COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

# Sentencia T/882/06

| | |
|---|---|
| **Corte** | Corte Constitucional |
| **Tipo** | Sentencia de tutela |
| **Referencia** | T/882/06 |
| **Expediente** | — |
| **Fecha** | 2006-10-26 |
| **Sala** | Sala encuentra |
| **Magistrado ponente** | HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO |
| **Partes** | — |

## Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Al Trabajo En Condiciones Dignas Y Justas
- Derecho A La Salud Mental De Trabajadora Por Acoso Laboral Acoso Laboral
- Acoso Laboral En El Sector Publico Y Privado/Acoso Laboral En El Sector Publico
- Carencia Actual De Objeto Por Hecho Superado

## Resumen del caso (según la propia sentencia)

Persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a de tutela por cuanto la vía disciplinaria para la protección de los derechos no lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía

## Texto completo

T-882-06 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-882/06 DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS- Línea jurisprudencial ACOSO LABORAL- Vulnera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas La Corte Constitucional ha considerado que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

ACOSO LABORAL- Comportamientos ACOSO LABORAL- Normatividad internacional DERECHO A LA SALUD MENTAL DE TRABAJADORA POR ACOSO LABORAL ACOSO LABORAL- Procedencia de tutela frente a los mecanismos de la ley 1010 de 2006/ ACOSO LABORAL- Medidas preventivas y correctivas establecidas en la ley 1010 de 2006/ ACOSO LABORAL- Sanciones establecidas en la ley 1010 de 2006 ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO/ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO- La víctima cuenta sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos/ ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO- Procedencia de tutela por cuanto la vía disciplinaria para la protección de los derechos no es tan efectiva La Sala encuentra que cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector público, la víctima del mismo cuenta tan sólo con la vía disciplinaria para la protección de sus derechos, mecanismo que no sólo es de carácter administrativo y no judicial en los términos del artículo 86 Superior, sino que no resulta ser eficaz para el amparo del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. 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.

ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO- Improcedencia de tutela por cuanto es más efectivo acudir al juez laboral Cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada.

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO- Se realizó el examen médico por la ARP y se trasladó a otra ciudad a la peticionaria, quien sufrió acoso laboral De conformidad con el anterior médico, la ARP Colpatria ya cumplió con su deber de practicarle el examen a la peticionaria, a quien se le diagnosticó una enfermedad profesional (estrés laboral), es decir, la Sala encuentra que se está ante un hecho superado. Igualmente, la Superintendencia de Notariado y Registro procedió a trasladar a la señora a otra ciudad, en el mismo cargo que venía desempeñando, motivo por el cual, en lo que concierne a esta autoridad pública accionada, también se está ante el fenómeno del hecho superado.

Referencia: expediente T-1377066 Acción de tutela instaurada por Ana María Amézquita Barrios contra la Superintendencia de Notariado y Registro y Colpatria ARP.

Procedencia: Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá. Magistrado Ponente: HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Bogotá D.C., veintiséis (26) de octubre de dos mil seis (2006).

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Humberto Antonio Sierra Porto, quien la preside, Álvaro Tafur Galvis y Clara Inés Vargas Hernández, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de la sentencia de tutela dictada por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual fueron amparados los derechos fundamentales al trabajo en condiciones justas y dignas, al igual que a aquel a la salud en conexidad del derecho a la vida, de la señora Ana María Amézquita, decisión que fue parcialmente confirmada por la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 8 de junio de 2006.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos. 1. Manifiesta la accionante que fue nombrada para desempeñar el cargo de Profesional Universitario 3020-08 de la División Jurídica de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de la ciudad de Ibagué, dependencia adscrita a la Superintendencia de Notariado y Registro, luego “ de haber concursado en concurso (sic) abierto, 76-05-07-1994; mediante resolución 323 del 24 de octubre de 1994 y se posesionó en el mismo el 1º de noviembre del mismo año ”.

2. Asegura que como encargada de la oficina jurídica de la Entidad tramitó la solicitud presentada por el Consejo Superior de la Judicatura, oficio 340 de febrero 12 de 1996, en la se requería, a fin de que obrara en el proceso disciplinario 476 “preliminar abogado”, certificación de las gestiones realizadas por los abogados Jesús María Navarro Varón y Omar Van Leeden Salcedo (este último esposo de la actual Registradora Principal de la Oficina de Instrumentos Públicos de Ibagué, Dra.

Lola del Río de Van Leenden), respecto al estudio de títulos del inmueble ubicado en al carrera 4ª estadio 28, 63-67. 3. Sostiene que, en atención del aludido oficio, el 21 de febrero de 1996 dio respuesta indicando que “ los abogados citados no han realizado gestión alguna ante la División, como se constató en la Secretaría, en lo correspondiente a recursos o peticiones ”.

4. Afirma que fue citada a declarar en el proceso disciplinario que se adelantaba contra el abogado Omar Van Leeden Salcedo, indicando que “ por tal razón la señora LOLA DEL RÍO DE VAN LEENDEN…de manera verbal le propone… que en dicha versión declarara en los mismos términos en que ella se había pronunciado en la diligencia efectuada el 11 de julio de 1996, y con esto beneficiara las resultas del proceso seguido contra su señor esposo ”, a lo cual se negó,

motivo por el cual su Jefa inició “ una serie de actos y acciones de contenido discriminatorio, peyorativo y de ultraje tanto físico como verbal; al punto que se vio en la necesidad de de recurrir ante la Defensoría del Pueblo, solicitando amparo y protección ”.

5. Comenta que a raíz de su denuncia, la Defensoría del Pueblo realizó visita especial a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, “ en la cual constató la veracidad de lo denunciado ”.

6. Con posterioridad, el Presidente de la República decidió retirar del cargo a la Registradora Principal Dra. Lola del Río de Van Leenden. No obstante, el Consejo de Estado, mediante sentencia de noviembre de 2002, dejó sin efectos el acto administrativo de desvinculación al cargo de aquélla.

7. Manifiesta que desde el mismo momento del reintegro al cargo, su Jefa inició una “ persecución laboral y personal injusta y desequilibrante… a través de memorandos en los que además de las funciones propias de su cargo, se le asignaban otras por completo ajenas a la naturaleza del mismo, tales como las de aseo de la oficina y entrega de correspondencia. Así mismo procedió a reducir a la mínima expresión el grupo de trabajo que colaboraba con la División Jurídica, restricción de las facultades para la coordinación del personal a su cargo; ordenó el traslado del computador que estaba la servicio de mi poderdante y retiro de los libros de consulta ”.

8. Asegura que su Jefa procedió a distribuir todas las competencias asignadas a la accionante entre los demás funcionarios de la Entidad, “ al punto que a la fecha sólo realiza la antedicha profesional del derecho, casi exclusivamente las correcciones de los actos de inscripción, la entrega de correspondencia y la revisión de procesos judiciales ante la jurisdicción contenciosa administrativa. Hecho que reitera el maltrato y la discriminación de la que ha sido objeto mi poderdante;

circunstancia que necesariamente ha derivado en la perturbación síquica de mi cliente ”. 9. Sostiene que la Registradora de Instrumentos Públicos de Ibagué, a los escritos por ella proyectados, les tacha y hace anotaciones marginales vituperantes en las que se dice “ No hay división jurídica en esta oficina ”, “ hay que leer bien ”.

De igual manera, alega que la señora Del Río, de manera verbal le dice a sus compañeros de trabajo, al referirse a la accionante, que la jurídica no sabe de registro, “ que ella está loca ”, comentarios que “ los mismos usuarios del servicio de registro han transmitido a mi cliente ”.

10. Otra muestra del maltrato laboral sufrido consiste en que la Registradora Principal nunca convoca a la accionante a las reuniones de índole laboral, “ tanto así que mi poderdante ha tenido que mantener comunicación directa con las distintas oficinas de la Superintendencia para la recepción de las consabidas instrucciones administrativas impartidas por el nivel central ”.

11. La situación de maltrato laboral y discriminación ha sido tal, que ha perturbado la salud mental de la peticionaria, según consta en la historia clínica que reposa en los archivos de la E.P.S. Coomeva. Así, el “ 5 de abril de 2004, mi poderdante fue remitida para valoración conjunta, para remisión con ARP, por presentar estrés laboral ”.

12. Relata que el 18 de mayo de 2004 el médico Julio Alfredo Lozano Guillen le recetó fluoxetina y clonazepan. El 2 de julio se agregó la fórmula con trasadona y diclofenaco habiéndole dictaminado “ estrés grave ”, esto es, se aumentó la dosis de antidepresivos y ansiolíticos, habiéndosele otorgado una incapacidad hasta el 30 de junio de 2004.

13. A su vez, el 16 de junio de 2004, su siquiatra había dictaminado que la paciente “ se encuentra en tratamiento por presentar una reacción al estrés grave (f. 438), secundaria a conflicto laboral que no sólo no se resuelve, sino que tiende a empeorar, sin que se tomen las medidas administrativas o de salud ocupacional que se requieren. En el momento consideró que no está en condiciones de seguir laborando por lo que se expide incapacidad laboral ”.

14. El 30 de junio de 2004, en un nuevo control, el galeno en mención encontró que la accionante presentaba una evidente mejoría con la separación temporal del cargo durante la incapacidad médica.

15. De igual manera, afirma que el 8 de junio de 2004 el médico laboral Oscar Quintero Piñeros emitió un concepto sobre la situación de la señora Amézquita Barrios, donde se afirma " De acuerdo con la historia clínica, el examen físico, los estudios y valoraciones dadas por el médico siquiatra, se requiere para complementar el estudio, una valoración del puesto de trabajo realizada por psicólogo especializado en salud ocupacional, y temporalmente reubicarla laboralmente en otra sede de la Registraduría, hasta cuando se obtenga dicha valoración y así poder dar el concepto definitivo ".

16. Colseguros A.R.P., a partir de la solicitud presentada por la accionante, el 13 de julio, realizó análisis del puesto de trabajo, recomendando " tomar medidas administrativas y de salud ocupacional orientado a mejorar las condiciones del ámbito laboral actual, considerándose de ser necesario el traslado de la funcionaria a otra oficina que no dependa jerárquicamente de la oficina de Ibagué, teniendo en cuenta el perfil profesional de la funcionaria ".

17. El 17 de julio de 2004 se puso en conocimiento del Superintendente de Notariado y Registro, la incapacidad laboral de la señora Amézquita, solicitando su reubicación laboral.

18. A partir del 1º de octubre de 2005, la señora Amézquita quedó cubierta en materia de riesgos profesionales por la ARP Colpatria. 19. El 29 de diciembre de 2005, el doctor Germán Vanegas Cabezas, en su calidad de especialista en salud ocupacional, remitió al doctor Botero Cañón, como auditor médico de la EPS Coomeva, diagnóstico sobre la salud de la accionante, señalando " se aprecia que físicamente la examinada se encuentra sana, pero presenta cuadro severo de estrés laboral con impacto en su autoestima en forma importante y en su imagen profesional, para lo cual requiere de que (sic) se le brinde atención y soporte psiquiátrico en forma estable y permanente. Diagnóstico: 1) estrés laboral, 2) problemas relacionados con desavenencias con el jefe y los compañeros de trabajo, 3) otros problemas de atención física o mental relacionados con el trabajo. Se requiere que esta paciente reciba atención especializada por parte del equipo interdisciplinario de psiquiatría y psicología, y la búsqueda de reubicación laboral por fuera de la sede de Ibagué, gestión que debe hacerse con la intervención de la ARP. El origen de la patología psiquiátrica está estrechamente ligado con el trabajo y por ello tiene un origen ocupacional responsabilidad de la ARP COLPATRIA o quien haga sus veces para la época ".

20. Señala que su estrés laboral ha venido aumentando sin que la ARP Colpatria o la Superintendencia de Notariado y Registro hayan tomado cartas en el asunto.

Con base en los anteriores hecho, la accionante solicita se le amparen sus derechos a la salud, el trabajo digno, el libre desarrollo de su personalidad y la seguridad social, vulnerados por las conductas negligentes de la Superintendencia de Notariado y Registro y la ARP Colpatria. En tal sentido, pide que se le ordene a la primera su reubicación en otro cargo similar, y a la segunda, la realización de una valoración médica.

2. Respuesta de los accionados. 2.1. Superintendente de Notariado y Registro, El Superintendente de Notariado y Registro, mediante escrito presentado el 9 de febrero de 2006, manifiesta que se opone a la solicitud de tutela, con base en las siguientes consideraciones.

Asegura que hasta esa fecha la ARP Colpatria no ha efectuado el examen médico correspondiente para determinar el origen de la enfermedad que padece la accionante, en otras palabras, " nadie puede decir con certeza, que los estresares origen de su enfermedad, provengan del actuar de la Registradora de Instrumentos Públicos de Ibagué ".

En cuanto a la situación laboral de la demandante, sostiene que actualmente hace parte de la planta global de personal de la Superintendencia de Notariado y Registro, percibiendo mensualmente un salario de $ 2.002.376 pesos. Agrega que, según el marco legal de los traslados, la estructura de la Superintendencia se rompería con el traslado de la accionante,

en las condiciones actuales, “ a otra oficina principal cercana, que en este caso serían las de Neiva, Huila o Armenia Quindío, en las cuales no existen vacantes del citado cargo, que posibilite un traslado horizontal, quedando como alternativa su traslado, pero en el cargo del cual es titular, esto es, como Profesional Universitario 3020, grado 13, con la consecuencia de un significativo desmejoramiento de sus ingresos laborales ”.

2.2. ARP Colpatria. El doctor Absalón Páez Guerra, en representación de la ARP Colpatria, responde la petición de tutela argumentando que su Entidad no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante.

Asegura que la señora Amézquita Barrios fue afiliada el 1º de 2005 a la ARP Colpatria como trabajadora de la Superintendencia de Notariado y Registro.

Que anteriormente se encontraba afiliada a Colseguros ARP. Afirma que en el escrito de tutela se hace referencia a unos hechos relacionados con el ambiente de trabajo y del tratamiento médico que ha recibido por parte de la EPS Coomeva, “ las cuales por obvias razones son desconocidos por la entidad que represento. ARP COLPATRIA no tiene ningún reporte de la enfermedad que ella padece ”.

Sostiene que recientemente la accionante elevó una solicitud de calificación de origen de la enfermedad que padece, “ pero no aportó la documentación necesaria para este propósito, razón por la cual se hizo devolución de la documentación recibida, anexando el formulario de reporte de enfermedad profesional que debe ser diligenciado por la EPS y por su empleador, informándole sobre los documentos que debe aportar ”.

II. DECISIONES JUDICIALES. 1. Fallo de primera instancia. El Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, además de admitir la tutela, mediante auto del 3 de febrero de 2006 ordenó oficiar a la ARP Colpatria para efectos de que realizara una valoración médico-laboral de la enfermedad que padece la accionante. Posteriormente, por medio de escrito del 7 de febrero de 2006, el apoderado judicial adicionó la demanda, allegando numerosas pruebas al expediente.

Mediante fallo proferido el 16 de febrero de 2006 se concedió el amparo solicitado. La parte resolutiva de la sentencia fue la siguiente: “PRIMERO. TUTELAR los derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, y a la salud en conexidad con la vida de la señora ANA MARÍA AMÉZQUITA BARRIOS.

SEGUNDO. ORDENAR a la SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO en el término de ocho (8) días el traslado por el término de tres (3) meses mediante la modalidad de permuta a pesar de la inexistencia de vacantes del cargo que desempeña la señora ANA MARÍA AMÉZQUITA BARRIOS en una de las divisiones jurídicas de las Oficinas de Instrumentos Públicos sea la principal o seccional próxima a la de Ibagué.

SEGUNDO (SIC) ORDENAR a la ARP COLPATRIA en el término de dos (2) meses contados a partir de la fecha de recepción de la documentación aportada por la accionante (la cual no puede superar también un (1) mes) y después de dar traslado de la gestión a la ARP COLSEGUROS, califique al (sic) enfermedad padecida por la señora ANA MARÍA AMÉZQUITA BARRIOS, sea de origen profesional o de origen común. Es de resaltar que para la accionante el término del mes corre a partir de la notificación del presente fallo.

TERCERO. Hacer saber a los destinatarios de las órdenes anteriores que el incumplimiento a ellas acarrea las sanciones previstas en el decreto 2591/91” Inconforme con la decisión, la Superintendencia de Notariado y Registro impugnó la decisión, argumentando que no le parecía lógica administrativamente la decisión de trasladar a la accionante.

El Tribunal Superior de Distrito Judicial, mediante providencia del 2 de marzo de 2006, decidió declarar la nulidad de todo lo actuado, por no haberse integrado debídamente el contradictorio. En efecto, el juez de segunda instancia consideró que era necesario vincular igualmente a la Registradora Principal de Instrumentos Públicos de Ibagué, Dra. Lola Del Río De Van. Leeden;

la E.P.S Coomeva y Colseguros ARP. Una vez vinculados todos los interesados se tiene que la Registradora de Instrumentos Públicos de Ibagué sostuvo que se trataba de afirmaciones subjetivas, falsas e inexactas de la accionante, explicando que lo sucedido fue una reestructuración administrativa habiendo desaparecido la división jurídica, sólo existiendo áreas. Agrega que su función consiste en corregir los actos sujetos a registro y que en ningún momento se le ha discriminado a la señora Amézquita.

Entre tanto, la EPS Coomeva adujo que ha prestado en forma debida los servicios de atención médica contenidos en el POS. Sostiene que, desde el año 2004, ha advertido el origen de la patología sufrida por la accionante y sus posibles soluciones mediante la ARP a la cual se encuentra afiliada. Así mismo, la ARP Colseguros indicó que inicialmente la accionante le remitió mucha información, pero que no allegó la calificación en primera instancia por parte de la EPS de la trabajadora ni la documentación que establece el literal b del artículo 25 del decreto 2463 de 2001 para calificar el origen de la enfermedad.

El Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 29 de marzo de 2006 decidió amparar los derechos fundamentales de la accionante, ordenándole a la ARP Colpatria que en el término de dos (2) meses, contados a partir de la fecha de la recepción de la documentación aportada por la señora Ana María Amézquita, la cual no podía superar un mes, calificara la enfermedad padecida por ésta bien fuera como de origen común o profesional.

Adicionalmente, el Juzgado ordenó a la Superintendencia de Notariado y Registro el traslado por tres meses de la accionante " en una de las divisiones jurídicas de las Oficinas de Instrumentos Públicos sea principal o seccional próxima a la de Ibagué ", e igualmente, verificara las condiciones en que se presta el servicio por parte de la Oficina de Registro e Instrumentos Públicos de la ciudad de Ibagué, " y se avoque conocimiento respecto de la conducta desplegada por la Registradora Principal LOLA DEL RÍO DE VAN LEENDEN, de acuerdo con las pruebas allegadas al plenario ".

2. Impugnación. La Superintendencia de Notariado y Registro impugnó el fallo argumentado que una vez conocida la situación de estrés laboral, la Registradora Principal de Instrumentos Públicos de Ibagué tomó las medidas necesarias para evitar el agudizamiento de la enfermedad de la accionante.

Entre ellas se decidió ubicar a la demandante en una oficina aislada del público; asimismo, su superiora decidió asumir la parte más sensible de las funciones que por su desempeño le correspondía a la señora Amézquita. En últimas, si bien no se ha dado un traslado, sí ha operado la reubicación de la accionante.

3. Segunda instancia. La Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá, mediante sentencia del 8 de junio de 2006 decidió revocar parcialmente el fallo proferido por el Juzgado 7º Civil del Circuito de esta ciudad, en el sentido de dejar sin efectos las órdenes impartidas a la Superintendencia de Notariado y Registro, pero dejando vigentes las órdenes dadas a la ARP Colpatria.

En tal sentido, estimó el Tribunal que era innegable que la Superintendencia de Notariado y Registro no había vulnerado los derechos fundamentales de la accionante, pues " se reitera, hasta tanto no haya un pronunciamiento por parte de la ARP Colpatria sobre el origen de la enfermedad de la demandante, no le es posible adoptar la solución pertinente y que el caso amerite ".

PRUEBAS. El Despacho mediante auto del 22 de septiembre de 2002 decretó la siguiente prueba: "PRIMERO.- ORDENAR que por Secretaría General se solicite a la ARP Colpatria que en el término de tres (3) días hábiles contados a partir de la notificación del presente auto informe a este Despacho si efectivamente efectuó el examen médico ordenado por el Juzgado 7º Civil del Circuito a favor de la señora Ana María Amézquita, al igual que el resultado del mismo.

En cumplimiento de la anterior orden judicial, la ARP Colpatria contestó que el examen sobre el origen de la enfermedad mental que padece la accionante, le fue practicado el 15 de marzo de 2006 “ y se determinó que el ESTRÉS que ella padece es de origen profesional (ESTRÉS LABORAL)”.

Acompaña a su respuesta el correspondiente examen médico. De igual manera, dado el contenido de una comunicación remitida a este Despacho por la accionante, el Magistrado Sustanciador ordenó la siguiente prueba:

PRIMERO. ORDENAR que por Secretaría General se solicite al Señor Superintendente de Notariado y Registro que en el término de (3) días hábiles contados a partir de la notificación del presente auto informe a este Despacho si efectivamente la señora Ana María Amézquita fue trasladada a la ciudad de Armenia y bajo qué condiciones laborales.

En escrito radicado en la Corte el 9 de octubre del presente año, el Superintendente de Notariado y Registro informó que “ Mediante resolución 3783 de 22 de junio de 2006, proferida por esta Superintendencia, se reubicó un cargo de profesional especializado 3010 grado 15 de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Ibagué Tolima, en la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de Armenia, Quindio, e igualmente, se trasladó para que desempeñara éste, a la doctora Ana María Amézquita Barrios, en razón a la petición que la misma efectuara por escrito de 20 de junio de 2006. Como se observa en dicha resolución, el traslado se efectuó en el cargo de profesional especializado código 3010 grado 15, el mismo que la accionante desempeñaba en la Oficina Principal de Registro de Instrumentos Públicos de Ibagué, Tolima, en calidad de encargada y en consecuencia percibiendo igual remuneración, esto es, $ 1.782.080 .” III. CONSIDERACIONES DE LA SALA 1. Competencia Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala es competente para revisar y decidir la presente acción de tutela.

2. Problemas jurídicos. Corresponde a la Sala en esta oportunidad determinar si procede la acción de tutela frente a conductas de superiores jerárquicos que constituyen acoso laboral, que generan grave perjuicio en la salud mental de un trabajador (estrés laboral), e igualmente, si mediante aquélla se pueden ordenar, ante tales situaciones, traslados de personal, al igual que la práctica de exámenes médicos y psicológicos por una ARP.

Para tales efectos, la Sala (i) examinará las principales líneas jurisprudenciales sentadas por la Corte en relación con el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas; (ii) estudiará el tema del acoso laboral en cuanto violación al mencionado derecho; (iii) analizará la procedencia de la acción de tutela, dada la entrada en vigor de la Ley 1010 de 2006; (iv) resolverá el caso concreto.

3. Principales líneas jurisprudenciales en relación con el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas. A lo largo de su jurisprudencia, la Corte ha examinado el contenido y alcance del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en los términos del artículo 25 Superior.

Así, desde sus primeros fallos, esta Corporación ha señalado que la protección constitucional al trabajo no se limita al acceso al mismo, sino que éste debe ser desempeñado en condiciones dignas y justas, lo cual significa, entre otras cosas, que el trabajador tenga una “ clara apreciación del cargo que va a desempeñar y las funciones que debe realizar en el mismo ” [1] , es decir, que las condiciones en las cuales se desempeña un trabajo, bien sea en los sectores público o no privado, no son “ constitucionalmente irrelevantes ” [2] .

De igual manera, la jurisprudencia de la Corte ha sido constante en afirmar que el impago de salarios o su cancelación tardía vulneran el derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas [3] .

De igual manera, se configura una violación del artículo 25 constitucional, cualquier acto de discriminación contra el trabajador. [4] De tal suerte que, como lo sostuvo esta Corporación en sentencia T-362 de 2000, las persecuciones laborales constituyen una clara violación a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Más recientemente, en

sentencia C-065 de 2005, el juez constitucional consideró el mencionado derecho fundamental implicaba “ la posibilidad de no forzar al trabajador a laborar cuando las condiciones físicas no le permite seguir desempeñándose ”.

En suma, hasta el momento, la Corte ha considerado que determinados comportamientos constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas como son, entre otros, los siguientes: (i) la falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador, ambigüedad que puede tener repercusiones en los ámbitos penal y disciplinario; (ii) el impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos; (iii) los actos de discriminación; (iv) las persecuciones laborales; y (v) obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.

4. El acoso laboral en cuanto violación al derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. La Corte Constitucional, como se ha explicado, ha considerado que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. Con todo, hasta el momento, no había contado con la ocasión de profundizar acerca de las características que presenta este fenómeno ni de examinar la procedencia de la acción de tutela en estos casos, dada la entrada en vigor de la Ley 1010 de 2006, “ Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo ”.

En efecto, si bien recientemente en sentencia C-738 de 2006, la Corte declaró inexequible la expresión “ los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición ”, del artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, por estimar que la imposición de la mencionada multa, al descontarse automáticamente del salario y no tener límite prefijado respecto del monto del descuento, era desproporcionada y llegaba a vulnerar el mínimo vital del sancionado, también lo es que la Corte no examinó a fondo el fenómeno del acoso laboral en cuanto violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

En tal sentido, se tiene que los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o “ mobbing ” o “ bullying ” datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo “ una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.” [5] De tal suerte que, según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicosomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares.

Sobre el particular cabe señalar que, en los últimos años, diversos países han adoptado normatividades encaminadas a combatir el acoso laboral. Así, en Suecia, el Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral adoptó desde 1993 una Ordenanza que contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo; en Francia una Ley de 2002, sobre modernización social, dispone de un Capítulo IV consagrado a la “ lucha contra el acoso moral en el trabajo ”; Bélgica, por su parte, cuenta con una ley de 2000, relativa a la lucha contra la degradación deliberada de las condiciones laborales. En otros países, de igual manera, se han discutido diversas iniciativas sobre la materia. Al respecto, por ejemplo, en Italia se han presentado cinco proyectos para reformar la legislación laboral; en Suiza, en 2000, se presentó un proyecto de ley específico sobre acoso laboral; en Luxemburgo en 2002 se planteó una Moción de la Cámara de

Diputados en la cual se instaba al Gobierno a presentar un proyecto de ley contra el acoso moral, que complementara la legislación vigente sobre acoso sexual; asimismo, en Brasil, a partir de 2000, se han expedido varias normatividades estatales sobre acoso laboral [6] .

Cabe asimismo destacar que el Parlamento Europeo adoptó en 2001 una resolución sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, en tanto que el Consejo de la Unión Europea expidió la Directiva 2000/78/CE, encaminada a diseñar un marco general para alcanzar la igualdad de trato en el empleo, texto en el cual se propone una definición de acoso laboral.

Correlativamente, en el derecho comparado, se tiene que en España los jueces laborales, siguiendo la jurisprudencia sentada por el Tribunal Constitucional en materia de respeto por la dignidad del trabajador, han examinado en sus sentencias las características y efectos que produce esta variedad de acoso en el trabajador. Así pues, partiendo de la jurisprudencia constitucional sobre integridad moral, entendida ésta como una manifestación directa de la dignidad humana, comprensiva tanto de las facetas de la personalidad como aquellas “ de la identidad individual, el equilibrio psicológico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano ” [7] , los jueces ordinarios han creado unas líneas jurisprudenciales que pueden ser considerados como criterio auxiliar de interpretación en el presente asunto. En tal sentido, los jueces han entendido que el acoso laboral (i) constituye un atentado contra la integridad moral de las personas a quienes se someten a tratos degradantes, y por ende, configura una violación a la Constitución [8] ;

(ii) se presenta cuando una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a un conjunto de comportamientos hostiles [9] ; (iii) comprende diversas formas de maltrato físico o verbal que recibe el trabajador, de forma deliberada, por sus superiores o compañeros, lo cual conduce a su aniquilamiento psicológico, y en últimas, conlleva a su salida de la empresa u organización [10] ; (iv) los comportamientos hostiles deben ser examinados en conjunto, pues tomados aisladamente pueden parecer anodinos; (v) normalmente, la parte hostigadora cuenta con todos los recursos, por encontrarse en una posición de superioridad jerárquica; y (vi) no se trata de un simple conflicto laboral, inevitable en cualquier organización, sino de una práctica que causa perjuicios psíquicos y físicos al agredido, usualmente bajo la forma de estrés laboral [11] .

Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: a. Asimetría de las partes. b. Intención de dañar. c. Causación de un daño.

d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión. En suma, el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “ estrés laboral ”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

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

En tal sentido, la mencionada ley persigue como objetivos definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo que se ejercen contra los trabajadores en los contextos de las relaciones laborales privadas o públicas [12] .

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

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

Así pues, en lo que concierne a las medidas preventivas y correctivas , el legislador dispuso las siguientes: (i) los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo; (ii) la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso labora; la denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos; la autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa; (iii) quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral. De igual manera, la ley precisa que la denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

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

En lo que concierne al régimen sancionatorio , se tiene que la Ley 1010 de 2006 dispone ciertas medidas contra quienes incurran en prácticas de acoso laboral distinguiendo para ello entre los sectores público y privado.

Así, para el primero, se tiene que el funcionario incurrirá en una falta disciplinaria gravísima , pudiendo ser suspendido del cargo, e igualmente, durante el trámite del proceso el sujeto pasivo de la conducta podrá intervenir [14] ;

por el contrario, en el ámbito de lo privado, el acoso laboral puede ser sancionado de la siguiente forma (i) como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo; en tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere; (iii) con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral; (iv) con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo; y (v) como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

En lo que concierne al procedimiento sancionatorio se tiene que la ley prevé que el Ministerio Público impondrá la sanción disciplinaria correspondiente, de conformidad con el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único; por el contrario, cuando el sujeto activo sea un particular, la normatividad dispone la citación a una audiencia ante el juez laboral, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los

cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

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

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

Por el contrario, cuando el acoso laboral tenga lugar en el sector privado, la Sala estima que la acción de tutela resulta, en principio, improcedente dado que el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de practica de pruebas dentro de los treinta días siguientes, providencia que puede ser apelada. Con todo, se podría alegar que la tutela es vía judicial más efectiva ya que es resuelta en tan sólo 10 días.

A pesar de que ello es así, la Sala entiende que el trámite judicial previsto en la Ley 1010 de 2006 es efectivo por cuanto, desde la formulación de la queja “La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.” [15] 6. Resolución del caso concreto.

En el caso concreto, la señora Ana María Amézquita Barrios alega que fue nombrada para desempeñar el cargo de Profesional Universitario 3020-08 de la División Jurídica de la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos de la ciudad de Ibagué, dependencia adscrita a la Superintendencia de Notariado y Registro. Asegura que como encargada de la oficina jurídica de la Entidad, tramitó la solicitud presentada por el Consejo Superior de la Judicatura, oficio 340 de febrero 12 de 1996, en la se requería, a fin de que obrara en el proceso disciplinario 476 “preliminar abogado”, certificación de las gestiones realizadas por los abogados Jesús María Navarro Varón y Omar Van Leeden Salcedo (este último esposo de la actual Registradora Principal de la Oficina de Instrumentos Públicos de Ibagué, Dra. Lola del Río de Van Leenden), respecto al estudio de títulos del inmueble ubicado en al carrera 4ª estadio 28, 63-67.

Afirma que fue citada a declarar en el proceso disciplinario que se adelantaba contra el abogado Omar Van Leeden Salcedo, indicando que “ por tal razón la señora LOLA DEL RÍO DE VAN LEENDEN…de manera verbal le propone… que en dicha versión declarara en los mismos términos en que ella se había pronunciado en la diligencia efectuada el 11 de julio de 1996, y con esto beneficiara las resultas del proceso seguido contra su señor esposo ”, a lo cual se negó,

motivo por el cual su Jefa inició “ una serie de actos y acciones de contenido discriminatorio, peyorativo y de ultraje tanto físico como verbal; al punto que se vio en la necesidad de de recurrir ante la Defensoría del Pueblo, solicitando amparo y protección ”.

Comenta que a raíz de su denuncia, la Defensoría del Pueblo realizó visita especial a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos, “ en la cual constató la veracidad de lo denunciado ”. Con posterioridad, el Presidente de la República decidió retirar del cargo a la Registradora Principal Dra. Lola del Río de Van Leenden. No obstante, el Consejo de Estado, mediante sentencia de noviembre de 2002, dejó sin efectos el acto administrativo de desvinculación al cargo de aquélla.

Manifiesta que desde el mismo momento del reintegro al cargo, su Jefa inició una “ persecución laboral y personal injusta y desequilibrante… a través de memorandos en los que además de las funciones propias de su cargo, se le asignaban otras por completo ajenas a la naturaleza del mismo, tales como las de aseo de la oficina y entrega de correspondencia. Así mismo procedió a reducir a la mínima expresión el grupo de trabajo que colaboraba con la División Jurídica, restricción de las facultades para la coordinación del personal a su cargo; ordenó el traslado del computador que estaba la servicio de mi poderdante y retiro de los libros de consulta ”.

Sostiene que la Registradora de Instrumentos Públicos de Ibagué, a los escritos que proyecta la accionante, les tacha y hace anotaciones marginales vituperantes en las que se dice “ No hay división jurídica en esta oficina ”, “ hay que leer bien ”. De igual manera, alega que la señora Del Río, de manera verbal le dice a sus compañeros de trabajo, al referirse a la accionante, que la jurídica no sabe de registro, “ que ella está loca ”, comentarios que “ los mismos usuarios del servicio de registro han transmitido a mi cliente ”.

La situación de maltrato laboral y discriminación que padece ha sido tal que ha perturbado gravemente su salud mental. Sobre el particular, el 16 de junio de 2004, su siquiatra había dictaminado que la paciente “ se encuentra en tratamiento por presentar una reacción al estrés grave (f. 438), secundaria a conflicto laboral que no sólo no se resuelve, sino que tiende a empeorar, sin que se tomen las medidas administrativas o de salud ocupacional que se requieren. En el momento consideró que no está en condiciones de seguir laborando por lo que se expide incapacidad laboral ”. De igual manera, afirma que el 8 de junio de 2004 el médico laboral Oscar Quintero Piñeros emitió un concepto sobre la situación de la señora Amézquita Barrios, donde se afirma “ De acuerdo con la historia clínica, el examen físico, los estudios y valoraciones dadas por el médico siquiatra, se requiere para complementar el estudio, una valoración del puesto de trabajo realizada por psicólogo especializado en salud ocupacional, y temporalmente reubircarla laboralmente en otra sede de la Registraduría, hasta cuando se obtenga dicha valoración y así poder dar el concepto definitivo ”.

Señala que su estrés laboral ha venido aumentando sin que la ARP o la Superintendencia de Notariado y Registro hayan tomado cartas en el asunto.

Por el contrario, la Registradora de Instrumentos Públicos de Ibagué sostuvo que se trataba de afirmaciones subjetivas, falsas e inexactas de la accionante, explicando que lo sucedido fue una reestructuración administrativa habiendo desaparecido la división jurídica, sólo existiendo áreas. Agrega que su función consiste en corregir los actos sujetos a registro y que en ningún momento se le ha discriminado a la señora Amézquita.

Al momento de revisar el presente expediente, el Despacho decretó unas pruebas, encaminadas a determinar la actualidad de la vulneración del derecho fundamental de la accionante. Como resultado de las mismas, se pudo constatar que, a la fecha, la ARP Colpatria ya practicó el examen encaminado a determinar el origen de la enfermedad padecida por la peticionaria, en cual se afirma lo siguiente:

“Actualmente está en tratamiento con clonazepan 2 mg 3 v/día, trazadota 1 tab/noche y fluoxetina 1 tab c/12 horas. Primera incapacidad el 5 de abril de 2004, por diagnóstico estrés. Ha estada incapacitada en varias oportunidades, con lo

que refiere que mejora el estado de ánimo y la ansiedad.

De igual manera, el examen practicado a la peticionaria concluye lo siguiente: “Paciente de 43 años de edad, quien labora como Coordinadora del Área Jurídica desde 1994, con cuadro que inicia en 1996, sintomatología relacionada con el trabajo, presentando mejoría durante las vacaciones o las incapacidades.

De acuerdo al análisis de puesto de trabajo con enfoque psicosocial, se concluye que los factores laborales: ambiente físico de trabajo, organización del trabajo, contenido del trabajo, relaciones interpersonales y diferencias en cargas de trabajo, predominan sobre los factores extralaborales e individuales los cuales incluyen las experiencias vividas, se concluye que el ESTRÉS LABORAL que presenta la trabajadora es de ORIGEN PROFESIONAL” De tal suerte que, de conformidad con el anterior dictamen médico, la ARP Colpatria ya cumplió con su deber de practicarle el examen a la peticionaria, a quien se le diagnosticó una enfermedad profesional (estrés laboral), es decir, la Sala encuentra que se está ante un hecho superado.

Igualmente, la Superintendencia de Notariado y Registro procedió a trasladar a la señora Amézquita a otra ciudad, en el mismo cargo que venía desempeñando, motivo por el cual, en lo que concierne a esta autoridad pública accionada, también se está ante el fenómeno del hecho superado.

En este orden de ideas, la Sala revocará las decisiones de tutela adoptadas por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual fueron amparados los derechos fundamentales al trabajo en condiciones justas y dignas, al igual que a aquel a la salud en conexidad del derecho a la vida, de la señora Ana María Amézquita, decisión que fue parcialmente confirmada por la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 8 de junio de 2006; en su lugar, se declarará la existencia de un hecho superado.

IV. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

Primero. REVOCAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Bogotá, mediante la cual fueron amparados los derechos fundamentales al trabajo en condiciones justas y dignas, al igual que a aquel a la salud en conexidad del derecho a la vida, de la señora Ana María Amézquita, decisión que fue parcialmente confirmada por la Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 8 de junio de 2006.

Segundo. DECLARAR la carencia actual de objeto en el presente proceso, por las razones expuestas en la parte motiva del fallo. Tercero. LIBRENSE , por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Sentencia T- 084 de 1994.

[2] Sentencia T- 167 de 1994. [3] Entre muchas otras, sentencias T. 613 de 1995, T- 312 de 2001, C- 291 de 2002,T- 140 de 2002, T- 575 de 2003, T- 633 de 2004 y T- 433 de 2005.

[4] Sentencia T- 232 de 1999. [5] Ver al respecto, Leymann, H.; Mobbing: la persécution au travail . Seuil. Paris 1996; “ The content and development of mobbing at work ”. Rev. European Journal of Work and Organitzational Psichology, núm. 2. 1996 y Leymann, H. Gustafson, a.; “ Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders ”.

Rev. European Journal of Work and Organitzational Psichology, núm. 2. 1996. [6] Cristóbal Molina Navarrete, Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos europeos , Madrid, 2003.

[7] Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 120, del 2 de julio de 1990. [8] Tribunal Social de Navarra, S. 18-05-2001, núm. 161/2001. [9] Tribunal Social de Pamplona, sentencia núm. 319/2001.

[10] Juzgado núm. 30 de lo Social de Madrid, auto núm. 24 de 2002. [11] Juzgado núm. 1 de lo Social de Pamplona, sentencia núm. 200 de 2001. [12] Art. 1 de la Ley 1010 de 2006.

[13] Art. 2 de la Ley 1010 de 2006. [14] Art. 17 de la Ley 1010 de 2006. [15] Art. 11 de la Ley 1010 de 2006.

**Fuente:** Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 14 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.