, la relación existente entre GENTE OPORTUNA S.A.S. y el Banco Agrario de Colombia es netamente contractual que en nada se relaciona con el cumplimiento del objeto social del mismo”.

Finalmente, solicitó la desvinculación del Banco Agrario de Colombia S.A. de la presente acción constitucional y denegar lo pretendido por la accionante, por no existir vulneración a ningún derecho fundamental constitucional.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es procedente para reclamar la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales de una persona, cuando quiera que estos resulten amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o de los particulares en los casos expresamente señalados por el inciso final de este precepto.

De los supuestos fácticos y las solicitudes impetradas por la aquí accionante la señora **LAURA LISSETH BARINAS LOPEZ**, así como sus derechos fundamentales, lo que se pretende por esta vía constitucional es que se ordene a las accionadas el reintegro en el menor tiempo posible a su puesto de trabajo en el Banco Agrario s.a, y se ordene que la reubicación del puesto de archivo que tenía a la fecha del despido a un puesto dentro del banco donde se mantenga el cargo de profesional, así mismo se ordene cesar cualquier tipo de acoso por parte del coordinador David Eduardo Leiva y de cualquier persona que pueda llegar a generarlo dentro del Banco Agrario s.a, aunado a lo anterior, se reabra el trámite de la queja por acoso laboral interpuesta desde el 15 de junio del 2022, y se ordene a la procuraduría o la entidad encargada el acompañamiento en el proceso de acoso laboral

Puestas, así las cosas, vale la pena resaltar que la Corte Constitucional ha reiterado que no siempre el juez de tutela debe ser el primero en ser llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual, es

decir procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración.

Bajo estos parámetros la tutela constituye un medio eficaz para evitar la arbitrariedad de la administración pero en ningún momento puede constituirse en un mecanismo alternativo que supla las omisiones y el deber que tiene el accionante de cumplir con los procedimientos que han sido establecidos por la propia normatividad en procura de la satisfacción de los derechos que crea tener en su favor, pues al no aplicarse lo anterior, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de diferentes temas, y no de protección de los derechos fundamentales; Al punto, la sentencia T-030 de 2015, la Corte Constitucional indicó lo siguiente:

“La regla general es que el mecanismo constitucional de protección no puede superponerse a los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico de forma que los suplante o que se actúe como una instancia adicional para debatir lo que ya se ha discutido en sede ordinaria.”

Aunado a lo anterior, se debe recordar que la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre el carácter residual y subsidiario de la acción de tutela, tal es el caso de la sentencia T-888 del 2012 en la cual consideró lo siguiente:

“Esta Corte ha insistido que, en principio, las controversias relativas al pago de “acreencias laborales”, deben ser resueltas por la jurisdicción ordinaria (...)”

Así mismo, es numerosa la jurisprudencia, la cual ha tenido gran cantidad de reiteraciones por parte de la Corte Constitucional, en la cual ha manifestado que, la acción de tutela es un mecanismo subsidiario, al cual se debe acceder cuando el accionante demuestre no tener más herramientas para poder proteger sus derechos o cuando se esté frente a un perjuicio irremediable, que, de no ser protegido por el juez de tutela, podría desencadenar en una consecuencia irreparable. Para esto se trae a colación lo dicho por el alto tribunal en sentencia T-282/15:

“El principio de subsidiariedad se deriva del carácter residual de la acción de tutela. Esos elementos normativos atribuyen a los ciudadanos el deber de agotar los medios judiciales ordinarios que tiene a su disposición para defender sus derechos fundamentales. A su vez, indican que la acción de tutela procede cuando el interesado carezca de herramienta procesal para obtener sus pretensiones. Sin embargo, esa regla general cuenta con dos excepciones, que son: i) la carencia de idoneidad y de eficacia de la acción ordinaria; y ii) en las hipótesis en que el amparo a los derechos procede de forma transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable. El carácter residual de la acción de tutela pretende que ese recurso no elimine la utilidad de las herramientas judiciales ordinarias. De ahí que sustenta el principio de subsidiariedad y la necesidad que esa acción constitucional de defensa de derechos sea utilizada cuando la persona carezca de acciones jurisdiccionales.” (Subrayado fuera del texto)

Si bien es cierto que se hace mención a dos excepciones a la regla general para acudir a la acción de tutela, no se evidencia para el presente caso que exista alguna de las excepciones mencionadas por la Corte, pues la Jurisdicción Ordinaria Laboral resulta ser el medio más eficaz para dirimir los conflictos de acoso laboral de la

accionante, a la cual presuntamente se les están violentando sus derechos fundamentales a la dignidad humana, igualdad, mínimo vital, buen nombre, honra, trabajo en condiciones dignas y debido proceso, de igual forma, tampoco se avizora estar frente a un perjuicio irremediable.

Asimismo, se observó que la aquí accionante, quién presenta tutela en nombre propio lo que pretende es el reintegro en el menor tiempo posible a su puesto de trabajo en el Banco Agrario s.a, así mismo, que sea reubicada del puesto de archivo que tenía a la fecha del despido a un puesto dentro del banco, manteniendo el cargo de profesional, además se ordene cesar cualquier tipo de acoso por parte del coordinador David Eduardo Leiva y de cualquier persona que pueda llegar a generarlo dentro del Banco Agrario s.a, y se reabra el trámite de la queja por acoso laboral interpuesta desde el 15 de junio del 2022, así como, se le brinde acompañamiento en el proceso de acoso laboral

ACOSO LABORAL

Frente al acoso laboral su concepto y modalidades cabe resaltar que es la violación al derecho al trabajo en condiciones dignas de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, *“el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo 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”*.

El mismo artículo dispone que el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: *“1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. 2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. 3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. 4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”*. En consecuencia, el acoso laboral puede ser una práctica malintencionada presente en ámbitos laborales como el público y privado, en la que, de manera repetitiva y/o sistemática, se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, y/o físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, ataques que, además, pueden generar enfermedades

profesionales, como el, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

Ahora bien, De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, la misma norma, determina el procedimiento en su artículo 9. Numeral 2; *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 referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.*

Sumado a lo anterior, avizora este Despacho que la accionante, no acredita dentro de la acción constitucional haber agotado los medios alternativos para sosegar el posible acoso laboral del que estaba siendo víctima, como lo son los mencionados anteriormente y máxime que el Ministerio de Trabajo en su página web www.mintrabajo.gov.co habilita canales de atención como lo son líneas telefónicas, en Bogotá (601) 3779999 Opción 2 y la línea nacional gratuita 018000 112518. para radicar las denuncias y/o agendar una cita con un asesor del ministerio.

Así mismo, la ley 1010 de 2006, hace referencia a la competencia en caso que el trabajador decida acudir a la jurisdicción ordinaria, artículo 12. competencia. *“Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares”.*

Conforme a lo anterior, es claro para este despacho que la parte actora pretendía trasladar al ámbito de esta acción Constitucional un debate jurídico que debería librarse, inicialmente por el proceso Especial Laboral, el cual se constituye como la herramienta idónea, pertinente, eficaz y necesaria para controvertir los asuntos de acoso laboral, lo cual se debe tramitar en juicio.

Así las cosas, del material probatorio recaudado, analizado a la luz del decreto 2591 de 1991 y de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, se concluye que la aquí accionante no ha agotado las herramientas pertinentes para atacar o controvertir las acciones que configuran acoso laboral de las accionadas BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A, y GENTE OPORTUNA S.A.S., que, según indica son violatorios de sus Derechos Constituciones, aunado al hecho de que no indicó o demostró los motivos por los cuales no presentó las acciones especiales pertinentes, y no aportó prueba si quiera sumaria alguna que permita demostrar la falta de idoneidad y eficacia de los medios ordinarios que tenía para reclamar su protección frente a un posible acoso laboral por parte de sus compañeros y/o superiores.

Consecuente con las anteriores consideraciones, es claro que en el presente asunto no es procedente la protección de los derechos fundamentales alegados por la accionante, pues las documentales aportadas no dan cuenta del uso de los mecanismos propios otorgados por la ley y el Código procesal del trabajo y de la seguridad el cual está establecido en la ley para la defensa de los derechos que eventualmente considera vulnerados por parte de la accionada, así como tampoco de

la inminente afectación a los derechos invocados, lo que conlleva a declarar improcedente la presente acción.

Finalmente, no es posible relacionar a la accionante como un sujeto de especial protección Constitucional como lo ha definido la Corte Constitucional en sentencias T 719 de 2003, T 789 de 2003, T 456 de 2004, T 700 de 2006, T 1088 de 2007, T 953 de 2008, T 707 de 2009, T 708 de 2009 y reiteradas en la T 167 de 2011, en las que se estableció que *“La categoría de sujeto de especial protección constitucional, según ha definido esta Corporación, se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza”*, en atención a que no se evidencia situación de riesgo o la demostración de un perjuicio irremediable que afecte al accionante y conlleve a una protección inmediata, razón por la cual se negará por improcedente la presente acción de tutela.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y UNO (41) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR por improcedente la presente acción de tutela, incoada por señora **LAURA LISSETH BARINAS LOPEZ** en contra del **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, y **GENTE OPORTUNA S.A.S** por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia.

SEGUNDO: Se le **REQUIERE** a la parte accionante para que haga uso de manera racional de la acción de tutela en futuras oportunidades, siempre y cuando verse sobre los hechos aquí debatidos.

TERCERO: NOTIFICAR esta providencia a las partes en los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, siempre y cuando la decisión aquí proferida no fuere impugnada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

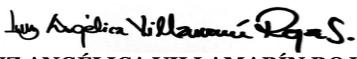


LUIS GERARDO NIVIA ORTEGA

Juez

**JUZGADO CUARENTA Y UNO LABORAL DEL
CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

La providencia que antecede se notificó por Estado
N° **113** del 22 de julio de 2022.


LUZ ANGÉLICA VILLAMARÍN ROJAS
Secretaria

MG