



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SESENTA Y CINCO (65) PENAL MUNICIPAL
CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., Enero Veintiséis (26) de Dos Mil Veinticuatro (2024)

Referencia: Acción de Tutela No. 2024-014
Accionante: Julián Arturo Marín Méndez en calidad de apoderado de Iveth Del Carmen Aristizábal
Accionada: Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

I. ASUNTO A DECIDIR

Procede el Despacho a decidir en esta instancia la Acción de Tutela, presentada por la **Julián Arturo Marín Méndez en calidad de apoderado judicial de Iveth Del Carmen Aristizábal** en contra de la **Colpensiones**.

II. IDENTIFICACIÓN DEL ACCIONANTE

Presentó acción de tutela el Dr. **Julián Arturo Marín Méndez en calidad de apoderado judicial de Iveth Del Carmen Aristizábal** identificados con cédula de ciudadanía No 1.030.572.741 de Bogotá y T.P. 296.178 del C.S. de la J. y cédula de ciudadanía 52.382.357 respectivamente, quienes reciben notificaciones en la carrera 13 No. 29-39 oficina 311, correo electrónico jama9004@gmail.com e Iveth_777@yahoo.com.

III. DETERMINACIÓN DE LOS DERECHOS DE TUTELA

El Dr. **Julián Arturo Marín Méndez en calidad de apoderado judicial de Iveth Del Carmen Aristizábal** por medio del mecanismo de acción de tutela establecido en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, reglamentada por el Decreto 2591 de 1991, entre otros solicita se declaren vulnerados los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad reforzada, debido proceso.

IV. ACTUACIÓN PROCESAL Y PRACTICA PROBATORIA

Respecto del trámite valga indicar que el día 13 de enero de 2023 este Despacho avocó conocimiento de la presente acción, determinándose que cumplía a cabalidad con las exigencias del artículo 14 del Decreto 2591 de 1991, ordenándose notificar a la accionada y comunicar al accionante del mismo.

Frente a la materia en necesario referir que es la acción de tutela un mecanismo judicial, ágil y sencillo, que busca garantizar la protección eficaz de los derechos fundamentales ante potenciales o reales vulneraciones o amenazas frente a derechos fundamentales, de ahí que se haya creado este instrumento constitucional que faculta a cualquier persona, en cualquier momento y lugar para acudir ante la autoridad competente, en la búsqueda de un pronunciamiento que proteja sus derechos constitucionales ante la ausencia de otro medio judicial de defensa o excepcionalmente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Con base en ese razonamiento pretende la accionante se amparen los derechos fundamentales a la dignidad humana, vida digna, mínimo vital y se ordene a la



accionada **Colpensiones i)** reintegrar a la accionante en el puesto que ocupaba como jefe de la oficina de relacionamiento y comunicaciones de Colpensiones, **ii)** iniciar a través de su Comité de Convivencia Laboral proceso administrativo preventivo por queja de acoso laboral, convocando a las partes y que de no llegar a un acuerdo se remita trámite a la Procuraduría General de la Nación.

Pruebas aportadas al proceso

La parte demandante aportó copia simple de los siguientes documentos.

1. Poder para actuar
2. Cédula de ciudadanía apoderado
3. Tarjeta profesional apoderado
4. Certificado de la unidad de registro nacional de abogados y auxiliares de la justicia del Consejo Superior de la Judicatura.
5. Resolución No. 014 de 2022 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, se adoptan los mecanismos de prevención y se establece un procedimiento interno para superar las conductas de acoso laboral en la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones
6. Correo del 17 de agosto de 2023 dirigido al Comité de Convivencia Laboral con queja por acoso laboral.
7. Documento del 29 de noviembre de 2023 sobre solicitud de ejercicio preferente y asignación especial – queja por acoso laboral.
8. Documento del 15 de diciembre de 2023, suscrito por la Procuraduría General de la Nación en la que declara la improcedencia de la solicitud de poder preferente
9. Documento del 18 de diciembre de 2023 en el que la Viceprocuraduría General de la Nación en el que se hace un llamado de atención al Comité de Convivencia Laboral por cuanto desde el 17 de agosto de 2023, se radicó queja sin que a dicha fecha se hubiera materializado audiencia de conciliación, recordando debe resolverse con diligencia
10. Documento del 21 de diciembre de 2023 bajo referencia *archivo queja presunto acoso laboral*
11. Documento del 22 de diciembre de 2023 reiterando a la Procuraduría General de la Nación el ejercicio del poder preferente y asignación especial – queja por acoso laboral
12. Informe del 02 de enero de 2024 sobre solicitud poder preferente en el que se ordena al Comité de Convivencia ajustarse a la norma y proceder con lo que corresponda
13. Terminación contrato de trabajo a la accionante mediante documento del 11 de enero de 2024 y con vigencia a partir del 12 de enero de 2024

Respuesta de la entidad accionada y vinculada

Colpensiones Pensiones y Cesantías

La entidad accionada emitió el informe solicitado por este Despacho a través de su jefe de la oficina asesora de asuntos legales, **Jorge Eliecer Morales Acuña**, quien alegó en primera medida la inexistencia de fuero o amparos de carácter legal o constitucional por cuanto indica que la presentación de una queja ante el Comité de Convivencia no constituye la existencia de hechos de acoso laboral. Aduce que el Comité de Convivencia de Colpensiones se pronunció respecto de la queja de acoso previo a la finalización de los 6 meses contemplados en la Ley 1010 de 2006 determinando no



existían situaciones constitutivas de acoso laboral, por lo tanto, considera que a partir de ese momento no subsiste la reclamada protección.

Excepciona también la inexistencia de vulneración alguna al derecho al debido proceso pues considera que no es que exista falta de requisitos formales para el trámite del debido proceso, sino que el Comité de Convivencia de la entidad ante la ausencia de elementos que demostraran un acoso, decidió su archivo por cuanto no era posible avanzar sin estos.

Aduce también que no existe nexo causal entre el despido y la queja de acoso por cuanto el despido se produce cuando las actuaciones del Comité de Convivencia habían concluido además de tener en cuenta que la trabajadora contaba con un cargo de dirección y confianza que por su jerarquía debía acompañarse con la reorganización y propósitos de la entidad.

Así también resalta la inexistencia de hechos constitutivos de acoso laboral debiendo el juez ordinario conocer dicho análisis, sobre todo por cuanto no se aportan a la demanda elementos diferente a lo decidido por la autoridad administrativa.

Alega, que si en el ordenamiento jurídico se prevé otro medio de defensa judicial para lograr la protección pretendida, la acción de tutela no puede desplazarlo, ya que no es el escenario propio para discutir cuestiones que deban ser debatidas ante los estrados jurisdiccionales ordinarias. No obstante, la jurisprudencia ha señalado que el medio judicial de defensa ha de ser idóneo para obtener una protección cierta, efectiva y concreta del derecho fundamental vulnerado o amenazado. Lo que implica que dicho medio tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental vulnerado o se proteja de su amenaza Sentencia T-572 del 26 de octubre de 1992 (MP. Jaime Sanín Greiffenstein).

Para sustentar su dicho aporta constancia laboral y funciones jefe oficina asesora, contrato individual de trabajo celebrado entre la accionante y la entidad, terminación unilateral del contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo.

Comité de Convivencia laboral a nivel central– Colpensiones

El órgano vinculado remitió el informe solicitado por este Despacho a través de su presidente, **José Luis Santaella Bermúdez**, quien corroboró haber recibido de parte de la señora **Iveth del Carmen Aristizábal** queja de acoso laboral en contra de la señora **Adriana María González Rodríguez**, **Wendy Caroline Mercado Vanegas** y el señor **Jaime Dussan Calderón**.

Refiere que de acuerdo a las funciones establecidas a dicho comité en el numeral 2 del artículo 6 de la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio del Trabajo y de acuerdo al artículo 16 de la Resolución 014 de 2022 emitida por la Administradora Colombiana de Pensiones.

Que en cumplimiento de dichas funciones procedió a citar a la señora **Aristizábal** con el fin de que manifestara y ampliara los hechos relatados, llevándose a cabo el 26 de septiembre de 2023. Así mismo, el 08 de noviembre de 2023 se escuchó a la señora **Adriana María González Rodríguez** y el 21 de noviembre de 2023 a la señora **Wendy Caroline Mercado Vanegas**, de quien se definió su relación con la entidad en ese momento era como asesora profesional jurídica especializada de la presidencia de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones. A su turno al señor **Jaime Dussán Calderón** se le citó el 21 de noviembre de 2023, alegando este no había cometido conducta alguna que pueda constituirse acoso laboral.



Explica que por solicitar testigos la señora **Aristizábal** y el señor **Dussán Calderón**, el Comité de Convivencia Laboral con el fin de dilucidar la ocurrencia o no de los presuntos hechos que pudiesen ser constitutivos de acoso laboral, procedió a citar y escuchar a los testigos. De manera que de parte de la señora **Aristizábal** se escuchó a la señora **Amanda del Rosario Hernández Reina y Diana Milena Bernal Castro**, quienes manifestaron su derecho a guardar silencio; mientras que de parte del señor **Dussán Calderón** se escuchó a **Edna Tatiana Martínez, Ximena Tamayo Gálvez** quienes manifestaron que no han presenciado conducta alguna de acoso laboral de su parte.

Concluye que una vez efectuado el estudio correspondiente y analizadas las pruebas documentales y testimoniales surtidas en el procedimiento desarrollado, el comité identificó que la queja carecía de elementos materiales probatorios que permitieran demostrar, por lo menos sumariamente, la ocurrencia de los presuntos hechos constitutivos de acoso laboral expuestos por la quejosa, razón por la cual procedió a archivar la queja correspondiente.

Finaliza puntualizando que *“el comité de convivencia laboral le informó a la Señora IVETH CARMEN ARISTIZÁBAL lo dispuesto en el parágrafo segundo del artículo 23 de la Resolución 014 de 2022 expedida por la Administradora Colombiana de Pensiones, a saber: “En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006”.*

Ministerio del Trabajo

La entidad vinculada emitió el informe solicitado por este Despacho a través de su asesor, **Armando Benavides Rosales**, quien luego de hacer un breve recuento sobre los hechos de tutela alega la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva como quiera no existió vínculo de ninguna naturaleza jurídica entre la entidad y la accionante y por ende tampoco existen obligaciones ni derechos recíprocos entre las dos partes.

Recuerda que según el artículo 125 de la Constitución los empleos en órganos y Entidades del Estado son de carrera, salvo los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de los trabajadores oficiales y los demás que determine expresamente la ley, de igual modo define que los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público; posteriormente recuerda la normativa aplicable al despido en estado de embarazo y periodo de lactancia y sobre la aplicación del fuero de maternidad.

Excepciona la existencia de otro medio judicial ordinario ante la jurisdicción ordinaria por tratarse de un conflicto jurídico originado directa o indirectamente del contrato de trabajo, por lo que considera esta acción no es procedente.

Procede la entidad a remitir luego alcance a su informe inicial en el cual indica se tena en cuenta solo este último escrito por ser acorde a los hechos y razones jurídicas expuestas por la accionante. Así alega la inexistencia de fuero o amparo de carácter legal o constitucional por cuanto considera que de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y la profusa jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la mera presentación de una queja ante el Comité de Convivencia no permite establecer ipso facto la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral, lo cual trae a colación que a afirmación del tutelante, en cuanto no se surtió el trámite de conciliación por el Comité de Convivencia no es válida, dado que, ante la ausencia de elementos que demostraran un acoso, no era factible avanzar a una fase de conciliación. Es decir, no existían fundamentos para continuar con los procedimientos establecidos en la Circular de Colpensiones, en específico con un trámite conciliatorio.



Alega también la inexistencia de hechos constitutivos de acoso laboral por cuando expresa *“no se materializaron elementos constitutivos de acoso, corresponderá al Juez ordinario conocer de dichos análisis, máxime cuando no se aportan a la tutela elementos diferentes a lo decidido en legalidad por la autoridad administrativa”*

Seguidamente procede a explicar en el contexto específico como no existe a su parecer nexo entre el despido y la queja de acoso resaltando la normatividad en la cual se fundamenta la accionada para realizar la terminación unilateral del contrato.

Reitera la inexistencia de fuero conforme al artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 por considerar que no se verificó la ocurrencia de los hechos señalados en la queja de acoso laboral, considerando que el Comité de Convivencia Laboral dio el trámite correspondiente.

Concluye sobre este particular *“En consecuencia y como quiera que Colpensiones siempre ha cumplido con las obligaciones que le corresponde como empleador y ha procurado generar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, garantizando la existencia de un Comité de Convivencia Laboral y el establecimiento de un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo que les permita a los trabajadores superar cualquier situación que afecte el ambiente laboral en el lugar de trabajo, de manera respetuosa se solicita al Despacho desestimar las pretensiones formuladas en la presente acción constitucional.”* Y por ende asume la inexistencia de violación al debido proceso del trámite adelantado ante el comité de convivencia laboral de Colpensiones.

Reitera su consideración de que no es procedente la acción de tutela por no sustituir al sistema jurídico ordinario, así como la existencia de otro mecanismo de defensa.

Por último, sustenta la legalidad de la terminación unilateral por parte del empleador del contrato de trabajo sin justa causa a la trabajadora oficial, alegando buena fe en la actuación administrativa de Colpensiones encontrándose frente a una legalidad del despido sin justa causa.

Competencia

De conformidad con el Decreto 2591 de 1991 y a su vez con el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 333 de 2021, *“Por el cual se modifican los artículos 2.2.3.1.2.1, 2.2.3.1.2.4 y 2.2.3.1.2.5 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, referente a las reglas de reparto de la acción de tutela”* así mismo frente a la competencia a prevención.

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.

Planteamiento general

El artículo 86 de la Constitución Política consagró la acción de tutela como un mecanismo extraordinario, preferente, subsidiario y residual para la protección de los derechos constitucionales fundamentales ante el menoscabo o la amenaza derivados de acción u omisión atribuible a las autoridades públicas o a los particulares en las situaciones específicamente precisadas en la ley.

Del perjuicio irremediable

2.3.4.1. En lo que respecta a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este Alto Tribunal Constitucional ha advertido que este configura cuando se está ante un daño: “... (a) Ciertamente



*inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable”.*¹

2.3.4.2. En Sentencia SU-691 de 2017, la Corte indicó algunos criterios que debe tener en cuenta el juez de tutela para comprobar la inminencia de un perjuicio irremediable, tales como: (i) la edad de la persona; (ii) el estado de salud del solicitante y su familia; y (iii) las condiciones económicas del peticionario o de las personas obligadas a acudir a su auxilio; para lo cual, el interesado tiene el deber desplegar cierta actividad procesal administrativa mínima que demuestre su condición. Así mismo, advirtió que “por lo general, en el caso de desvinculaciones de servidores públicos, la posibilidad de configuración de un perjuicio irremediable gira en torno del derecho al mínimo vital”.

Sobre el derecho de debido proceso

En cuanto al derecho de debido proceso ha señalado el Alto Tribunal en Sentencia T-077/18:

*“La Corte Constitucional ha manifestado que el debido proceso comprende: “a) El derecho a la jurisdicción, que a su vez implica los derechos al libre e igualitario acceso ante los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo. b) El derecho al juez natural, identificado este con el funcionario que tiene la capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley. c) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando se requiera, a la igualdad ante la ley procesal, el derecho a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso. d) El derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables. e) El derecho a la independencia del juez, que solo tiene efectivo reconocimiento cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo. f) El derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, de acuerdo con los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas.”*²

Sobre el Debido Proceso Administrativo

La Corte señaló que el debido proceso administrativo ha sido definido jurisprudencialmente como: “(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal”. Ha precisado al respecto, que con dicha garantía se busca “(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados”.

Caso Concreto

¹ Sentencia T-052 de 2018.

² Cfr. Sentencia C-T-251 de 2008. Citada en la Sentencia T-487 de 2017.



Pretenden la accionante se amparen los derechos fundamentales a la dignidad humana, vida digna, mínimo vital y se ordene a la accionada, **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones i)** reintegrar a la accionante en el puesto que ocupaba como jefe de la oficina de relacionamiento y comunicaciones de Colpensiones, **ii)** iniciar a través de su Comité de Convivencia Laboral proceso administrativo preventivo por queja de acoso laboral, convocando a las partes y que de no llegar a un acuerdo se remita trámite a la Procuraduría General de la Nación.

En los términos en que ha sido propuesta la controversia el Despacho tutelar los derechos invocados, por las siguientes razones.

En auto del 15 de diciembre de 2023 aportado por la accionante, la Procuraduría General de la Nación indica ante su solicitud de intervención que para el caso en concreto *“se debe tener en cuenta que el Comité de convivencia laboral de Colpensiones se encuentra realizando las actuaciones establecidas en la resolución interna 014 de 2022 y a la fecha no han programado el día para llevar a cabo diligencia de audiencia de conciliación de que trata el artículo 9° de la ley 1010 de 2006, sin el cual este Despacho no podría asumir la competencia de dicha queja.”*

Seguidamente dicha entidad señala que una vez realizada la audiencia de conciliación sin que las partes tuvieran ánimo conciliatorio entonces deberá el comité remitir las diligencias a la Procuraduría General de la Nación.

También remite la accionante junto a la demanda, documento del 21 de diciembre de 2023 en el que la entidad accionada remite oficio con destino a la accionante informando el archivo de su queja. En ella indicó el comité que una vez citados los testigos mencionados por la trabajadora y los demás implicados, no se observó conducta que constituyera acoso laboral, pues las testigos llamadas por la señora **Iveth** prefirieron guardar silencio, mientras que los demás citados aseveraron no haber presenciado conducta alguna de acoso por parte del presidente de la entidad, motivos por los cuales consideró procedente ordenar el archivo de la investigación.

Debido a ello procedió la accionante a remitir nueva solicitud de poder preferente a la Procuraduría General de la Nación quien indicó mediante documento del 02 de enero de 2024 que el Comité debía tener en cuenta las normas preventivas de la Ley 1010 de 2006 y cumplir estrictamente el procedimiento de conciliación.

Allega la accionante documento del 11 de enero de 2024 mediante el cual se evidencia la terminación a su contrato individual de trabajo a partir del 12 de enero de 2024, anexando tabla sobre indemnización de conformidad al número de años de servicio.

Por su parte la accionada **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones** alegó en informe que remitiera a este Despacho que la accionante se encontraba adscrita a la entidad en calidad de trabajadora oficial desde el 04 de marzo de 2021 mediante contrato individual de trabajo, encontrándose en dicho contrato las condiciones que rigieron la relación laboral, el reglamento interno de la empresa, el pacto colectivo y la Ley aplicable a este tipo de servidores.

Respecto a la terminación unilateral del contrato argumenta que tal decisión se encuentra soportada en el artículo 11 de la Ley 6 de 1945 y el artículo 51 del Decreto reglamentario 2127 de 1945, artículo 6 del reglamento interno de trabajo y cláusula sexta del contrato individual de trabajo, condiciones que fueron conocidas por la trabajadora desde el inicio de la relación contractual, por lo que se procedería la administradora a realizar la respectiva liquidación y pago así como la remuneración básica mensual que correspondiera.



Solicita la administradora al Despacho se tenga en cuenta que el contenido del artículo 11 de la Ley 6 de 1.945 y las disposiciones que la reglamentan, reforman y adicionan, señala: “(...) *Las acciones para la indemnización de estos perjuicios se surtirán ante la justicia ordinaria*”.

Sostuvo la administradora accionada también en su respuesta que al momento de la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo la accionante no contaba con fuero alguno que impidiera a la entidad finalizar el contrato trayendo a colación jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia a efectos que pueda señalarse la existencia del fuero de que trata el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 es *“imprescindible que se verifiquen los hechos que constituyen acoso laboral por parte de la autoridad competente, es decir, no basta con indicar de manera simple que se es víctima de acoso laboral, sino que hay que señalar expresamente las conductas de tiempo, modo, lugar para que se pueda hacer la verificación respectiva”*.

Ahora bien, es el principal objeto de esta acción de tutela el determinar si en efecto tiene derecho la accionante a que se ordene su reintegro a la administradora y una vez esto, si es procedente ordenar que se continúe con el proceso de queja por acoso laboral dentro de la entidad.

Es importante recordar que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo otorga tanto al trabajador como a su empleador la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo *“sin justa causa comprobada”*. No obstante, en el evento en que el empleador haga uso de la discrecionalidad de que trata la ley laboral para tal efecto, debe asumir las consecuencias negativas que conllevaría para el trabajador la privación del empleo y efectuar un pago como mecanismo de indemnización a su antiguo empleado.

Sobre el particular la Corte Constitucional en la Sentencia T-1328 de 2001 indicó que si bien existe un margen de discrecionalidad otorgado al empleador para efectos de realizar despidos sin justa causa, dicha facultad no es absoluta ni ilimitada; en esa medida, no puede implicar un abuso del derecho que devenga en desmedro de los derechos fundamentales del trabajador.

Por lo tanto, la potestad de finalizar de manera unilateral y sin justa causa el contrato laboral que la Ley le otorga al empleador debe ejercerse en un marco de respeto por los derechos fundamentales y en ningún caso puede desconocer gravemente tales garantías bajo el pretexto de la autonomía contractual. Por este motivo la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad de despedir a los trabajadores sin justa causa, aun cuando el empleador pague la indemnización, en los casos en que se ha probado la afectación de derechos de carácter fundamental no susceptibles de ser tasados económicamente, y sobre los cuales no puede ejercerse una renuncia por parte del trabajador, debido a su carácter de inalienables, imprescriptibles, e irrenunciables.

Es deber entonces del juez de tutela escudriñar y tratar de concluir cuales fueron los motivos que llevaron al empleador a efectuar el acto de despido aun cuando para efectuar el despido injustificado, en principio, no fuere necesario establecer una razón. Así pues, deberá el juez determinar si se trata de la discrecionalidad contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (necesidad de desarrollar sus negocios) o fue el resultado del ejercicio abusivo de dicha facultad.

Sea importante aclarar a este punto que no es asunto del Despacho establecer directamente si existió o no una conducta de acoso laboral por parte del señor **Jaime Dussan Calderón, Adriana María González Rodríguez, Wendy Caroline Mercado Vanegas** ni ninguna otra persona de la administradora, si no el determinar si en efecto contaba la accionante con estabilidad laboral reforzada al momento de realizarse su despido.



Según el artículo 13 de la Resolución 3094 de 2003 del Ministerio del Trabajo se estableció que las funciones del Comité de Convivencia laboral de la entidad son,

Artículo 13. Funciones de los Comités de Convivencia Laboral. Los Comités de Convivencia Laboral del Ministerio del Trabajo tendrán las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir conductas de acoso laboral, así como las pruebas que sirvan de soporte, según las particularidades de cada situación.
2. Examinar de manera confidencial, los hechos o circunstancias descritos en la queja que puedan tipificar conductas de acoso laboral al interior del Ministerio del Trabajo.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear espacios de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora de manera concertada entre las partes para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. Solicitar a la Subdirección de Gestión del Talento Humano la realización de actividades de mejoramiento del clima laboral en las dependencias que lo requieran, así como la realización de actividades preventivas o correctivas para el fortalecimiento de las relaciones laborales y hacer seguimiento de su cumplimiento.
8. Remitir la queja y sus anexos a la Procuraduría General de la Nación, en aquellos casos en que alguna de las partes no tenga ánimo conciliatorio, no lleguen a un acuerdo, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.
9. Presentar ante la Subdirección de Gestión del Talento Humano informes trimestrales, sobre la gestión del Comité que incluya una relación de las quejas presentadas y tramitadas, las decisiones y el seguimiento de los compromisos y recomendaciones.
10. Presentar al finalizar el periodo ante el Secretario General, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, así como el informe final consolidado que contenga los resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Funciones dentro de las cuales no se observa esté el juzgar u ordenar el archivo de la actuación por parte del **Comité de Convivencia Laboral** sino citar a las partes para sean escuchadas y mediar un diálogo entre ellas que genere una serie de acuerdos o compromisos sobre las situaciones que se exponen como acoso y en caso de no haber acuerdo remitir la diligencia a la Procuraduría General de la Nación.

También señala el mencionado documento que debe verificar el secretario del comité la queja y en caso de faltarle alguno de los requisitos mencionados en el artículo 24 ibidem, esto es individualización del quejoso y de la persona contra quien se dirige la queja, relato de los hechos y relación de pruebas y documentos que soporten los hechos, se “*archivará por desistimiento*” si el quejoso no subsana la queja; sin embargo, lo que se observa de la información aportada es que el **Comité de Convivencia Laboral** notifica que se archivó el proceso por considerar que no existe prueba que permita evidencia la existencia de una conducta de acoso laboral.

Artículo 25. Verificación de la queja y requerimiento de información. El Secretario Técnico de respectivo Comité verificará el cumplimiento de los requisitos de la queja señalados en la presente resolución y la incluirá en el orden del día de la sesión correspondiente para su trámite. Si la queja carece de alguno de los requisitos, así se le comunicará al quejoso por parte del Secretario para que se amplíe o complemente la información o aporte prueba siquiera sumaria de las conductas denunciadas. Transcurrido quince (15) días, contados a partir del requerimiento efectuado por parte del Secretario Técnico el interesado no la subsana, se archivará por desistimiento y se informará al quejoso y al Comité de Convivencia.

Es importante también tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 31 ibidem sobre el procedimiento para la reunión conciliatoria



Artículo 31. Procedimiento para la reunión Conciliatoria. La reunión conciliatoria se desarrollará atendiendo el siguiente orden:

1. El Secretario Técnico hará una breve explicación de los hechos de la queja y del trámite adelantado, indicando las razones por las cuales se ha convocado a la reunión conciliatoria.
2. Se concederá la palabra al quejoso para que exponga los motivos de su inconformidad, precise los hechos y circunstancias de la queja, con descripción de la posible conducta de acoso laboral o las diferencias que pretende conciliar.
3. Se concederá la palabra a los demás involucrados o intervinientes, en los mismos términos del numeral anterior.
4. Se instará a los intervinientes para que propongan soluciones y concilien sus diferencias de una forma respetuosa, amigable, dentro de preceptos de dignidad y justicia.
5. De la reunión conciliatoria se levantará un acta que contenga la relación suscita de lo sucedido, y en la que se dejará expresa constancia de los acuerdos, compromisos adquiridos o recomendaciones y de los puntos en los que no existió acuerdo, la cual deberá ser firmada por los integrantes del Comité de Convivencia que asistieron y por los intervinientes. Copia del acta se entregará a los intervinientes si lo requieren y formará parte integrante de los documentos de la queja.

Es posible concluir entonces que la citación de las partes implicadas a la reunión de conciliación no es discrecional del **Comité de Convivencia Laboral** sino que es este uno de los presupuestos que debe cumplirse una vez se tiene conocimiento de queja por acoso laboral. Y es que si una persona interpone una queja frente al **Comité de Convivencia Laboral** puede suceder que al final la conducta no se acompañe a algunas de aquellas consideradas como acoso laboral, pero no se puede dejar de lado que el trabajador quejoso se siente inconforme con una situación que se viene presentado y es necesario permitirle que pueda tratarlo de manera específica y privada con la persona de quien considera la está recibiendo, incluso dicho espacio, puede evitar que la situación que bien puede llegar a ser un simple malentendido, pase a mayores instancias, como la demanda de acoso ante el juzgado ordinario, de allí la importancia de que el Comité cumpla debidamente con sus funciones de intermediación; es decir, que la reunión de conciliación no es algo que puede decir el comité que pueda o no realizarse, sino que debe realizarse siempre que la queja no haya sido archivada por desistimiento del quejoso.

Recuérdese también que el artículo 31 señala se trata no de una audiencia, sino de una reunión de conciliación, siendo la conciliación un mecanismo alternativo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas, naturales o jurídicas, de carácter privado o público, nacional o extranjera, gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador, de allí también que dicho Comité este conformado por representantes del empleador y de los trabajadores.

También es importante aclarar que el motivo que llevó a la Procuraduría General de la Nación a no dar trámite a la intervención solicitada por la accionante no es otro diferente a que primero este debía surtirse ante el **Comité de Convivencia Laboral**, llevándose a cabo la mencionada reunión de conciliación, como quiera que esa entidad pública solo adquiere competencia el ente nacional, una vez dicha reunión ha sido fallida por no llegar las partes a un acuerdo conciliatorio.

De manera que realizado este análisis observa el Despacho que en efecto existe en primera medida una vulneración al derecho al debido proceso de la accionante como quiera el **Comité de Convivencia Laboral** tomó la decisión de archivar la actuación sin haber seguido juiciosamente lo ordenado por la normatividad vigente acerca de acoso laboral, peor aún lo realizó sin tomar en cuenta el requerimiento realizado por la **Procuraduría General de la Nación** en el documento de fecha 02 de enero de 2024, veamos.



Siguiendo estas líneas normativas, el artículo 35 de la citada Resolución 3094 del 1 de septiembre de 2023, expedida por el Ministerio de Trabajo, estatuye: "*Archivo de la queja y traslado por incumplimiento de los citados*"; regla que revela la carencia de facultades de archivo por parte del Comité de Convivencia Laboral aduciendo como razones que no hubo acoso laboral.

Lo mandado y reglamentado en las normas legales anteriormente en cita permiten concluir a la Procuraduría General de la Nación que el Comité de Convivencia Laboral – Nivel Central - de Colpensiones, en principio, no ha seguido con rigurosidad tanto lo sustantivo como lo procedimental para conocer y tramitar la queja de acoso laboral de la señora Iveth Carmen Aristizábal, así como tampoco para ordenar el archivo de la misma y no ha fundamentado jurídicamente en forma concreta su competencia.

Por lo tanto, se requiere al Comité de Convivencia Laboral de Colpensiones en el ámbito preventivo dar aplicación a lo normado principalmente en la Ley 1010 de 2006, las Circulares 20 y 42 de 2007, dictadas por la Procuraduría General de la Nación, y la Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, cumpliendo estrictamente el procedimiento de conciliación y si hay conciliación cumplir lo acordado, y si esto no se logra obligatoriamente remitir la referenciada queja a la Procuraduría General de la Nación, para el ejercicio de sus funciones disciplinarias.

Es así como al archivar la actuación como si se tratara directamente de un asunto disciplinario, el **Comité de Convivencia laboral de Colpensiones** coartó el debido proceso establecido por la Resolución 3094 de 2003, pues nunca citó a la reunión que trata el artículo 31 de la misma, negándole a la accionante su derecho a ser escuchada y negándole a las personas objeto de queja tener conocimiento directo sobre las situaciones de que se les acusaba y de paso el poder establecer comunicación entre las partes. Y es que debe recordarse que el **Comité de Convivencia Laboral** no es una comisión disciplinaria, sino aquellos encargados de llevar en confidencialidad las quejas radicadas en aras de desarrollar un procedimiento a nivel interno en el que se recomiende mecanismos de prevención y estrategias para la atención de aquellos casos de acoso laboral, pues precisamente de lo que se trata es de buscar el mantenimiento de un buen ambiente laboral, para lo cual, dicho sea de paso, en consideración de este Despacho a veces solo basta con buscar ese dialogo conciliatorio que evita y previene que este tipo de conductas se realicen y/o se repitan dentro de una organización.

En consecuencia, advierte el Despacho que en efecto existe una vulneración al derecho al debido proceso que debía seguirse respecto de la queja de acoso laboral que radicara la accionante el 17 de agosto de 2023 y que culminó con su archivo definitivo el 21 de diciembre de 2023, acto cuya nulidad puede ser declarada por este Juez Constitucional y así se hará.

Corolario de lo anterior, el alegato emitido por la accionada administradora de pensiones en su informe en el que indica no existía fuero para la accionante al momento de realizar su despido queda sin sustento como quiera al no haberse observado el debido proceso no puede considerarse que el fuero cesó con el archivo de la actuación, como quiera tal archivo no está revestido de legalidad.

Recordemos que la estabilidad laboral reforzada es una protección especial que impide el despido injustificado de un trabajador, cuando éste se encuentre en una situación de vulnerabilidad o indefensión previamente determinada por la Ley o la jurisprudencia. Dentro de esas causales especiales de protección, se encuentra la consagrada en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que cobija a aquellos trabajadores que han sido víctimas de acoso laboral y han ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la ley para este tipo de conductas.

Esta protección tiene como finalidad evitar que se presenten actos de represalia en contra de los trabajadores que han iniciado peticiones, quejas o denuncias de acoso



laboral y por ende, entiende como ineficaz el despido que ocurra dentro de los seis (6) meses siguientes a la presentación de la queja por parte del trabajador.

Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Sobre el particular, no puede perderse de vista que la terminación del contrato laboral de la accionante ocurrió en un lapso bastante cercano a la notificación de archivo de queja por parte del **Comité de Convivencia Laboral** de la entidad pues tal se realizó el 21 de diciembre de 2023, mientras que la terminación del contrato de trabajo se realizó el 11 de enero de 2024, esto es, 12 días hábiles después, tiempo durante el cual la accionante remitió nuevamente solicitud reiterando a la Procuraduría General de la Nación el ejercicio del poder preferente y asignación especial – queja por acoso laboral el 22 de diciembre de 2023, mientras que esta última, en contestación del 02 de enero de 2024 solicitara al Comité de Convivencia ajustarse a la norma y proceder con lo que corresponda, tal y como se observó pretéritamente.

En consecuencia, es razonable inferir que la denuncia sobre acoso laboral formulada por la accionante en contra de **Jaime Dussan Calderón, Adriana María González Rodríguez, Wendy Caroline Mercado Vanegas**, fue el factor determinante para tomar la decisión de terminar unilateralmente su contrato individual de trabajo a partir del 12 de enero de 2024.

Ahora bien, por existir también este fuero, correspondía a la parte accionada demostrar que el despido, aunque fuera sin justa causa, se llevó a cabo por motivos diferentes a la queja por acoso laboral que radicara la señora **Iveth Del Carmen Aristizábal** el 17 de agosto de 2023, no siendo suficiente que la entidad alegara en su informe que “*la accionante ostentaba un cargo de dirección y confianza que por su jerarquía debe acompañarse con la reorganización y propósitos de la entidad*”,

Ya que la accionada hace alusión a pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia, entonces deberá remitirse el Despacho también a aparte en el que la misma señala sobre este fuero que “: i) *existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; ii) en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; iii) la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, lo cual exige de la autoridad administrativa o judicial competente su verificación; iv) no se requiere la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía y, v) es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre verificada la ocurrencia de la conducta de acoso (CSJ SL4313-2021).*”³

Lo anterior, solo afirma la posición del Despacho al indicar que en primera medida existe un fuero que cobijaba a la accionante por haber interpuesto queja por acoso laboral el 17 de agosto de 2023, queja que no se demostró por parte del Comité de Convivencia Laboral hubiera sido inadmitida una vez realizada su verificación de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Resolución 3094 de 2003, sino todo lo contrario, la misma fue tramitada al punto que se citó de manera individual a cada uno de los implicados y sus testigos. También es importante recalcar lo sostenido por la Corte

³ Dolly Amparo Caguasango Villota Magistrada ponente SL3212-2022 Radicación n.º 86577 Acta 33 Bogotá, D. C., seis (6) de septiembre de dos mil veintidós (2022).



Suprema cuando indica “iv) *no se requiere la imposición de sanciones para gozar de dicha garantía y*”

En cuanto al alegato realizado por la accionada sobre que no se aplica el fuero como quiera la Corte Suprema de Justicia indicó en pronunciamiento que “*es imperativo que la autoridad administrativa o judicial encuentre verificada la ocurrencia de la conducta de acoso*”, debe acotar el Despacho que a lo que hacía referencia el Alto Tribunal no era a que el **Comité de Convivencia Laboral** debía emitir un pronunciamiento a favor del quejoso para que así pudiera aplicarse el fuero, sino para que se activen los procedimientos frente a una posible queja de acoso laboral para poder dar aplicación al artículo 11, es decir, si bien no hay unos requisitos de forma sobre cómo debe ser presentada la queja, es importante que la misma detalle las conductas para que las autoridades encargadas puedan proceder con la verificación.

Y es que en la sentencia traída a colación por la demandada, esto es, Sentencia SL-3212 de 2022, se refiere al caso de un gerente comercial de una empresa que fue citado a una diligencia para responder a la queja que varios trabajadores habían interpuesto en su contra por presuntas situaciones de acoso laboral. En desarrollo de dicha diligencia manifestó que otro trabajador lo acosaba laboralmente, frente a lo cual el miembro encargado del Comité de Convivencia Laboral le indicó que su caso sería tratado en otro escenario debido a que en dicho momento se encontraban tratando la queja interpuesta por 3 personas en su contra. En dicho asunto, el fuero no se aplicó debido a que el gerente solo hizo mención a ser objeto de acoso laboral, pero nunca expuso las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que supuestamente se dió dicha situación y es por ese motivo que se habla de la no existencia de verificación de parte de la administración, mas no implica que la administración pueda archivar la actuación sin realizar la reunión de conciliación porque considera que las pruebas aportadas no dan mérito a la queja radicada por el trabajador.

Por tanto, concluye esta Sede judicial que en el caso de la señora **Iveth Del Carmen Aristizábal** sí existía el fuero por acoso laboral de que trata el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y por ende su desvinculación no se reviste de legalidad en consecuencia esta Despacho declarará la ineficacia del despido y se ordenará al representante legal y/o quien haga sus veces de **Colpensiones** a que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo de la presente proceda a realizar todas las actuaciones administrativas y presupuestales necesarias para que reintegre a la tutelante, señora **Iveth Del Carmen Aristizábal** a un cargo de igual o mejor condición al que ocupaba al momento de su desvinculación.

Así mismo, se ordenará al representante legal y/o quien haga sus veces de **Colpensiones** a que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo de la presente proceda a realizar todas las actuaciones administrativas y presupuestales necesarias para reconocer y pagar a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro.

Por otra parte, se ordenará al **Comité de Convivencia Laboral** a que una vez se realice el reintegro de la trabajadora proceda dentro de un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas a retrotraer el proceso llevado sobre la queja por acoso laboral radicado por la señora **Iveth Del Carmen Aristizábal** el 17 de agosto de 2023 y proceda a citar a la reunión de conciliación de que trata el artículo 31 de la Resolución 3094 de 2003, en aras de garantizar el debido proceso.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Sesenta y Cinco (65) Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá** administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.



VI. RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso y trabajo invocados por el **Dr. Julián Arturo Marín Méndez en calidad de apoderado judicial de Iveth Del Carmen Aristizábal** en contra de la **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal y/o quien haga sus veces de la **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones** a que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo de la presente proceda a realizar todas las actuaciones administrativas y presupuestales necesarias para que reintegre a la tutelante, señora **Iveth Del Carmen Aristizábal** a un cargo de igual o mejor condición al que ocupaba al momento de su desvinculación

TERCERO: ORDENAR al representante legal y/o quien haga sus veces de **Colpensiones** a que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al recibo de la presente proceda a realizar todas las actuaciones administrativas y presupuestales necesarias para reconocer y pagar a la accionante todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro.

CUARTO: ORDENAR al **Comité de Convivencia Laboral** a que una vez se realice el reintegro de la trabajadora proceda dentro de un término no superior a cuarenta y ocho (48) horas a retrotraer el proceso llevado sobre la queja por acoso laboral radicado por la señora **Iveth Del Carmen Aristizábal** el 17 de agosto de 2023 y proceda a citar a la reunión de conciliación de que trata el artículo 31 de la Resolución 3094 de 2003, en aras de garantizar el debido proceso.

QUINTO: NOTIFICAR la presente decisión a las partes accionada y accionante de conformidad con el artículo 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 Ley 2213 de 2022 *“Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”*

SEXTO: INFORMAR que contra la presente providencia es procedente la impugnación, la cual deberá ser interpuesta dentro de los tres (03) días siguientes a la notificación del presente fallo conforme lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

SEPTIMO: ORDENAR que, si la presente providencia no es impugnada, se envíe el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

IVAN DARIO VALDERRAMA ROMERO
JUEZ

(Sin firma digital por fallas de plataforma)