



JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL

Villavicencio, trece (13) de agosto de dos mil quince (2015)

RADICADO No: 50001400300120150079900
CLASE: ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE: MAURICIO JOSE SANCHEZ OTALORA
ACCIONADO: TIGO – COLOMBIA MOVIL ESP
VINCULADO EMTELCO SA

1. ASUNTO POR RESOLVER

Se ocupa esta decisión, del fallo de tutela que en derecho corresponda, en acción interpuesta por MAURICIO JOSE SANCHEZ OTALORA, convocando como accionado a TIGO – COLOMBIANA MOVIL E.S.P., por considerar vulnerados los derechos fundamentales de petición, mínimo vital, a la vida, a la salud y el trabajo.

2. Aspecto previo – concreción de accionados y vinculaciones

Al asunto se vinculó a EMTELCO SAS, empleadora del accionante, sin que se hubiese advertido la necesidad de vinculación a otros, al haber concretado del análisis de la acción y las pruebas, que el actor tenía contrato de trabajo con EMTELCO SAS, al que renunció de manera voluntaria y su solicitud de investigación de acoso laboral es dirigida a la empresa TIGO – COLOMBIANA MOVIL E.S.P, donde labora CLAUDIA PEREZ, de quien considera su conducta contra él, corresponde a una de las descrita en la Ley 1010 de 2006 – Acoso laboral.



Aun conociéndose que, la función del accionante en la empresa EMTELCO SAS, era de asesor integral, para la promoción y venta de los productos y servicios de UNE EMP TELECOMUNICACIONES SA, no corresponde la vinculación de esta última, por haberse demostrado con la presentación de la acción y pruebas obtenidas en el escrito de la acción, que la relación laboral que existió, fue entre el accionado y EMTELCO SAS y que los hechos que ha puesto en conocimiento de conductas reprochables contra él provienen de una empleada de TIGO, debiendo resolver el asunto en la esfera de estas partes y cuyos efectos no trascienden de ellos.

La situación en conocimiento no trasciende a la sociedad UNE EMP TELECOMUNICACIONES SA, para decirse que esta sociedad, e podría estar afectando algún derecho del accionado.

3. ANTECEDENTES

3.1. Hechos

Se concreta de los hechos narrados en el escrito de la tutela, que el accionante estuvo vinculado mediante contrato de trabajo desde el 16 de noviembre de 2014 hasta el 07 de julio de 2015, mediando manifestación escrita del accionante, de su renuncia a partir de esta última fecha.

Aduce, que su renuncia obedeció al acoso laboral sometido por parte de la administradora del centro de experiencia de TIGO de Villavicencio, señora CLAUDIA JOHANA PEREZ, y precisa algunos eventos que considera encajan en esta actitud, además de reseñar la postura grosera y desafiante.



Apunta, situación presentada el 02 de julio de 2015, día en que fue atacado verbalmente por la señora CLAUDIA PEREZ, en frente de los compañeros de oficina y de usuarios, reclamando el hecho de haber puesto en conocimiento de la jefe directa situación presentada con un router.

El día 06 de julio de 2015, el accionante presentó inconvenientes de salud, por su diagnóstico, lo que veía empeorar por la situación de su entorno laboral, lo que obligo a su renuncia.

El día 02 de julio de 2015, el accionante interpuso derecho de petición ante la oficina de TIGO. Solicitando que se abriera investigación por acoso laboral a la señora CLAUDIA PEREZ.

3.2. Peticiones y derechos vulnerados:

El accionante, pretende por mecanismo constitucional de tutela, lo siguiente asociado al derecho invocado para proteger:

1. Que se ordene a la empresa TIGO COLOMBIA MOVIL S.A E.SP., iniciar la investigación por acoso laboral contra de la señora CLAUDIA PEREZ, se le sancione, en virtud del DERECHO DE PETICION.
2. Se orden a la empresa TIGO COLOMBIA MOVIL S.A E.SP, pagar los días dejados de devengar, en razón a la renuncia forzada , en virtud del derecho a la SALUD y a l VIDA:
3. Se orden a la empresa EMTELCO S.A., reintegro al cargo que venía desempeñando u otro equivalente en las misma condiciones o



reubicación en cargo el cual tenga las mismas condiciones dentro de cualquiera de las empresas filiales, en virtud del DERECHO AL TRABAJO.

4. Ordenar a la empresa TIGO COLOMBIA MOVIL S.A E.SP, a indemnizarle por daños y perjuicios por estar sin empleo.

3.3. Actuaciones judiciales de la instancia

La acción fue presentada el día 28 de julio de 2015 en oficina de apoyo judicial, siendo repartida a nuestro Despacho según acta de reparto y entregada para el conocimiento el día 29 de julio de 2015 a las 10:00 horas, sometiéndola a calificación.

El 30 de julio de 2015, fue admitida, disponiéndose vincular a LA EMPRESA EMTELCO SA y notificarle, como al accionado a la empresa TIGO COLOMBIA MOVIL S.A E.SP., precisando que la acción se ocupara únicamente respecto del derecho de petición.

Con oficio No 1735 se notificó de la admisión a la empresa TIGO COLOMBIA MOVIL S.A E.SP, quien recibió el oficio el 31 de julio de 2015 a las 04:09 p.m.

A la EMPRESA EMTELCO SA, mediante comunicación vía correo electrónico se le notifica e informa sobre su vinculación.

En decisión del 11 de agosto de 2015, se dispuso indagar los resultados de la querrela iniciada por el accionante ante la Inspección de trabajo de esta ciudad.



3.4. Respuesta del accionado y vinculado

- a. La empresa TIGO COLOMBIA MOVIL ESO, guardó silencio.
- b. La sociedad EMTELCO SA, envía respuesta vía correo electrónico, de la que se conoce, que el accionado es empleado de esta empresa y prestó sus servicios como asesor integral, desarrollado en la ciudad de Villavicencio la actividad que EMTELCO SAS ejecutada para la empresa UNE EPM TELECOMUNICACIONES SA.

Afirma que EMTELCO SA no tiene relación laboral alguna con la señora CLAUDIA PEREZ, por lo que no existe relación laboral entre el accionante y CLAUDIA PEREZ, quien labora para la empresa TIGO; lo cierto, es que, la relación se limita a compartir espacios por donde laboral como consecuencia de convenios existente entre estas empresas.

Informa que, el derecho de petición fue respondido por EMTELCO SA y notificado al accionado por correo certificado y correo electrónico el 31 de julio y 03 de agosto de 2015, por lo que indica ser improcedente la acción de tutela.

Igual postura asume, respecto de las reclamaciones de sumas de dineros como indemnizaciones, considerando que la acción de tutela no es mecanismo idóneo para reclamar prestaciones económicas.

Respecto, al reintegro laboral solicitado, señala que no es procedente, por no ser este, por regla general el mecanismo

A handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page.



adecuado para esta petición, además la desvinculación del trabajador se produce por su propia decisión.

- c. La indagación en Inspección de trabajo, la que realizo de manera personal la secretaria del Despacho, arrojó como resultado respuesta de la fecha, por parte de la Coordinadora Grupo de Atención al Ciudadano y trámites, donde se informa la existencia de la queja interpuesta por el accionante contra la empresa TIGO y de la desvinculación laboral, lo que dio lugar a que no se diera trámite por acoso, sin embargo, se encuentra para ser comisionada, debido a que la coordinadora se va reintegra de sus vacaciones.

4. PRUEBAS

- 4.1. Derecho de petición, radicado el 02 de julio de 2015- Visto a folio 34 a 36.
- 4.2. Contrato de trabajo – visto a folio 37 y 38.
- 4.3. Historia clínica del accionante.
- 4.4. Solicitud de retiro definitivo, folio 9.
- 4.5. Querrela interpuesta ante el Inspector de trabajo de esta ciudad. Vista a folio 20 a 33.
- 4.6. Certificado de existencia y representación legal de EMTELCO SAS
- 4.7. Respuesta a la queja de acoso laboral remitida al señor MAURICIO JOSE SANCHEZ OTALORA, con constancia de envió y entrega del comunicado de respuesta.
- 4.8. Copia de correo electrónico mediante el cual se dio respuesta a la queja por acoso laboral.
- 4.9. Copia del reglamento de convivencia de EMTELCO.

5. CONSIDERACIONES



5.1. Competencia

El Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio en desarrollo de las facultades conferidas por la Constitución Política de Colombia y el Decreto 1382 de 2000, es competente para resolver la acción de tutela que nos ocupa, atendiendo a la calidad del accionado.

5.2. Planteamiento de la acción y problema jurídico

El caso en particular, el accionado laboró con contrato por obra o labor determinada del 16 de noviembre de 2014 hasta el 07 de julio de 2015, (renuncia presentada por el accionante) para la empresa EMTELCO SAS, como asesor integral, siendo entonces, empleado de EMTELCO SAS adscrito a la estrategia de venta que EMTELCO desarrolla para su cliente corporativo UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A; sin guardar relación laboral alguna con la señora CALUDIA PEREZ; persona acusada por acoso laboral, y ella labora para la compañía TIGO. La relación se limita al hecho de que comparten el lugar donde labora, como consecuencia de convenios existentes entre estas empresas para compartir espacio para la promoción y venta de los diferentes productos y servicios ofertados por ambos.

Es decir, en la ciudad de Villavicencio la empresa TIGO y la empresa UNE se encuentra compartiendo el mismo espacio de trabajo, y el accionante fue empleado de EMTELCO SAS, quien desarrolla la actividad de venta y promoción de producto de su cliente corporativo UNE EPM TELECOMUNICACIONES SA, sin que se tenga relación alguna laboral con la empresa TIGO, por tanto, lo Unicia relación entre el accionado y la



señora CLAUDIA PEREZ, era compartir un espacio en lugar determinado para que cada uno desarrollara su labor para la empresa que cada uno lo contrato.

Sin embargo, el accionado interpuso queja de acoso laboral ante la empresa TIGO aduciendo atropellos de parte de CLAUDIA PEREZ, administradora de TIGO, el que radicó el 02 de julio de 2015, según sello impuesto en el documento y solicitando se impongan las sanciones de ley, y respecto del cual avoca la protección constitucional en virtud del derecho de petición.

La empresa empleadora del accionante- EMTELCO SAS, dio respuesta a la queda de acoso laboral, precisando, en primer lugar que no media relacional laboral entre CLAUDIA PEREZ y el accionado ni la sociedad, y en virtud de la su renuncia voluntaria no hay lugar al desarrollo de la queja.

En contexto con la situación, surgen los siguientes problemas jurídicos:

- a. Si ¿la sociedad TIGO COLOMBIA MOVIL SA ESP, vulnera el derecho fundamental de petición, con ocasión a la solicitud de investigación por acoso laboral en contra de CLAUDIA PEREZ, administradora de TIGO en Villavicencio, elevada por el accionante empleado de EMTELCO SAS, quien como única relación que tenían, era la de competir el espacio de trabajo para la promoción y venta de los productos y servicios para cada uno de sus empleadores?
- b. si ¿la acción de tutela resulta procedente como mecanismo judicial para obtener el reintegro laboral, ante renuncia presentada por el accionante, aduciendo estado de salud y acoso laboral por parte de



administradora de empresa diferente a la contratada, solicitado a EMTELCO SAS, como empleador del accionante; y, el reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir y pago de indemnización y daños y perjuicios, solicitados para pago a TIGO COLOMBIA MOVIL ESP, quien no es empleador del accionante?

Tesis del Despacho

Para resolver este interrogante, este despacho (i), estudiara la figura de acoso laboral (ii) Derecho de petición (iii) la procedibilidad de la acción de tutela, para obtener reintegro laboral y reconocimiento y pago de prestaciones económicas, y (iv) resolverá los casos concretos.

Y, sostendrá la ausencia de vulneración del derecho fundamental de petición, como la prevalencia del principio de subsidiariedad de la tutela e improcedencia para el reintegro laboral y reconocimiento y pago de prestaciones económicas.

Al abordar cada uno de los aspectos que involucran la decisión, se trae de la bastante y ya decantada jurisprudencia que ha desarrollado los diferentes temas:

(i) Acoso laboral

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'A'.



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”.

Artículo 9°. Del mencionado decreto, señala sobre las Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, disponiéndose que las empresas deberán establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo

Es conclusiva la norma, al contextualizar el acoso laboral el sujeto activo y pasivo de la conducta, indicando que lo será el pasiva sobre quien ejerza: un empleado o trabajador y como activa por quien se ejerza: por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, en la **relación laboral**.

Y es que la ley en su objeto es clara, al indicar que, la ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el **contexto de una relación laboral privada o pública**.



Por relación laboral, se entienden, como es aquella relación contractual entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Es así, como el legislador, reglamento por medio de la ley de acoso laboral las conductas reprochable en esas relaciones laborales, instituyendo la obligación para las empresas de establecer procedimiento internos y confidenciales que conozcan del asunto, como también dispuso que podrá la victima dar a conocer la situación al Ministerio de Trabajo, quienes deberán 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.

(ii) Derecho de petición

El derecho de petición consagrado en el Artículo 23 de la Constitución Política, es una garantía fundamental de aplicación inmediata (C.P. art. 85), cuya efectividad resulta indispensable para la consecución de los fines esenciales del Estado, especialmente el servicio a la comunidad, la garantía de los principios, derechos y deberes consagrados en la misma Carta Política y la participación de todos en las decisiones que los afectan; así como el cumplimiento de las funciones y los deberes de protección para los cuales fueron instituidas la autoridades de la República (C.P. art. 2).



De ahí, que el referido derecho sea un importante instrumento para potenciar los mecanismos de democracia participativa y control ciudadano; sin dejar de mencionar que mediante su ejercicio se garantiza la vigencia de otros derechos constitucionales, como los derechos a la información y a la libertad de expresión.

La garantía real al derecho de petición radica en cabeza de la administración una responsabilidad especial, sujeta a cada uno de los elementos que informan su núcleo esencial. La obligación de la entidad estatal no cesa con la simple resolución del derecho de petición elevado por un ciudadano, es necesario además que dicha solución remedie sin confusiones el fondo del asunto; que este dotada de claridad y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; e igualmente, que su oportuna respuesta se ponga en conocimiento del solicitante, sin que pueda tenerse como real, una contestación falta de constancia y que sólo sea conocida por la persona o entidad de quien se solicita la información.

- (iii) Carácter residual y subsidiario de la acción de tutela – su procedencia para para obtener reintegro laboral y reconocimiento y pago de prestaciones económicas.

La Honorable Corte Constitucional¹ ha afirmado en múltiples oportunidades que conforme al artículo 86 de la Carta, la acción de tutela es un mecanismo de protección de carácter **residual y subsidiario**, que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la defensa de los derechos invocados, o cuando existiendo tales mecanismos se requiera

¹ Sentencia T-041/14



acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Siendo así, quien pretende el amparo por vía de tutela debe acudir primero a otras instancias judiciales si las hubiere, y son eficaces para la protección que se reclama, o agotar previamente los medios de defensa disponibles por la normatividad específica para tal efecto, ya que a criterio de la Corte no pueden reemplazarse los mecanismos de defensa señalados por el legislador.

En Sentencia SU.622/01 la Corte ha señalado respecto de la Acción de Tutela:

*“...dos de las características esenciales de esta figura en el ordenamiento jurídico colombiano son la **subsidiariedad** y la **inmediatez**: la primera por cuanto tan sólo resulta procedente instaurar la acción en subsidio o a falta de instrumento constitucional o legal diferente, susceptible de ser alegado ante los jueces, esto es, cuando el afectado no disponga de otro medio judicial para su defensa, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable (artículo 86, inciso 3°, de la Constitución); la segunda, puesto que la acción de tutela ha sido instituida como remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza. Luego no es propio de la acción de tutela el sentido de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de*

JK



instancia adicional a las existentes, ya que el propósito específico de su consagración, expresamente definido en el artículo 86 de la Carta, no es otro que el de brindar a la persona protección efectiva, actual y supletoria en orden a la garantía de sus derechos constitucionales fundamentales.”

La acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable². Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en *“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”*³.

²Decreto 2591 de 1997. Artículo 8: Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste. Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso

³ Sentencia T-663 de 2011.



Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en *“circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”*⁴. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte⁵.

De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional *“proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”*. En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que *“la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”*⁶

⁴ Ibid.

⁵ Ver: Sentencias T-576 de 1998, T-633 de 2011, T-198 de 2006

⁶ Sentencia T-198 de 2006.



En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente⁷, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela, en razón de su naturaleza subsidiaria y residual, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reembolso de prestaciones de naturaleza económica, ante la existencia del mecanismo idóneo para su persecución como lo es, la justicia ordinaria, ante el imperativo del carácter residual y subsidiario de la acción de tutela.

(iv) Caso concreto

El señor MAURICIO JOSE SANCHEZ OTALORA, como quedó demostrado en la acción por su manifestación, aportación del contrato de trabajo y la aseveración de la sociedad EMTELCO SAS, estuvo vinculado con la última mencionada por contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada, en el cargo de asesor integral (Folio 42, 43 y 105) a partir del 18 de noviembre de 2014 y hasta el 7 de julio de 2015, ante la renuncia manifiesta presentada por el accionante ante la empresa,

⁷ Sentencia T-111 de 2012: “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapocitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”



aduciendo problemas de salud y acoso laboral por parte de CLAUDIA PEREZ. (Folio 9).

La labor, que desempeño el señor SANCHEZ OTALORA para EMTELCO SAS, la que desarrollaba para su cliente corporativo UNE EPM, la hizo en la ciudad de Villavicencio espacio donde la empresa TIGO, también desarrollaba su actividad, esto por convenios corporativos, a la lectura de la respuesta de EMTELCO SAS, sin que mediara relaciona laboral entre TIGO y el accionante.

El accionante refiere a situaciones surgida con la señora CLAUDIA PEREZ, quien a su dicho y respuesta de EMTELCO SAS, es empleada de TIGO, considerando agresiones verbales, groseras delante de compañeros de trabajo y de usuarios, por lo que al estar afectado en su salud, decidió renunciar.

El día 02 de julio de 2015, previo a su renuncia, presento ante TIGO solicitud de investigación por acoso laboral contra CLAUDIA PEREZ, documento visto a folio 34 a 36 y el cual cuenta con sello de recibido de la empresa en el primer folio en la parte superior derecha, colocando en conocimiento al Inspector de trabajo y su empleador EMTELCO SAS.

La empresa EMTELCO SAS, empleador del accionante, cumpliendo lo dispuesto en el reglamento de convivencia laboral, en el literal **D. 'Término** El Comité tendrá un término máximo de un (1) mes para decidir sobre una queja de acoso laboral, contados a partir de la fecha de su presentación, resolvió la solicitud de investigación por acoso laboral y con comunicación del 31 de julio de 2015 da conocer los resultados, los que fueron remitidos por correo certificado y mediante correo electrónico.



Definió el comité la imposibilidad de apertura de la investigación por acoso laboral contra CLAUDIA PEREZ, por la razón, que no se guarda ningún tipo de relación laboral entre el accionante como empleado de EMTELCO SAS y la señor CLAUDIA PEREZ, toda vez que ella labora con al empres TIGO, que la única relación existente es la de compartir el mismo espacio para desarrollar la tarea de promoción y venta de productos y servicios cada uno de su empresa.

Robustece, a los argumentos, la imposibilidad de intervención ante la renuncia del accionante a su cargo en la empresa EMTELCO SAS y en definitiva la persona indicada como autora de las conductas de acoso laboral trabaja es con la empresa TIGO.

La Inspección de trabajo, ante quien se dio a conocer la queja de acoso laboral, señalo que ante el conocimiento de la renuncia del accionante, lo que informado por el querellante, de la no existencia del vínculo laboral, no se dio trámite por acoso.

La empresa accionada TIGO, no dio respuesta sobre el particular, lo que daría inmediata aplicación al artículo 20 del decreto 2591 de 1991, presunción de veracidad, teniendo por cierto los hechos, sin embargo, los hechos a tener en cuenta es que la empresa TIGO no ha dado tramite a la solicitud de investigación por acoso laboral, pero ha de entenderse, que tal solicitud no se asimila a la petición regulada por la norma administrativa y que infiere una respuesta dentro de los quince (15) días siguientes a su presentación, porque en temas de acoso laboral, se está supeditado a lo regulado en el reglamento que ordeno la ley 1010 instituir en cada empresa, en primer orden, luego, no estaría vulnerándose el derecho a la petición, porque no es dar respuesta a un petición sino es imprimir tramite



a una investigación bajo el concepto del derecho proceso y respecto por el derecho a la defensa y aquellas garantías que rodean la transparencia del procedimiento aplicado,.

Ahora, para el concreto, se ha aclarado por el empleador del accionado, que la señora CLAUDIA PEREZ no es empleada de EMTELCO SAS y que no guarda ningún tipo de relación laboral con el accionante, desapareciendo el elemento fundamental del objeto de la ley de acoso laboral. “la relación laboral”, no puede predicarse tal postura cuando no median las condiciones de la relación laboral, para decirse que existe acoso laboral y menos achacar tal situación a la ubicación e su sedes de trabajo por desarrollar estas personas – accionante y Claudia Pérez – su labor para sus diferentes empleadores en un mismo lugar, como lo ha explicado la empresa EMTELCO SAS, que por convenios con su cliente corporativo, TIGO y UNE en esta ciudad están ubicadas en una misma sede, promocionando y vendiendo su productos y servicios, sin que esto derive una relación laboral, entre los empleados de TIGO y los EMTELCO SAS, que desarrolla las labores para UNE, luego, no se puede denominar a aquellas situaciones personales y particulares que menciona el accionante surgieron con CLAUDIA PEREZ, como conductas de acoso laboral.

Es decir, que si para el accionante la conducta de CLAUDIA PEREZ, es de las descritas en el artículo 1 de la Ley 1010 (agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana) no puede decirse que se enmarquen para acoso laboral, por la ausencia del elemento esencial del contexto de estas conductas la relación labora, ello, no fueron compañeros de trabajo, jefe – subordinado, porque no están empleados por el mismo empleador, mientras el accionante lo está para EMTELCO SAS, la señora CLAUDIA PEREZ, lo está para TIGO, lo que se soporta de los hechos de la tuteía y de la respuesta de EMTELCO SAS.



Luego, como bien, lo define EMTELCO SAS en la respuesta ante la solicitud de investigación de acoso laboral, que no se apertura por no evidenciarse relación laboral entre el quejoso y la querellada, igual símil aplica par TIGO, sin mayor esfuerzo de razonamiento, este despacho concluye, que al no ser el accionante empleado de TIGO, se desvanece la posibilidad de investigación por acoso laboral y entonces, lo será en esfera de otras autoridades y por otro tipo de acción, si fuere del caso, de suerte, que, aun sin conocer la postura de TIGO, por ausencia de su respuesta, no es aplicable la presunción de veracidad, porque los hechos mismos de la acción, conducen a determinar que no existe relación laboral entre los ya mencionados, sin que se esté vulnerando el derecho de petición al accionante.

Sin embargo, es claro, que a quien se le élévele solicitud, debe pronunciarse, aún para indicar que se redireccione o que no se da trámite o con la respuesta correspondiente, de tal, que la empresa TIGO, debe al solicitante, para el concreto de investigación de acoso laboral un respuesta, claro, atendiendo al objeto de la ley de acoso laboral y con fundamento en la relación sostenida por los implicados en los hechos puesto a su conocimiento, sin desconocer que por ser tema de acoso laboral, la empresa en cumplimiento de la ley debe tener reglamento de convivencia y por tanto, se le conmina en este fallo, a que profiera respuesta para concluir el tema con el petente.

En tal contexto, es clara la ausencia de vulneración al derecho de petición, por la misma naturaleza de este y el contenido de la solitud que sea estudiado.

M



Resuelto el primer problema jurídica, respecto del derecho de petición, avanzamos frente a la petición de reintegro laboral solicitada para EMTELCO SAS y reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir, daños y perjuicios pregonados de TIGO a favor del accionante, tomado, esto, de su escrito tutelar y que concretan el segundo problema jurídico.

Se ha decantado, que el accionante fue empleado de EMTELCO SAS, como lo demuestra la prueba documental allegada por este y corroborada por la sociedad en su contestación, cuya tarea era la promoción y venta de productos y servicios de UNE EMP, quien es el cliente corporativo de EMTELCO SAS; labor que desarrolla en sede donde también la empresa TIGO, hace promoción y venta de sus productos y servicios; es decir, comparte un espacio por convenios para compartir espacios para la venta y promoción de sus productos. En definitiva existió relación laboral entre el accionante y EMTELCO SAS y a quien solicita le reintegre.

Su petición de reintegro, surge de su consideración de haber renunciado motivado por acoso laboral y define, que el acoso proviene de la señora CLAUDIA PEREZ, quien desde su acción deja establecido es la administradora de la oficina de TIGO en esta ciudad, y de cuya empresa espera el reconocimiento y pago de salarios dejados de percibir y de indemnización por daños y perjuicios.

Al establecer, la tesis del despacho, al respecto, sobre la improcedencia de la acción de tutela para perseguir reintegro laboral y reconocimiento y pago de prestaciones económicas, ante la existencia de jurisdicción que conoce el asunto, como es la laboral, siendo la tutela un mecanismo subsidiario para remediar un perjuicio irremediable, debemos decir, que en el asunto, el accionante renunció de manera voluntaria a su cargo desempeñado en la empresa EMTELCO SAS, según misiva del 03 de julio de 2015 y a partir del 07 de julio de 2015, argumentando " ... el motivo por

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'W' or similar character.



el cual me llevo a tomar esta decisión de salir es por mi estado de salud que en esta última semana decayó de manera considerable la cual no estaré dispuesto a seguir más ...”, sin que se advierta que por parte de su empleador EMTELCO SAS o compañeros de trabajo de EMTELCO SAS, conducta tipificada como acoso laboral, para decirse, de mano con lo expuesto en la tutela que fue esta la causa que le motivo su renuncia y esto en definitiva, no deja por fuera de cualquier contemplación de vulneración de sus derechos, al ser su decisión dejar el cargo ostentado y menos podemos decir, que se trata de una de las condiciones de la situación estabilidad laboral reforzada, que amerita la excepcionalidad de pronunciamiento en sede de tutela.

También, surta al contenido de la renuncia del accionante a su cargo, sobre acoso laboral y maltrato laboral y menciona el proceso que llevara a cabo contra la administradora de experiencia de TIGO en la ciudad de Villavicencio, CLAUDIA JOHANA PEREZ, delineando claramente que la problemática que presentó fue con una empleada de otra empresa, no de EMTELCO SAS.

El accionante refiere la verdad, sobre el desarrollo de su labor en la oficina de TIGO, pero no contextualiza, que al desarrollaba su labor para su empresa en donde se ubica la oficina de TIGO no genera con esta empresa o sus empleados una relación laboral, y al ser la señora CLAUDIA PEREZ administradora de TIGO, no le ubica ni vertical ni horizontalmente en relación laboral con el accionante, e incluso refiere el accionante, de la utilización de un elemento de trabajo a su cargo y de propiedad de UNE, que pretendía utilizar la administradora de TIGO, delineando así, con claridad, que su función era la promoción y venta de productos y servicios de UNE el cliente de su empleado EMTELCO SAS, y que CLAUDIA PEREZ, es empleada de TIGO.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name 'M'.



Para este Despacho y se de tutela, con aportación probatoria reseñada, no es procedente la acción de tutela para el reintegro y reconocimiento de prestaciones económicas, al no mediar relación laboral alguna entre los implicados de la situación comenta por el accionante en su lugar de trabajo, y por tanto, no advertirse una clara situación manifiesta de indefensión y vulneración de derechos del accionante por parte de su empleador, más cuando su renuncia obedece a inconveniente de salud y menos poder pregonarse de la empresa TIGO que no guarda relación laboral alguna con el accionante, el pago de prestaciones económicas como las solicitadas.

En definitiva, el accionante para enverar sus pretensiones cuenta con la justicia ordinaria en la jurisdicción que corresponda, para perseguir el reintegro laboral ante su empleador EMTELCO SAS y pago de daños y perjuicios ante TIGO, por la conducta ejecutada por su empleada contra él.

6. Decisión

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio, Administrando Justicia y en Nombre de la Republica de Colombia,

RESUELVE

PRIMERO. DECLARAR la improcedencia de la acción de tutela interpuesta por el señor MAURICIO JOSE SANCHEZ OTALORA contra TIGO COLOMBIA MOVIL SA E.S.P y vinculada EMTELCO SAS, al considerar que no existe vulneración de derechos fundamentales y la existencia de mecanismos judiciales, en virtud de que la tutela es un mecanismo de protección de carácter **residual y subsidiario**.



SEGUNDO.- Conminar a la empresa TIGO COLOMBIA MOVIL SA E.S.P, a dar respuesta a las solicitudes que le sean elevadas, según sea lo correspondiente – re direccionar, no tramitar, etc., siendo necesario, que para el concreto se otorgue una respuesta al solicitante de la investigación de acoso laboral al amparo de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006, sin que la ausencia de ella, conforme se dispuso en la parte considerativa de este fallo, de lugar a la vulneración del derecho de petición.

TERCERO.- LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

CUARTO.- Si no fuere impugnado el fallo, envíese la acción a la Honorable Corte Constitución para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



MAGDA YANETH MARTINEZ QUINTERO
JUEZA

