



CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SEGUNDA
SUBSECCIÓN B

ACCIÓN DE TUTELA CONTRA AUTORIDAD JUDICIAL / IMPUGNACIÓN DE LA SENTENCIA DE ACCIÓN DE TUTELA / MODIFICACIÓN DE LA SENTENCIA / ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA / TRASLADO DEL EMPLEADO JUDICIAL / EMPLEADO DE CARRERA JUDICIAL / ENFOQUE DIFERENCIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO / DAÑO CONTRA LA MUJER / ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO / PROTECCIÓN A LA MUJER / SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL / COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL / VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES / PROCEDENCIA DEL AMPARO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES / EXHORTO

[La Sala deberá] determinar si es dable a través de la tutela examinar el eventual quebranto de derechos de linaje constitucional fundamental que pueda comportar el presunto acoso laboral del que es víctima la tutelante por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompós; y, en caso afirmativo, si hay lugar a ordenar las medidas preventivas deprecadas en este trámite constitucional. SI

[L]a Sala estima que la tutela es el mecanismo adecuado para decidir la presente controversia, dado que el lapso en que debe decidirse es de obligatorio cumplimiento y el juez constitucional cuenta con la posibilidad de fijar las medidas que estime pertinentes (como el traslado de la accionante) con el fin de obtener una protección apropiada de las garantías de la tutelante. Sumado a lo anterior, debe advertirse que la actora, por ser mujer, tiene la condición de sujeto de especial protección constitucional, en consecuencia, comporta una carga desproporcionada exigirle que pida protección dentro del procedimiento disciplinario, pues ello no se compadece de la situación de vulnerabilidad manifiesta en la que se encuentra, la cual tiene una doble connotación en el sub lite, porque está expuesta por razón de su género y por la subordinación propia de la relación laboral (que la convierte en la parte débil de esta), circunstancias a las que se suma que fue diagnosticada con trastorno de ansiedad “desencadenado por un mal ambiente laboral” (patología registrada en su historia clínica). (...) [Ahora bien,] en el asunto sub examine se evidencia, luego de analizar de manera integral las pruebas arrojadas a este trámite constitucional, que existen actuaciones por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox que podrían comportar acoso laboral hacia la demandante, pues presuntamente involucran las conductas señaladas en las letras b y c del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, esto es, utilizar “expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces” y efectuar “comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo”. Lo anterior, porque los elementos de convicción dan cuenta de que el mencionado funcionario judicial, dentro de las audiencias de conciliación celebradas por el respectivo comité de convivencia laboral el 5 de octubre y 1º de noviembre de 2022, aseveró que la tutelante “es una persona con problemas mentales” que le impiden trabajar en la Rama Judicial, lo cual reiteró en la versión libre que rindió el 26 de enero de 2023 ante la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar, en la que aseveró que recibía atención psiquiátrica, por tanto, “no es que estuviera muy bien de la cabeza”. Esas afirmaciones podrían catalogarse como expresiones contrarias a la dignidad de la persona, máxime cuando no existe un dictamen de una autoridad competente que determine la incapacidad de la demandante para ejercer funciones jurisdiccionales; por el contrario, obran elementos que dan cuenta de que goza de las capacidades necesarias para desempeñarlas, como el hecho de superar el respectivo concurso



de méritos y el informe adosado a este trámite constitucional por parte del señor Juez Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox, quien dio cuenta de que cumplía cabalmente sus funciones. Además, el acta de reunión de 8 de julio de 2022, realizada ese día en el Juzgado Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox, acredita que el titular de ese despacho socializó con los demás servidores “las razones de la calificación” que le dio a la actora en el respectivo trimestre (la cual fue deficiente), lo que involucró una descalificación profesional pública, que resulta reprochable. Asimismo, se evidencia que el 2 de noviembre de 2022 (día siguiente a la audiencia de conciliación ante el comité de convivencia laboral) le llamó la atención por escrito por maquillarse dentro del despacho judicial, lo cual podría involucrar retaliación y arbitrariedad; máxime cuando no se explicó cómo esa conducta desconocía el ordenamiento jurídico, afectaba el normal desarrollo de la administración de justicia o tenía repercusiones negativas. En virtud de los anteriores sucesos, la Sala evidencia que la actora puede ser víctima de acoso laboral por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox, circunstancia que impone amparar los derechos fundamentales invocados por ella y adoptar medidas necesarias para evitar que esas conductas acontezcan de nuevo. Ahora bien, en la sentencia impugnada el Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión) emitió mandatos orientados a garantizar las prerrogativas superiores de la demandante, a saber: ordenar (i) al señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox cesar sus conductas censurables contra aquella; (ii) a la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar efectuar su traslado de manera transitoria al Juzgado Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox “hasta cuando se demuestre que las circunstancias que dieron origen a su adopción han cesado”; y (iii) al director ejecutivo seccional de administración judicial de Bolívar que activara los mecanismos adecuados con el fin de asegurar “la seguridad y salud en el trabajo”, para lo cual puede convocar al correspondiente comité de convivencia laboral. Frente a las mencionadas medidas, la Sala evidencia que resultan adecuadas, por cuanto están orientadas a que la demandante no esté sujeta a las conductas que en esta instancia judicial se reprochan; sin embargo, debe advertirse que el mandato relacionado con la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, consistente en trasladar a la actora “hasta cuando se demuestre que las circunstancias que dieron origen a su adopción han cesado”, debe modificarse, porque dicha medida debe perdurar hasta cuando se decida el procedimiento disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00, surtido contra el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox, instancia establecida en el ordenamiento jurídico como el escenario natural en el que se debe determinar si aconteció o no acoso laboral. (...) Así las cosas, la Sala confirmará parcialmente la sentencia impugnada, proferida el 30 de junio de 2023 por el Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión), y la modificará en cuanto a la orden impuesta a la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, relacionada con el traslado de la tutelante, en el sentido de indicar que tiene vigencia hasta cuando se decida de manera definitiva el procedimiento disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00.

FUENTE FORMAL: LEY 1010 DE 2006

Consejero ponente: César Palomino Cortés (e)

Bogotá, D. C., once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)



Acción : Tutela (impugnación)
Expediente : 13001-23-33-000-2023-00038-01¹
Actora : **Malka Irina Meza**
Demandados : Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox y director ejecutivo seccional de administración judicial, magistrados de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial y presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar
Tema : Derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, igualdad, salud, trabajo y honra

Procede la Sala a decidir las impugnaciones formuladas por los señores Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox y presidenta del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar contra la sentencia de 30 de junio de 2023, proferida por el Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión), que accedió al amparo deprecado.

I. ANTECEDENTES

1.1 La solicitud de amparo. La señora Malka Irina Meza, quien actúa en nombre propio, presenta acción de tutela con el fin de obtener la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la igualdad, a la salud, al trabajo, a la honra y del principio de dignidad humana, presuntamente quebrantados por los señores Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox, el director ejecutivo seccional de administración judicial, los magistrados de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial y el presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar.

Como consecuencia de lo anterior, pide se ordene a las autoridades accionadas adoptar medidas de protección urgentes hasta cuando se decidan «*los procesos de acoso laboral*» que inició contra el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox.

1.2 Hechos. Relata la accionante que participó en el concurso de méritos convocado por el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar para proveer empleos de la Rama Judicial en ese departamento (convocatoria 4), procedimiento de selección que superó, por lo que, mediante Resolución 6 de 10 de marzo de

¹ Resulta oportuno precisar que las presentes diligencias reposan en el expediente digital contenido en la herramienta electrónica para la gestión judicial denominada Samai.



2022, el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox la nombró en propiedad como oficial mayor del despacho que regenta.

Que, luego de mudarse con su familia al Distrito Especial, Turístico, Histórico y Cultural de Santa Cruz de Mompox, el 1º de abril de 2022, se posesionó en el referido cargo, momento desde el cual el titular del Juzgado Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox tuvo un trato «*hostil y despectivo*» hacia ella, como la de «*advertirle las consecuencias del incumplimiento de sus funciones*», inducirla a renunciar y descalificarla en público. Además, no le realizó inducción alguna, no le entregó los elementos de trabajo y le contesta «*haga lo que a usted le parezca, no sé*», cuando le pregunta acerca de algún asunto jurídico.

Dice que también el aludido señor juez la despojó «*de manera displicente y humillante*» del escritorio en el que se instaló y le prohibió tener contacto telefónico con los abogados y fiscales, lo que resulta indispensable para ejercer su labor. Asimismo, el 8 de julio de 2022, realizó reunión con los servidores del juzgado, en la que efectuó algunas instrucciones, pero no la convocó.

Que, ante los tratos indebidos, denunció al referido juez por acoso laboral, por lo que el 1º de noviembre de 2022 el «*comité de convivencia de la Rama Judicial*» efectuó audiencia de conciliación, en la que aquel la calificó de enferma mental, por lo que no podía «*laborar en la Rama Judicial*». Ahí puso de presente que en las calificaciones trimestrales se consignaron aseveraciones que faltan a la verdad, como que no conoce las reglas gramaticales y ortográficas.

Sostiene que el titular del despacho judicial en el que labora le ha realizado tres (3) llamados de atención por escrito «*con copia a su hoja de vida*» que carecen de sustento normativo y afectan sus garantías superiores, dentro de los que se destaca el de 2 de noviembre de 2022 (día siguiente a la audiencia realizada por el comité de convivencia laboral) por aplicarse labial en la oficina. Además, por razón a la persecución de la que es víctima, su salud se ha deteriorado, como lo demuestra el hecho de padecer estrés, ansiedad, taquicardias, crisis nerviosas, entre otras afecciones, las cuales la obligan a asistir a terapias psicológicas.

1.3 Contestaciones de la acción.



1.3.1 Los señores magistrados de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar, por conducto del togado que tiene a cargo el procedimiento disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00 (iniciado con ocasión de la queja presentada por la actora contra el señor Juez Primero [1º] Promiscuo del Circuito de Mompox), piden negar el amparo deprecado en lo que a ellos concierne, por cuanto dichas diligencias se surten dentro de los términos previstos en el ordenamiento jurídico, circunstancia que impide atribuirles trasgresión de los derechos constitucionales fundamentales de la accionante, cuanto más si no son las autoridades competentes para adoptar medidas orientadas a contrarrestar el supuesto acoso laboral del que es víctima.

1.3.2 La señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar indica que esa Corporación carece de competencia para adoptar medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso laboral y, aunque el 7 de marzo de 2023, la actora pidió traslado al Juzgado Segundo (2º) Penal del Circuito para Adolescentes de Cartagena, por la difícil relación que tiene con el titular del despacho en el que labora, se emitió concepto desfavorable, con oficio CSJBOOP-23-467 de 27 del mismo mes y año, porque no se colmaba el «*requisito de afinidad*» entre empleos.

Que el 25 de abril de 2023, la accionante deprecó la adopción de medidas orientadas a salvaguardar sus derechos, dado que la reubicación temporal realizada en el Juzgado Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox terminó, lo que le fue negado el 11 de mayo siguiente, con oficio CSJBOOP-23-706 (sin fecha), dado que los traslados definitivos deben ceñirse al Acuerdo PCSJA17-107524 de 2017, emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

1.3.3 El señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox solicita negar las súplicas de la tutelante, habida cuenta de que sus aseveraciones no corresponden a la realidad, pues su trato hacia ella siempre ha sido respetuoso y su exigencia laboral está encauzada a «*que se cumplan a cabalidad las metas del despacho*» a su cargo.

1.3.4 El señor director ejecutivo seccional de administración judicial de Cartagena indicó que el 16 de noviembre de 2022, se realizó «*intervención grupal sobre las temáticas*» relacionadas con el buen ambiente laboral en el Juzgado Primero (1º)



Promiscuo del Circuito de Mompox, el 27 de enero de 2023 se escuchó a la tutelante y el 21 de junio siguiente al señor titular del referido despacho judicial, de lo que se colige que ha adelantado las actuaciones necesarias para limar las asperezas.

1.3.5 La representante legal de la A. R. L. Positiva Compañía de Seguros S. A.², por intermedio de apoderada, señala que, una vez revisada sus bases de datos, se constata que la actora no ha reportado accidente laboral alguno, ni enfermedad relacionada con su trabajo; en consecuencia, carece de legitimación en la causa por pasiva en este trámite constitucional.

1.3.6 El señor Juez Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox refiere que la actora fue trasladada de manera temporal al despacho a su cargo, mediante Acuerdo CSJBOA23-6 de 26 de enero de 2023, desde el 1º de febrero hasta el 30 de abril de ese año, donde cumplió a cabalidad las funciones asignadas, *«demostrando cuidado y atención al momento de ejecutar[las]»*.

1.4 Providencia impugnada. El Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión), por medio de fallo de 30 de junio de 2023, (i) amparó los derechos constitucionales fundamentales a la dignidad humana, a la salud y al trabajo de la demandante; (ii) ordenó al señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox cesar cualquier conducta que amenace las referidas garantías superiores y asistir a las *«campañas que [se ordenan] como medidas protectoras»*; (iii) dispuso que la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar debía trasladar de manera transitoria a la accionante al cargo de oficial mayor del Juzgado Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox u otro juzgado de la misma naturaleza, *«hasta cuando se demuestre que las circunstancias que dieron origen a su adopción han cesado»*³; y (iv) ordenó al director ejecutivo seccional de administración judicial de Bolívar adoptar medidas necesarias para proteger *«la seguridad y salud en el trabajo»*, para lo cual podrá convocar al comité de convivencia laboral.

² Vinculado a este asunto constitucional, mediante auto de 22 de junio de 2023, junto con el señor Juez Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox, en condición de terceros interesados.

³ Esta orden fue aclarada, mediante providencia de 17 de julio de 2023, en el sentido de que la medida transitoria tiene efectos hasta cuando se pruebe *«que la alteración de los derechos protegidos y el menoscabo en su goce pacífico y efectivo ha desaparecido, mediante la verificación constante de las circunstancias particulares del caso concreto»*, que debe efectuar la presidente del Consejo Seccional de la Judicatura y el director ejecutivo seccional de administración judicial de Bolívar.



Consideró que las pruebas arrimadas a las diligencias dan cuenta de conductas que involucran un presunto acoso laboral a la actora por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox y aunque se iniciaron diligencias administrativas y disciplinarias tendientes a tratar el asunto, no se han adoptado órdenes orientadas a salvaguardar las garantías superiores de aquella, pese a estar contempladas en la Ley 1010 de 2006 y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional⁴, dentro de las que se encuentra el traslado transitorio, que debe ordenarlo el Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, en atención al artículo 7º del Acuerdo PSAA16-10561 de 17 de agosto de 2016, emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

1.5 Impugnaciones.

1.5.1 Inconforme con la anterior decisión, la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar la impugnó, por razón a que se configura una carencia actual de objeto por hecho superado, comoquiera que el 14 de junio de 2023 la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar archivó las actuaciones disciplinarias surtidas contra el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox, al estimar que no se acreditó alguna conducta reprochable frente a la quejosa, de lo que se concluye que no aconteció el supuesto acoso laboral.

Que carece de competencia para disponer el traslado transitorio ordenado en primera instancia, puesto que no se colman las exigencias señaladas en el artículo 7º del Acuerdo PSAA16-10561 de 17 de agosto de 2016 y, de hacerlo, se arrojaría funciones que no le impone el ordenamiento jurídico. Además, la demandante cuenta con la posibilidad de pedir traslado, en los términos del Acuerdo PCSJA17-10754 de 18 de septiembre de 2017, en las vacantes definitivas publicadas en el «*micrositio del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar*».

1.5.2 El señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox impugnó el fallo de tutela de primera instancia, al considerar que el 14 de junio de 2023, la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar «ordenó» el archivo de las diligencias disciplinarias seguidas en su contra, porque no se acreditó que haya incurrido en falta disciplinaria alguna, de lo que se concluye que no acosó

⁴ Sentencia T-317 de 2020, M. P. Cristina Pardo Schlesinger.



laboralmente a la demandante, circunstancia que impone negar el amparo deprecado.

II. CONSIDERACIONES

2.1 Competencia. En virtud de los artículos 32⁵ del Decreto ley 2591 de 1991⁶ y 25⁷ del Acuerdo 80 de 12 de marzo de 2019⁸ expedido por la sala plena del Consejo de Estado, esta Corporación es competente para conocer de la presente impugnación.

2.2 La acción. Como se sabe, la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Carta Política y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992, 1382 de 2000 y 1983 de 2017, como mecanismo directo y expedito para la protección de los derechos constitucionales fundamentales, permite a las personas reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un trámite preferente y sumario, la protección inmediata de ellos cuando quiera que resulten amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, siempre que no se disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se trate de impedir un daño irremediable, en cuyo evento procede como mecanismo transitorio.

2.3 Cuestión preliminar. Luego de que el expediente arribara al Consejo de Estado con el fin de decidir las impugnaciones formuladas contra la sentencia de 30 de junio de 2023 del Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión), el 23 de agosto siguiente esta subsección solicitó de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar adosar copia íntegra del expediente disciplinario 13001-11-02-000-2022-01336-00, con el propósito de determinar si terminó, como lo afirmaron los señores presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar y Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo, caso en el cual se configuraría una carencia actual de objeto, por cuanto resultaría

⁵ «Trámite de la impugnación. Presentada debidamente la impugnación el juez remitirá el expediente dentro de los dos días siguientes al superior jerárquico correspondiente [...]».

⁶ «Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política».

⁷ «[...]».

Las tutelas que sean de competencia del Consejo de Estado en primera y en segunda instancia se someterán a reparto por igual entre todos los magistrados de la Sala de lo Contencioso Administrativo y serán resueltas por la sección o subsección de la cual haga parte el magistrado a quien le haya correspondido el reparto.

[...]».

⁸ «Reglamento interno del Consejo de Estado».



innecesario pronunciarse sobre la procedencia de las medidas deprecadas por la tutelante.

En atención al anterior requerimiento, la referida Comisión allegó las referidas diligencias, en las que se observa que el 14 de junio de 2023 aquella las dio por terminadas y ordenó su archivo, decisión contra la cual la tutelante interpuso recurso de apelación, concedido el 1º de septiembre del año en curso, por lo que el asunto fue enviado a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, con el fin de que lo desatara, lo cual no ha acontecido.

En ese orden de ideas, la Sala evidencia que si bien el 14 de junio de 2023, la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar dispuso el archivo de mencionado asunto disciplinario, esa determinación fue apelada por la demandante, circunstancia de la que se colige que no han terminado; en consecuencia, no acontece la carencia actual de objeto invocada por el funcionario judicial ahí investigado y la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, circunstancia por la cual la Sala decidirá si la tutela de la referencia resulta procedente y, de ser así, si es factible acceder al amparo deprecado.

2.4 Problema jurídico. Se contrae a determinar si es dable a través de la tutela examinar el eventual quebranto de derechos de linaje constitucional fundamental que pueda comportar el presunto acoso laboral del que es víctima la tutelante por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompós; y, en caso afirmativo, si hay lugar a ordenar las medidas preventivas deprecadas en este trámite constitucional.

2.5 Procedencia de la acción de tutela en casos de acoso laboral. El carácter subsidiario de la acción de tutela alude a que solo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial; sin embargo, no debe perderse de vista que aunque el trámite de esta acción es preferente y sumario, regido por los principios de publicidad, prevalencia del derecho sustancial, economía, celeridad y eficacia, su carácter es eminentemente residual y subsidiario, es decir, que únicamente procede en aquellos eventos en que no exista un instrumento constitucional o legal diferente que permita solicitar ante los jueces la protección de los derechos, salvo que se pretenda evitar la causación de un perjuicio



irremediable.

Ahora bien, la Ley 1010 de 2006⁹ fue proferida en aras de garantizar que el trabajo se ejerza en condiciones dignas, para cuyo propósito consagra disposiciones orientadas a evitar y superar conductas catalogadas como acoso laboral, dentro de la que se encuentra el artículo 9º *ibidem*, que establece medidas preventivas y correctivas.

Dentro de las referidas medidas se encuentran los trámites administrativos que se surten ante los comités de convivencia laboral, los cuales tienen como propósito facilitar el diálogo entre el trabajador y empleador y concertar fórmulas de arreglo para superar las diferencias (este asunto será abordado más adelante por la Sala), sin embargo, si ello no se logra, las diligencias deben remitirse a la autoridad disciplinaria correspondiente, con el fin de que adelante el respectivo procedimiento y determine si aconteció o no acoso laboral, que constituye una falta cuando lo comete un servidor público, conforme al artículo 10 (numeral 1¹⁰) de la precitada Ley 1010.

Dentro de las actuaciones disciplinarias, el parágrafo 2 de la mencionada norma establece que *«[d]urante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima»*.

Ahora bien, la Corte Constitucional ha indicado que la tutela resulta procedente en asuntos atañedores a acoso laboral, comoquiera que los instrumentos señalados en la Ley 1010 de 2006 *«no son mecanismos judiciales de protección de los derechos fundamentales del trabajador»*¹¹. Asimismo, esa Corporación advirtió que, si bien las actuaciones disciplinarias derivadas de conductas que pueden constituir acoso laboral tienen una naturaleza judicial, en ellas no es dable obtener la salvaguarda efectiva de los derechos de la presunta víctima, dado que no están

⁹ *«Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo»*.

¹⁰ *«El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público».

¹¹ Sentencia T-317 de 2020, M. P. Cristina Pardo Schlesinger.



sometidas a un trámite expedito, como acontece con la tutela, y tampoco permiten la adopción de órdenes adecuadas (como el traslado del trabajador). Sobre el particular¹², precisó:

[...] no sólo la vía disciplinaria no es tan rápida como la tutela, sino que además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador, o al menos, la impartición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta [...].

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

Asimismo, la Corte Constitucional¹³ ha señalado que cuando el tutelante se encuentra en una situación que le otorga la condición de sujeto de especial protección constitucional, el amparo resulta procedente así existan otros instrumentos ordinarios para deprecar la protección de sus garantías superiores, pues resulta desproporcionado exigirle que agote otras instancias cuando las circunstancias ameritan un pronto pronunciamiento, el cual se obtiene por conducto de la tutela, como ocurre en los casos de acoso laboral en los que la supuesta víctima es una persona en condición de debilidad manifiesta.

2.6 Las mujeres como sujetos de especial protección constitucional. A lo largo de la historia las mujeres han sido víctimas de discriminación, como lo demuestran, entre otros sucesos, los hechos de que, en Colombia, solo hasta (i) 1932 se les otorgó la posibilidad de disponer y administrar sus bienes dentro del matrimonio sin autorización de su esposo (Ley 28 de 1932¹⁴) y (ii) 1954 se les concedió la posibilidad ejercer el derecho al voto (Acto legislativo 3 de 25 de agosto de ese año de 1954), garantías que no podían ejercer antes.

El trato discriminatorio a las mujeres ha derivado en la emisión de una serie de normas en el ámbito internacional encaminadas a contrarrestarlo, dentro de las que se destaca el artículo 7º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que prevé que «*[t]odos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley*», reproducido en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que en su artículo 3º también

¹² Sentencia T-882 de 2006, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹³ Sentencia T-878 de 2014, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio.

¹⁴ «*Sobre reformas civiles (Régimen Patrimonial en el Matrimonio)*».



estipula que «[l]os *Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad* [...]».

En atención a la obligación de los Estados prevista en la última de las mencionadas disposiciones¹⁵, en Colombia la Constitución Política de 1991 establece en su artículo 13 que «[t]odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo [...]». Asimismo, el artículo 43 superior estipula que «[l]a mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación [...]».

Otra de las normas instituidas con la finalidad de salvaguardar la igualdad de las mujeres, es el artículo 53 de la Carta Política, que señala que el Congreso de la República debe expedir el estatuto del trabajo en atención de los «*principios mínimos fundamentales*», como el de «*protección especial a la mujer*».

Consciente de que la discriminación hacia las mujeres es una problemática que se ha mantenido en el tiempo (a causa, entre otros aspectos, de «*estereotipos sociales y culturales machistas*»¹⁶), pese a emitirse disposiciones encaminadas a garantizar su igualdad, la Corte Constitucional ha indicado que ellas tienen la condición de sujeto de especial protección constitucional, «*debido a que presentan una situación de desventaja que se ha extendido a todos los ámbitos de la sociedad y especialmente a la familiar, a la educación y al trabajo*»¹⁷.

En ese orden de ideas, cuando una controversia involucra a una mujer, el Estado le asiste el deber de adoptar las medidas pertinentes para salvaguardar sus prerrogativas, máxime cuando aquella concierne a un posible acoso laboral, pues en estos eventos las mujeres se enfrentan a una doble situación de vulnerabilidad, a saber, (i) en razón al sexo y (ii) por constituir la parte débil en la relación trabajador-empleador, derivada de la subordinación en la que se encuentran¹⁸.

¹⁵ Ratificada por Colombia, a través de la Ley 74 de 1968 «*Por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966"*».

¹⁶ Corte Constitucional, sentencia C-203 de 2019, M. P. Cristina Pardo Schlesinger.

¹⁷ Corte Constitucional, sentencia T-27 de 2017, M. P. Aquiles Arrieta Gómez.

¹⁸ Corte Constitucional, sentencia C-397 de 2006, M. P. Jaime Araújo Rentería: «*La relación de trabajo entre el empleador y el trabajador ostenta en el campo económico y social una estructura desigual, que se proyecta en el ámbito jurídico, en la que el primero es la parte fuerte y el segundo la parte débil*».



2.7 Caso concreto.

2.7.1 Hechos probados. De los hechos expuestos en la solicitud de amparo y de las pruebas arrojadas a este trámite constitucional, la Sala evidencia que el 16 de agosto de 2022, la tutelante, quien desde el 1º de abril de ese año se desempeña como oficial mayor del Juzgado Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo (luego de superar el correspondiente concurso de méritos), formuló queja por acoso laboral contra el titular de ese despacho judicial, al considerar que desde cuando se posesionó en el cargo ha tenido un trato hostil hacia ella, como llamarle la atención por escrito (con copia a la hoja de vida) por pasarle un día después un proyecto de providencia, sin tener en cuenta que ello aconteció porque tuvo que atender otras funciones y que no contrarió orden alguna, por cuanto la instrucción es que debían entregarse con cinco (5) días de anticipación a la realización de la correspondiente audiencia, lo cual cumplió.

En la queja la accionante adujo: *«he tratado por todos los medios de realizar mis funciones y en varias ocasiones cuando las realizo sin consultarle [al referido juez] antes, me insulta diciéndome que no me mandó a hacerlas, las veces que le he preguntado verbalmente me dice que para [qué] le pregunto si yo sé cuáles son mis funciones. Si lo hago a través del correo se molesta y me pregunta que cu[á]l es el fin de preguntarle por correo si estamos en el mismo lugar de trabajo. En otras ocasiones estoy evaluando como abordarlo de tal manera que no me insulte y resulta que ya otra funcionaria las realizó, la cual teniendo experiencia de muchos años en este juzgado y toda la buena disposición el Sr. Juez hacía ella, lo hace rápidamente y luego me dice “ya eso está hecho[,] aquí todo se hace rápido”»* (sic).

De igual manera, indicó que ha desempeñado sus actividades sin orientación del señor juez, *«debido a que la mayoría de las veces que le consulto algo me responde de maneras evasivas diciendo: “no sé”, “haga lo que a usted le parezca”, “como usted quiera” “deje el expediente allí”, “no revise aquí en mi escritorio, valla al suyo”»* (sic). Asimismo, no le ha asignado herramientas laborales ni le ha entregado de manera formal los expedientes, por lo que hizo un inventario, con la ayuda del judicante, ante lo cual aquel dijo de *«manera déspota y degradante que se veía muy lindo en el computador pero que eso que yo había hecho NO SERVÍA*



PARA NADA y que si yo quería hacerlo que lo hubiera hecho un fin de semana y no en horario laboral».

Que en el acta de seguimiento¹⁹ el juez consignó que *«a la fecha la empleada no cumple con las funciones asignadas, no organiza las audiencias, las actas las realiza el juez, no está pendiente de lo asignado, desmejorando con su actuar, la eficacia y la eficiencia del juzgado»*, pese a que en días pasados le había dicho que no estaba dentro de sus funciones coordinar esas diligencias. Indica que todas las mencionadas situaciones le han creado estrés, ansiedad, taquicardia y crisis nerviosas, por lo que el 9 de agosto de 2022 fue atendida por una especialista en psiquiatría de la *«Clínica Mutual Ser»*, quien le diagnosticó trastorno de ansiedad *«desencadenado por un mal ambiente laboral»* (lo cual acreditó con su historia clínica).

Con la denuncia por acoso laboral se adosó un escrito de 8 de julio de 2022 dirigido por la actora al señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo, en el que (i) *«realiza algunas precisiones sobre su calificación trimestral del desempeño»*, (ii) se evidencia rayones y (iii) se consigna una anotación que dice *«x que no sabe»* (sic).

También se arrimó copia del acta de reunión de 8 de julio de 2022, realizada ese día en el Juzgado Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo y a la que asistieron los servidores que allí laboran, donde el titular de ese despacho *«explic[ó] las razones de la calificación obtenida»* por la actora. De igual manera, se adosó informe realizado *«en julio de 2022»* por la A. R. L. Positiva Compañía de Seguros S. A., en la que indicó: *«se sugiere desde el SGSST, continuar el desarrollo de actividades que promuevan la buena convivencia al interior del despacho judicial, fomentando la concertación, la gestión participativa en la solución de los desafíos planteados en el ejercicio de la labor y el trabajo en equipo»*.

En atención a la queja presentada por la tutelante, el 21 de agosto de 2022, se reunió el comité de convivencia laboral de la dirección ejecutiva seccional de administración judicial de Bolívar, con el fin de recibir la ampliación de queja por

¹⁹ No la identifica.



parte de la quejosa. Asimismo, el 9 y 14 de septiembre de 2022, se aplazaron las audiencias señaladas para recibir la declaración del juez por su inasistencia.

A las actuaciones se arrió el *«acta de seguimiento del desempeño de la accionante»* de 3 de octubre de 2022, en la que el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo consignó: (i) *«cuando realiza las actas de las audiencias penales escribe manifestaciones equivocadas»*, (ii) *«no presenta los proyectos de autos dentro del término, osea días antes de la audiencia»* (sic), (iii) *«recibe los memoriales no les coloca fecha ni hora. Cuando a veces agrega los memoriales no los folea»* (sic); (iv) *«a veces se le olvida enviar el escrito de acusación al abogado defensor»* y (v) *«debe mejorar el desarrollo de sus labores, es decir[,] evacuando primero el trabajo que tenga más prioridad y luego el resto»*.

El 4 de octubre de 2022 la accionante *«reiter[ó]»* su denuncia por acoso laboral y pidió su traslado de manera urgente, comoquiera que continuaban los supuestos malos tratos por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo, lo que le ha agravado sus afecciones de salud.

El 5 de octubre de 2022, se reunió nuevamente el comité de convivencia laboral, que escuchó al aludido togado, quien aseveró que no ha incurrido en actos de acoso laboral en relación con la accionante y ella *«es una persona con problemas mentales»* que le impiden trabajar en la Rama Judicial.

El 1º de noviembre de 2022, se adelantó reunión conjunta entre las partes, en la que se intentó acordar fórmulas de arreglo; sin embargo, el funcionario judicial indicó que la accionante *«estaba enferma»*, ante lo cual ella manifestó que se sentía atacada, lo que impidió conciliar y derivó en que se dispusiera la remisión de las diligencias a la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar.

El 2 de noviembre de 2022 el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo, le hizo un llamado de atención por escrito a la tutelante, porque se aplicó maquillaje dentro del despacho judicial, documento que se arrió a las diligencias surtidas por el presunto acoso laboral.

El 19 de noviembre de 2022, la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar (expediente 13001-11-02-000-2022-01336-00) dispuso la apertura de



investigación disciplinaria contra el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo, quien el 26 de enero de 2023, rindió versión libre, en la que aseveró que la actora no cumplía sus funciones en la forma como se le ordenaba y recibía atención psiquiátrica; por tanto, *«no es que estuviera muy bien de la cabeza»*. Ese mismo día declaró el señor Juan David Molina Pérez (servidor del juzgado a cargo de aquel), quien señaló que no había observado trato displicente contra la actora por parte del investigado y los llamados de atención se realizaron dentro del ámbito laboral y con la finalidad de *«que el despacho siga avanzando»*, aseveraciones que coinciden con las realizadas por el señor Nelson Garibello Pardo, también empleado de ese despacho judicial.

La autoridad disciplinaria el 19 de abril de 2023, dispuso *«clausurar»* la investigación y correr traslado a los *«sujetos procesales»* para que presentaran sus alegatos de conclusión y el 14 de junio siguiente *«dio por terminada la investigación»* y ordenó el archivo de las diligencias, por razón a que, a su juicio, las pruebas practicadas dan cuenta de que los llamados de atención a la demandante y su calificación insatisfactoria no constituyen abuso laboral, sino una consecuencia de la deficiencia en el desempeño de sus funciones.

Contra la anterior decisión la tutelante interpuso recurso de apelación, con el argumento de que existen actos que constituyen abuso laboral, como catalogarla de enferma mental y llamarle la atención por *«aplicarse colorete»*, apelación concedida el 1º de septiembre del año en curso por parte de la Comisión Nacional de Disciplina judicial.

Por otra parte, la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, mediante Acuerdo CSJBOA23-6 de 26 de enero de 2023, ordenó el traslado transitorio de la demandante al Juzgado Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompo, desde el 1º de febrero hasta el 30 de abril de ese año, donde, como lo sostiene el titular de ese despacho judicial en el informe arrimado a este trámite constitucional, *«realizó su labor a cabalidad, demostrando el cuidado y atención al momento de ejecutar las labores que se le asignaron en cumplimiento del señalado acuerdo, demostró comprensión de las situaciones y asuntos de conocimiento de este Despacho de Circuito, así como debe resaltarse que presentó en término todas las actividades que se le encomendaron [y el]*



comportamiento y las interrelaciones [...] con los demás miembros del despacho [...] fue adecuado y cordial».

2.7.2 Procedencia de la acción de tutela de la referencia. De lo expuesto en la solicitud de amparo y de las pruebas arrimadas a este trámite constitucional, se evidencia que la controversia atañe a un presunto acoso laboral por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompo contra la demandante, el cual ya fue conocido por el comité de convivencia laboral de la dirección ejecutiva seccional de administración judicial de Bolívar, pero como no hubo acuerdo entre aquellos, derivó en actuaciones disciplinarias contra el mencionado funcionario.

Así las cosas y en atención a lo expuesto en párrafos precedentes, en particular, en el numeral 2.5 de esta providencia, la Sala constata que la acción de la referencia resulta procedente para estudiar de fondo los hechos debatidos, comoquiera que comportan un supuesto acoso laboral, lo que hace imperioso estudiar prontamente la situación de la accionante y, en caso de evidenciarse que puedan acontecer conductas reprochables, adoptar de manera urgente las medidas pertinentes para salvaguardar sus derechos fundamentales.

Cabe advertir que si bien la demandante podría solicitar la suspensión provisional del mencionado servidor judicial dentro del trámite disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00, en virtud del artículo 10 (parágrafo 2º²⁰) de la Ley 1010 de 2006, ese instrumento no es eficaz para proteger sus derechos fundamentales, puesto que no está sujeto a término alguno para que la autoridad disciplinaria lo decida y en él no se pueden emitir órdenes efectivas para obtener una protección adecuada, pues se limita a determinar si es o no procedente el cese temporal de funciones del juez investigado.

En ese orden de ideas, la Sala estima que la tutela es el mecanismo adecuado para decidir la presente controversia, dado que el lapso en que debe decidirse es de obligatorio cumplimiento y el juez constitucional cuenta con la posibilidad de fijar

²⁰ «Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima».



las medidas que estime pertinentes (como el traslado de la accionante) con el fin de obtener una protección apropiada de las garantías de la tutelante²¹.

Sumado a lo anterior, debe advertirse que la actora, por ser mujer, tiene la condición de sujeto de especial protección constitucional, en consecuencia, comporta una carga desproporcionada exigirle que pida protección dentro del procedimiento disciplinario, pues ello no se compadece de la situación de vulnerabilidad manifiesta en la que se encuentra, la cual tiene una doble connotación en el *sub lite*, porque está expuesta por razón de su género y por la subordinación propia de la relación laboral (que la convierte en la parte débil de esta), circunstancias a las que se suma que fue diagnosticada con trastorno de ansiedad «*desencadenado por un mal ambiente laboral*» (patología registrada en su historia clínica).

De conformidad con lo expuesto, la Sala concluye que la tutela resulta procedente para determinar si los hechos expuestos por la accionante involucran o no situaciones que impongan adoptar medidas encaminadas a garantizar sus derechos fundamentales.

2.7.3 Análisis del fondo del asunto. Con la finalidad de determinar si podrían acontecer o no conductas inadecuadas por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox hacia la tutelante, debe indicarse que el artículo 25²² de la Constitución Política prevé que el trabajo es un derecho fundamental y goza de especial protección del Estado, por tanto, es el encargado de asegurar que se realice en condiciones dignas.

En atención al precitado mandato constitucional, el Congreso de la República expidió la Ley 1010 de 2006, que tiene como 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*

²¹ Corte Constitucional, sentencia T-882 de 2006, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto: «[...] no sólo la vía disciplinaria no es tan rápida como la tutela, sino que además, por medio de ella, no se puede lograr el traslado del trabajador, o al menos, la impartición de una orden al superior para que cese de inmediato en su conducta [...].

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

²² «El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas».



ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública»²³.

El artículo 2º de ese compendio normativo definió el acoso laboral como *«toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo 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».*

Dentro de las diferentes formas de acoso laboral se encuentran la persecución, discriminación y entorpecimiento, definidas en el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006, en los siguientes términos:

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

[...]

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, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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.

El artículo 7º (letras b y c) de la Ley 1010 de 2006 señala que constituye acoso laboral *«[l]as expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social»* y *«[l]os comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo»*; y su ocurrencia configura una falta disciplinaria

²³ Artículo 1º *ibidem*.



gravísima, si quien lo comete es un servidor público (artículo 10 [numeral 1²⁴] *ibidem*).

Por su parte, el artículo 9º del precitado compendio normativo preceptúa que *«las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo»*, mandato en virtud del cual el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2646 de 17 de julio de 2008²⁵, aplicable a *«empleados públicos y privados»*²⁶, en cuyo artículo 14 establece medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, como la de *«promover un ambiente de convivencia laboral [y] conformar el Comité de Convivencia Laboral»*.

Los comités de convivencia laboral fueron regulados por la referida cartera, a través de Resolución 652 de 30 de abril de 2012²⁷, y sus funciones están fijadas en su artículo 6º, dentro de las que se destacan las de *«recibir y dar trámite a las quejas presentadas [por presunto acoso laboral,] escuchar a las partes involucradas [...], formular un plan de mejora concertado entre las partes»*, entre otras. En caso de que estas no lleguen a un acuerdo, se procederá a remitir la queja a la respectiva autoridad disciplinaria, con el fin de que surta las diligencias pertinentes.

En atención a la normativa anotada en precedencia, el Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PSAA13-9820 de 29 de enero de 2013, creó tres (3) tipos comités de convivencia laboral en la Rama Judicial, a saber, el de corporación nacional, el de la dirección ejecutiva de administración judicial y el de cada dirección seccional de administración judicial, integrados por dos (2) representantes de los empleados y dos (2) de los servidores judiciales. Asimismo, se señalaron como sus funciones las contenidas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 30 de abril de 2012, emitida por el Ministerio del Trabajo.

²⁴ *«El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público».

²⁵ *«Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional».*

²⁶ Artículo 2º *ibidem*.

²⁷ *«Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones».*



Efectuadas las anteriores precisiones jurídicas, en el asunto *sub examine* se evidencia, luego de analizar de manera integral las pruebas arrojadas a este trámite constitucional, que existen actuaciones por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox que podrían comportar acoso laboral hacia la demandante, pues presuntamente involucran las conductas señaladas en las letras b y c del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, esto es, utilizar «*expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces*» y efectuar «*comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo*».

Lo anterior, porque los elementos de convicción dan cuenta de que el mencionado funcionario judicial, dentro de las audiencias de conciliación celebradas por el respectivo comité de convivencia laboral el 5 de octubre y 1º de noviembre de 2022, aseveró que la tutelante «*es una persona con problemas mentales*» que le impiden trabajar en la Rama Judicial, lo cual reiteró en la versión libre que rindió el 26 de enero de 2023 ante la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar, en la que aseveró que recibía atención psiquiátrica, por tanto, «*no es que estuviera muy bien de la cabeza*».

Esas afirmaciones podrían catalogarse como expresiones contrarias a la dignidad de la persona, máxime cuando no existe un dictamen de una autoridad competente que determine la incapacidad de la demandante para ejercer funciones jurisdiccionales; por el contrario, obran elementos que dan cuenta de que goza de las capacidades necesarias para desempeñarlas, como el hecho de superar el respectivo concurso de méritos y el informe adosado a este trámite constitucional por parte del señor Juez Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox, quien dio cuenta de que cumplía cabalmente sus funciones.

Además, el acta de reunión de 8 de julio de 2022, realizada ese día en el Juzgado Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox, acredita que el titular de ese despacho socializó con los demás servidores «*las razones de la calificación*» que le dio a la actora en el respectivo trimestre (la cual fue deficiente), lo que involucró una descalificación profesional pública, que resulta reprochable.

Asimismo, se evidencia que el 2 de noviembre de 2022 (día siguiente a la audiencia de conciliación ante el comité de convivencia laboral) le llamó la atención por escrito por maquillarse dentro del despacho judicial, lo cual podría involucrar



retaliación y arbitrariedad; máxime cuando no se explicó cómo esa conducta desconocía el ordenamiento jurídico, afectaba el normal desarrollo de la administración de justicia o tenía repercusiones negativas.

En virtud de los anteriores sucesos, la Sala evidencia que la actora puede ser víctima de acoso laboral por parte del señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox, circunstancia que impone amparar los derechos fundamentales invocados por ella y adoptar medidas necesarias para evitar que esas conductas acontezcan de nuevo.

Ahora bien, en la sentencia impugnada el Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión) emitió mandatos orientados a garantizar las prerrogativas superiores de la demandante, a saber: ordenar (i) al señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox cesar sus conductas censurables contra aquella; (ii) a la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar efectuar su traslado de manera transitoria al Juzgado Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox *«hasta cuando se demuestre que las circunstancias que dieron origen a su adopción han cesado»*²⁸; y (iii) al director ejecutivo seccional de administración judicial de Bolívar que activara los mecanismos adecuados con el fin de asegurar *«la seguridad y salud en el trabajo»*, para lo cual puede convocar al correspondiente comité de convivencia laboral.

Frente a las mencionadas medidas, la Sala evidencia que resultan adecuadas, por cuanto están orientadas a que la demandante no esté sujeta a las conductas que en esta instancia judicial se reprochan; sin embargo, debe advertirse que el mandato relacionado con la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, consistente en trasladar a la actora *«hasta cuando se demuestre que las circunstancias que dieron origen a su adopción han cesado»*, debe modificarse, porque dicha medida debe perdurar hasta cuando se decida el procedimiento disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00, surtido contra el señor Juez Primero (1º) Promiscuo del Circuito de Mompox,

²⁸ Orden aclarada, por medio de providencia de 17 de julio de 2023, en el sentido de que la medida transitoria tiene efectos hasta cuando se pruebe *«que la alteración de los derechos protegidos y el menoscabo en su goce pacífico y efectivo ha desaparecido, mediante la verificación constante de las circunstancias particulares del caso concreto»*, que deben efectuar los señores presidente del Consejo Seccional de la Judicatura y director ejecutivo seccional de administración judicial de Bolívar.



instancia establecida en el ordenamiento jurídico como el escenario natural en el que se debe determinar si aconteció o no acoso laboral.

En este punto, debe advertirse que si bien el 14 de junio de 2023, la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar «dio por terminada la investigación» y ordenó el archivo de las precitadas diligencias, debido a que, a su juicio, las pruebas practicadas dan cuenta de que no hubo acoso laboral (decisión de la que, valga anotar, no se hizo referencia expresa a las situaciones que motivan el amparo en esta instancia judicial), esa decisión fue apelada por la actora,alzada que no ha sido desatada por la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, por ende, aún no hay una decisión definitiva, por lo que el traslado ordenado no ha perdido validez.

Se aclara que en esta Corporación (sección cuarta) cursa, en segunda instancia, la acción de tutela con radicación 13001-23-33-000-2023-00264-01, en la que la aquí actora pide anular las actuaciones surtidas dentro del procedimiento disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00, porque presuntamente los señores magistrados de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar no le permitieron pronunciarse sobre aquellas²⁹, pretensión disímil a las planteadas en el trámite constitucional de la referencia.

Por otra parte, la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, en la impugnación que interpuso contra la sentencia de primera instancia, asevera que no tiene competencia para disponer el traslado de la actora, afirmación que carece de asidero jurídico, habida cuenta de que la Corte Constitucional, en sentencia C-295 de 2002³⁰, precisó que el artículo 134 de la Ley 270 de 1996, no estipula la autoridad encargada de efectuar los traslados; sin embargo, en una interpretación integral del marco jurídico, se deducía que ello le corresponde al Consejo Superior o Seccional de la Judicatura, por cuanto eran los encargados de administrar la carrera judicial (numerales 17 y 22 del artículo 85³¹ y

²⁹ En ese asunto constitucional el 31 de julio de 2023 el Tribunal Administrativo de Bolívar (sala primera de decisión) amparó el derecho fundamental al debido proceso de la demandante y les ordenó a los señores magistrados de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial de Bolívar permitirle el acceso al expediente disciplinario 13001-11-02-000-2022-01336-00, no obstante, declaró improcedente la tutela en cuenta a la pretensión de anular todo lo ahí actuado.

³⁰ M. P. Álvaro Tafur Galvis.

³¹ «Corresponde a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura:

[...]

17. Administrar la Carrera Judicial de acuerdo con las normas constitucionales y la presente ley.

[...]

22. Reglamentar la carrera judicial.

[...]».



1 del artículo 101³² de la Ley 270 de 1996), lo que se consagró en el Acuerdo PSAA16-10561 de 17 de agosto de 2016, emitido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Además, dicha autoridad, mediante Acuerdo CSJBOA23-6 de 26 de enero de 2023, ordenó el traslado transitorio de la demandante al Juzgado Segundo (2º) Promiscuo del Circuito de Mompox, lo que denota que sí cuenta con la posibilidad de hacerlo, máxime cuando así lo disponen las normas señaladas en el párrafo precedente y el aludido pronunciamiento de la Corte Constitucional y dio cumplimiento a la respectiva orden judicial, a través del Acuerdo CSJBOA23-135 de 26 de julio del año en curso.

III. DECISIÓN

Así las cosas, la Sala confirmará parcialmente la sentencia impugnada, proferida el 30 de junio de 2023 por el Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión), y la modificará en cuanto a la orden impuesta a la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar, relacionada con el traslado de la tutelante, en el sentido de indicar que tiene vigencia hasta cuando se decida de manera definitiva el procedimiento disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00.

En mérito de lo expuesto, el Consejo de Estado, sala de lo contencioso-administrativo, sección segunda, subsección B, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA:

1º. Confírmase parcialmente la sentencia de 30 de junio de 2023, proferida por el Tribunal Administrativo de Bolívar (sala cuarta de decisión), que accedió al amparo deprecado por la señora Malka Irina Meza, por las razones expuestas en la motivación.

³² «Las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura tendrán las siguientes funciones:
1. Administrar la Carrera Judicial en el correspondiente distrito con sujeción a las directrices del Consejo Superior de la Judicatura.
[...].»



2º. Modifícase la orden impartida a la señora presidente del Consejo Seccional de la Judicatura de Bolívar en la parte decisoria de la providencia referida en el ordinal anterior, en el sentido de indicar que el traslado de la tutelante debe asegurarse hasta cuando se decida de manera definitiva el proceso disciplinario con radicación 13001-11-02-000-2022-01336-00, conforme con lo indicado en la parte motiva

3º. Notifíquese este fallo a las partes por el medio más expedito, en la forma y término previstos en el Decreto 2591 de 1991.

4º. Comuníquese la presente decisión a la sala cuarta de decisión del Tribunal Administrativo de Bolívar y remítasele copia.

5º. Ejecutoriada esta providencia, como lo prevé el artículo 32 del Decreto ley 2591 de 1991 envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase,

Este proyecto fue estudiado y aprobado en sala de la fecha.

(Firmado electrónicamente)
CÉSAR PALOMINO CORTÉS (E)

(Firmado electrónicamente)
JUAN ENRIQUE BEDOYA ESCOBAR