**REPÚBLICA DE COLOMBIA**
**RAMA JUDICIAL**

**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**
**RADICADO: 11014105002 2023 01135 00**
**ACCIONANTE: YUDY MARCELA BALLESTEROS SÁNCHEZ**
**ACCIONADO: EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, EAAB -ESP**

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

**S E N T E N C I A**

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por YUDY MARCELA BALLESTEROS SÁNCHEZ en contra de EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, EAAB -ESP.

**ANTECEDENTES**

YUDY MARCELA BALLESTEROS SÁNCHEZ, actuando pen nombre propio, promovió acción de tutela en contra de EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, EAAB -ESP, con el fin que se le protejan sus derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, igualdad y salud, presuntamente vulnerados por la entidad accionada y en consecuencia se ordene acreditar que previo al traslado se hizo el procedimiento de gestión de situaciones administrativas y se tuvo en cuenta la circular que reitera a los jefes de áreas que el movimiento de los servidores públicos son competencia de la Gerencia.

Así mismo, que se demuestre que se realizaron las etapas por parte del comité de desarrollo humano empresarial previo a tomar la decisión de traslado y acredite con los documentos del estudio que realizó previo a tomar la decisión y, en caso de no acreditarse lo expuesto, la reubiquen de manera inmediata a la sede ubicada Avenida Calle 24 # 37 – 15, Quinta Paredes, garantizando sus condiciones de salud sin desmejorar sus condiciones laborales o en una sede cerca a su domicilio y además se adelanten las investigaciones disciplinarias correspondientes.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que desde el primero (01) de febrero de dos mil veintiuno (2021) se encuentra trabajando para la accionada y su vinculación se dio a través de concurso de méritos, siendo ubicada en la sede central en la Avenida Calle 24 # 37 – 15, Quinta Paredes; sin embargo, desde que fue designada en dicha sede ha sido víctima de acoso laboral por parte de la profesional especializada Olga del Carmen Gutiérrez Bernal quien ha sido su jefe pese a no ser directiva o coordinadora.

Relató que dentro de las conductas de acoso se le ha prohibido almorzar con sus compañeros de trabajo, le pide que diligencie los formatos para permisos de citas médicas así como entregar las constancias de las citas por lo que tiene que entregarle la copia de la historia clínica, documento que cuenta con reserva legal.

Manifestó que hace tiempo cuenta con una condición en la piel, siendo alérgica a varios materiales y componentes por lo que no puede manejar las funciones de archivo; no obstante, pese a que dentro del manual de funciones no cuenta con esta tarea le asignaron la función de archivo, la cual ha venido desempeñando con el objetivo de colaborar con la dependencia; sin embargo, al ver que sus manos se veían comprometidas le tuvo que manifestar a la señora Olga del Carmen Gutiérrez Bernal que no podía continuar desempeñando estas funciones.

Informó que desde que manifestó que no podía desempeñar la función de archivo las conductas de acoso laboral fueron más frecuentes y que estando en una cita médica que había sido reprogramada la llamo su jefe directa a preguntarle a qué hora regresaba y al comentarle que aún se encontraba en el médico le pidió el soporte de la cita por lo tanto, debía reponer el tiempo, así mismo, sin su consentimiento una compañera entregó su historia clínica a Olga Gutiérrez para entregarla al gerente de la zona pese a no ser coordinadoras ni encontrarse facultada para impartir órdenes.

Señaló que en la actualidad cuenta con un diagnostico por parte de la EPS y de medicina laboral que indican que por razones de salud no puede desempeñar funciones de archivo y en su manual de funciones tampoco está dicha función. De igual manera, que nunca radicó un escrito por acoso laboral por temor a represarías dentro de la unidad por parte de la profesional Olga Gutiérrez; no obstante, el ocho (08) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) la mencionada profesional por correo electrónico le informó que no iba a seguir laborando en esa sede, sino que, en un punto de atención en Soacha, razón por la cual presentó un escrito de acoso laboral a la empresa.

Adujo que el traslado que le hicieron fue de manera arbitraria y vulneró sus derechos fundamentales, como quiera que el lugar al que fue trasladada se encuentra muy lejos de su vivienda y el traslado que le hicieron por las restricciones médicas presentadas son una discriminación por motivos de salud, lo que desmejora su calidad de vida, generándole problemas de ansiedad insomnio y depresión encontrándose en tratamientos de psicológicos.

Finalmente, señaló que se vulneró también su derecho fundamental al debido proceso como quiera que no siguió el procedimiento de la gestión de situaciones administrativas y no le explicaron la razón por la cual había sido trasladada, aunado a que tampoco puede desempeñar las funciones en Soacha como quiera que allí debe atender usuarios y en su manual tampoco se encuentra esta función y no cuenta con la experiencia para hacerlo, situación que configura una acción de acoso laboral en su contra.

**CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

**EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, EAAB -ESP** indicó que en el caso de la accionante no se presentó un traslado sino una ubicación de su puesto de labor en uno de los centros de trabajo con los que cuenta la Empresa, dentro de la misma área en que ha laborado la demandante y que las actividades realizadas son las de profesional nivel 22 consistentes en asistir en las tareas administrativas de alimentación y cargue de información al SAP, en creación de contratos, avisos, digitación de actas de visita de topografía y urbanismo y que desde el momento de inicio de actividades de la funcionaria en la empresa hasta la fecha de diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintidós (2022) la gerencia zona 5 no contaba con un diagnóstico o valoración médica oficial expedida por medicina laboral y la EPS y sin embargo durante este tiempo no se le asignaron funciones administrativas de archivo físico.

Adujo que de las incapacidades expedidas a la accionante, en ninguna se ha señalado la inminencia que refiere por sus afecciones físicas, así mismo, que la tutela es improcedente para controversias laborales, así como la inexistencia de un perjuicio irremediable.

Manifestó que al momento de la vinculación de la accionante se practicó exámenes médico-ocupacionales sin que hubiera reportado enfermedad alguna que limitara el desempeño de las funciones y que la tutelante no aporta la prueba de la grave condición de salud que manifiesta tener; que obra en la carpeta de historia laboral recomendaciones médicas (con vigencia de 3 meses) contenidas en el Memorando Interno No. 14420002- 2022-5225 del 18/11/2022.

Informó que dentro del contrato de trabajo en la cláusula octava se advirtió sobre las modificaciones de las condiciones laborales del trabajador y que dentro de las actividades asignadas por el profesional nivel 22- Supervisión técnica de urbanismo, han sido Asistir en las tareas administrativas de alimentación y cargue de información al SAP DE LA EMPRESA, entre otros.

Señaló que no era cierto que se le hubiera pedido reponer el tiempo más, sin embargo, atendiendo las directrices la superior jerárquica inmediata profesional especializado urbanizadores y constructores zona 5, solicitó la remisión y entrega del soporte de la cita médica, la cual fue entrega a la superior inmediato, teniendo en cuenta que fue una decisión consensuada con el grupo de U&C, además que tampoco era cierto que hubiese sido objeto de conductas de acoso laboral.

Relató que frente a la queja por acoso laboral el Comité de Convivencia Laboral de la EAAB-ESP dentro del orden del día de la sesión ordinaria del 28 de septiembre de 2023 incluirá el trámite de la queja No. 196-2023 de la funcionaria YUDY MARCELA BALLESTEROS SANCHEZ.

Sostuvo que mediante la Circular No. 1410001-2023-012 del 24/08/2023, la EAAB-ESP impartió directrices relacionadas a los casos de cambio de área de ubicación, que no es el caso de la tutelante quien continúa asignada a la Gerencia de Zona 5, en su mismo cargo y con idéntico manual de funciones; solo fue ubicada en uno de los diferentes centros de trabajo con los que cuenta la Gerencia de Zona

5, para la cobertura en la prestación de los servicios públicos a cargo de esa área de la Empresa.

Finalmente, señaló que existe prevalencia del interés general sobre el particular en cumplimiento de los deberes con la administración y que la tutela es improcedente por no cumplirse el requisito de subsidiariedad y no se demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Posteriormente, a través de correo electrónico del diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), informó que la vinculación de la accionante se dio a través de un concurso de méritos que garantiza que el funcionario tiene conocimientos en el área de Urbanizadores y Constructores de la Zona 5. Que fue voluntad de la funcionaria presentarse a la Gerencia Corporativa de Servicio al Cliente- Gerencia Zona 5, gerencia que tiene por misionalidad atención al cliente externo y a los usuarios de la empresa de las localidades de Bosa, Kennedy y el municipio de Soacha, la gestión comercial a los usuarios y en la operación y mantenimiento de las redes locales.

Así mismo, adujo que de acuerdo con el Manual de Funciones, contenido en la Resolución 293 del veintiocho (28) de marzo de dos mil diecinueve (2019), la funcionaria Olga del Carmen Gutiérrez Bernal, quien ostenta el cargo Profesional Especializado Nivel 021, está completamente facultada para impartir instrucciones a la funcionaria Yudy Marcela Ballesteros y que desde que esta ultima informó su condición médica limitante, no ha desempeñado actividades de archivo conforme lo instruido por el área de salud ocupacional de la empresa.

## PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales de YUDY MARCELA BALLESTEROS SÁNCHEZ al abstenerse de acreditar que previo al traslado que le hizo a la accionante se haya realizado el procedimiento de gestión de situaciones administrativas teniendo en cuenta la circular que establece que solo la gerencia puede trasladar a los servidores públicos y demostrar que se realizaron las etapas por parte del comité de desarrollo humano empresarial previo a tomar la decisión de traslado.

Así mismo si se debía acreditar el estudio que realizó previo a tomar la decisión de traslado y, en caso de no acreditarse lo expuesto, la reubiquen de manera inmediata a la sede ubicada Avenida Calle 24 # 37 – 15, Quinta Paredes, garantizando sus condiciones de salud sin desmejorar sus condiciones laborales o en una sede cerca a su domicilio, además de adelantar las investigaciones disciplinarias correspondientes.

## CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de

todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

**Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.**

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 20101:

> *"la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados".*

Por ello, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente explique en que consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

**Existencia de otro mecanismo de defensa judicial.**

El artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, establece las causales de improcedencia de la acción constitucional así:

> *"ARTICULO 6o. CAUSALES DE IMPROCEDENCIA DE LA TUTELA. La acción de tutela no procederá:*
>
> *1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en*

1 Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

> *cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante.*
> *2. Cuando para proteger el derecho se pueda invocar el recurso de habeas corpus.*
> *3. Cuando se pretenda proteger derechos colectivos, tales como la paz y los demás mencionados en el artículo 88 de la Constitución Política. Lo anterior no obsta, para que el titular solicite la tutela de sus derechos amenazados o violados en situaciones que comprometan intereses o derechos colectivos siempre que se trate de impedir un perjuicio irremediable.*
> *4. Cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho.*
> *5. Cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto."*

**Del derecho al debido proceso administrativo.**

El artículo 29 de la Constitución Política, prevé el derecho fundamental al debido proceso, el cual no puede ser desconocido en ningún tipo de actuación, sea administrativa o judicial, lo anterior con el fin que todas las personas puedan ejercer el derecho a la defensa y no verse mermado el mismo.

Al respecto y frente a la aplicación de dicho derecho en sede de actuaciones administrativas, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido el debido proceso administrativo como:

> *"(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal". Ha precisado al respecto, que con dicha garantía se busca "(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados.*
>
> *Del mismo modo ha señalado que existen unas garantías mínimas en virtud del derecho al debido proceso administrativo, dentro de las cuales encontramos las siguientes: "(i)ser oído durante toda la actuación,(ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso."2*

Por lo tanto, cualquier desatención de las garantías mínimas mencionadas anteriormente, va contra los principios que gobiernan la actividad administrativa, (igualdad, imparcialidad, publicidad, moralidad y contradicción) y vulneraría los derechos fundamentales de las personas que acceden a la administración o de alguna forma quedan vinculadas por sus actuaciones.

2 Corte Constitucional. Sentencia T-010 de 2010. M.P. Alberto Rojas Ríos.

**CASO CONCRETO**

En el caso bajo estudio, pretende la parte actora que se ordene a la accionada acreditar que previo al traslado laboral que le hicieron se haya realizado el procedimiento de gestión de situaciones administrativas teniendo en cuenta la circular que establece que solo la gerencia puede trasladar a los servidores públicos y demostrar que se realizaron las etapas por parte del comité de desarrollo humano empresarial previo a tomar la decisión de traslado.

Así mismo que se acredite el estudio que realizó previo a tomar la decisión de traslado y, en caso de no acreditarse lo expuesto, la reubiquen de manera inmediata a la sede ubicada Avenida Calle 24 # 37 – 15, Quinta Paredes, garantizando sus condiciones de salud sin desmejorar sus condiciones laborales o en una sede cerca a su domicilio, además de adelantar las investigaciones disciplinarias correspondientes.

**De las pruebas aportadas.**

Para acreditar sus pedimentos, junto con el escrito de tutela y a través de diversos correos electrónicos la accionante aportó el acta de asistencia a la reunión realizada el veintiocho (28) de julio de dos mil veintiuno (2021), de la cual se extrae que se pidieron capacitaciones a la empresa (folios 10 a12 PDF 01) y acta del veintiseis (26) de mayo de dos mil veintidós (2022) en el que se desarrolló el tema del *"clima laboral"* y allí mencionó que se sentía acosada laboralmente por la ingeniera Olga (folios 24 a 28 PDF 01), copia de un formato de diligenciamiento de permiso para asistencia de citas médicas para el veintinueve (29) y treinta (30) de septiembre de dos mil veintiuno (2021) (folios 14 a 18 PDF 01).

Además aportó las imágenes de una serie de correos electrónicos de los que se extrae que en diciembre de dos mil veintiuno (2021) Karen Morales Tocoche solicitó que se hiciera una valoración por parte de salud ocupacional de la empresa a la accionante, como quiera que esta le había manifestado que no podía realizar labores de archivo y manejo de documentación física por padecer de dermatitis (folio 20 PDF 01), también presentó las imágenes tomadas de una conversación aparentemente sostenida con la profesional Olga Gutiérrez el diez (10) de mayo de dos mil veintitrés (2023) en donde le preguntó a la accionante si se encontraba laborando (folio 23 PDF 01).

Por otra parte, se pudo extraer que frente a la solicitud de valoración por parte de salud ocupacional (folios 29 a 30 PDF 01), el tres (03) de agosto de dos mil veintidós (2022) se le envió un correo electrónico a la profesional Olga Gutiérrez a través del cual se le informó que la accionante no debía trabajar en el área de archivo como se observa a continuación:

**De:** Adriana Marcela Rodriguez Piedrahita <amrodriguezp@acueducto.com.co>
**Enviado:** miércoles, 3 de agosto de 2022 9:56 a. m.
**Para:** Olga Del Carmen Gutierrez Bernal <ogutierreb@acueducto.com.co>
**Cc:** Bernardo Enrique Hernandez Castillo <behernandez@acueducto.com.co>; Luis Abelardo Cruz Jimenez <lcruzj@acueducto.com.co>
**Asunto:** YUDI MARCELA BALLESTEROS

Muy buenos días.

La Funcionaria mencionada en el asunto, se acerca a Salud Ocupacional. Mientras que Medicina Laboral de Compensar la valora, agradezco que la funcionaria no trabaje en el archivo del área para no exacerbar su estado de salud.

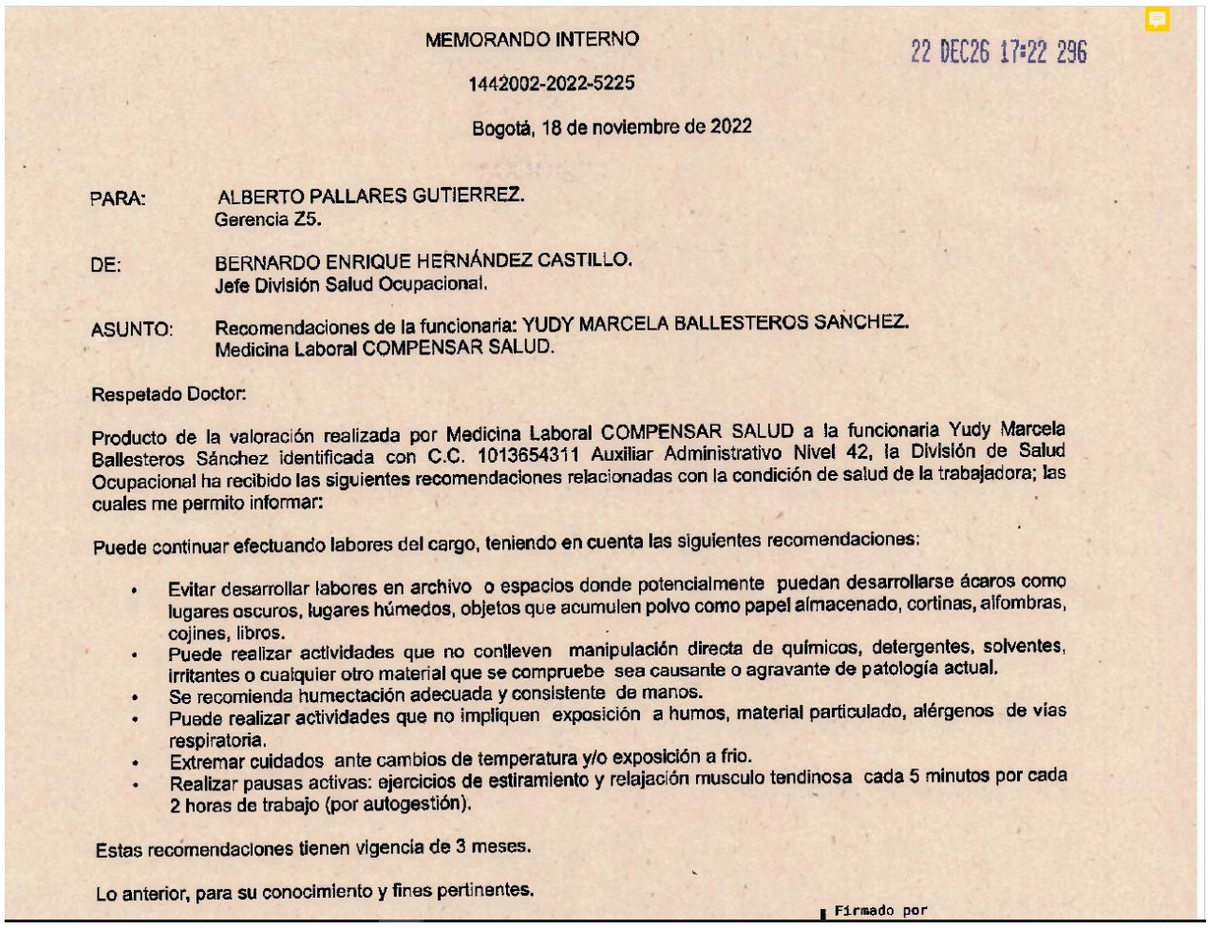
Saludos,

**Adriana Marcela Rodríguez P.**
Ext. 5207

También allegó el correo electrónico que le envió la funcionaria Olga Gutiérrez el cinco (05) de agosto de dos mil veintidós (2022) a través del cual le solicitó un soporte o que repusiera el tiempo y constancia a lo cual, el cinco (05) de agosto de dos mil veintidós (2022), la promotora le informó que había compensado las horas y salido a las 7:05 PM (folios 31 a 32 PDF 01).

Así mismo, aportó constancia de otros correos electrónicos que cruzó con la funcionaria Olga Gutiérrez en septiembre de dos mil veintidos (2022) en el que se pone de presente a la accionante como gestora documental y esta le responde que por su patología no puede cumplir esa función a lo cual le reitera que debe cumplirla (folios 36 a 41 PDF 01), también aportó un audio en el que enfatiza que el área del archivo le genera daño en su salud (archivo 02 MP4).

Por su parte, del material probatorio que remitió la accionada con la contestación de la tutela, se pudo extraer que dentro del memorando interno 1442002-2022-5225 del dieciocho (18) de noviembre de dos mil veintidós (2022) (folio 37 PDF 11) el Jefe de Salud Ocupacional envió recomendaciones médicas por el estado de salud de la promotora en el que se resalta que debe evitar labores de archivo o espacios donde potencialmente puedan desarrollarse ácaros como lugares oscuros, lugares húmedos, objetos que acumulen polvo como papel almacenado, cortinas, alfombras, cojines, libros:



MEMORANDO INTERNO

22 DEC26 17:22 296

1442002-2022-5225

Bogotá, 18 de noviembre de 2022

PARA: ALBERTO PALLARES GUTIERREZ.
Gerencia Z5.

DE: BERNARDO ENRIQUE HERNÁNDEZ CASTILLO.
Jefe División Salud Ocupacional.

ASUNTO: Recomendaciones de la funcionaria: YUDY MARCELA BALLESTEROS SANCHEZ.
Medicina Laboral COMPENSAR SALUD.

Respetado Doctor:

Producto de la valoración realizada por Medicina Laboral COMPENSAR SALUD a la funcionaria Yudy Marcela Ballesteros Sánchez identificada con C.C. 1013654311 Auxiliar Administrativo Nivel 42, la División de Salud Ocupacional ha recibido las siguientes recomendaciones relacionadas con la condición de salud de la trabajadora; las cuales me permito informar:

Puede continuar efectuando labores del cargo, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Evitar desarrollar labores en archivo o espacios donde potencialmente puedan desarrollarse ácaros como lugares oscuros, lugares húmedos, objetos que acumulen polvo como papel almacenado, cortinas, alfombras, cojines, libros.
- Puede realizar actividades que no conlleven manipulación directa de químicos, detergentes, solventes, irritantes o cualquier otro material que se compruebe sea causante o agravante de patología actual.
- Se recomienda humectación adecuada y consistente de manos.
- Puede realizar actividades que no impliquen exposición a humos, material particulado, alérgenos de vías respiratoria.
- Extremar cuidados ante cambios de temperatura y/o exposición a frio.
- Realizar pausas activas: ejercicios de estiramiento y relajación musculo tendinosa cada 5 minutos por cada 2 horas de trabajo (por autogestión).

Estas recomendaciones tienen vigencia de 3 meses.

Lo anterior, para su conocimiento y fines pertinentes.

Firmado por

**Sobre las recomendaciones médicas expedidas.**

Ahora, analizadas las pruebas allegadas, se evidencia que las recomendaciones médicas expedida a la promotora por parte del Jefe de Salud Ocupacional, no se encuentran vigentes, como quiera que las mismas fueron por un periodo de tres meses, término que se cumplió el dieciocho (18) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Sin embargo, no se puede pasar por alto que la promotora cuenta con una situación de salud particular que debió tener el seguimiento adecuado por la empresa y determinar si se debían actualizar las anteriores recomendaciones o si por el contrario ya no había lugar a expedir más.

A pesar de ello, dentro de las pruebas allegadas por la accionada no se aportó ninguna recomendación actualizada ni plan de seguimiento frente a la patología de la accionante.

**Sobre el acoso laboral**.

En cuanto a los presuntos actos de acoso laboral que comenta la accionante se realizaron en su contra, advierte el Despacho que de acuerdo con el informe rendido por la accionada, ya se activó el protocolo de investigación dentro de la empresa, por lo que son ellos quienes deben determinar si se cometieron actos de acoso toda vez que la accionada informó que el Comité de Convivencia Laboral de la EAAB-ESP dentro del orden del día de la sesión ordinaria del veintiocho (28) de septiembre

de dos mil veintitrés (2023) incluiría el trámite de la queja No. 196-2023 de la funcionaria YUDY MARCELA BALLESTEROS SANCHEZ.

Por lo expuesto, no puede el juez de tutela obviar los mecanismos ordinarios a los que ya acudió la accionante para analizar si se configuraron causales de acoso laboral, por lo tanto, al ser la tutela un mecanismo de protección subsidiario, no es viable determinar lo correspondiente a las supuestas conductas de acoso.

**Sobre el traslado alegado.**

Analizado el contrato de trabajo, se pudo conocer que la promotora fue contratada para desempeñar sus funciones en la Gerencia Zona Cinco3:

**OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR:** **Auxiliar Administrativo** - **NIVEL: 42**

**FECHA DE INICIACIÓN LABORES:** 01 de Febrero de 2021

**LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES:** **Gerencia Zona Cinco**

**LUGAR DONDE SE CONTRATA:** **BOGOTÁ D.C.**

Así mismo, de acuerdo con el informe rendido por la encartada, la Gerencia Zona Cinco, está compuesta por 13 sitios que son:

- La estación elevadora de Gibraltar-Kennedy
- La estación elevadora la Isla-Bosa
- La estación elevadora Ciudad Verde-Soacha
- La estación elevadora Gran Colombiano-Bosa
- La estación elevadora Castilla-Kennedy
- La estación elevadora Cartagenita-Bosa
- La estación elevadora Britalia - Kennedy
- La estación elevadora El Recreo - Bosa
- Avenida Calle 24 # 37 – 15 - Teusaquillo
- Supercade Americas - Kennedy
- Supercade Bosa - Bosa
- Centro Comercial Unisur-Soacha
- Centro Comercial el Parque- Soacha

Además, dentro del contrato de trabajo suscrito por las partes se estableció una cláusula que advierte que las condiciones laborales podían ser modificadas y se resaltó que dentro de estas estaba el lugar de prestación del servicio siempre y cuando no se afectara el honor, dignidad y derechos que implicaran desmejoras sustanciales como a continuación se extrae:

**OCTAVA:** MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicios, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él.

3 Folio 28 PDF 09

Bajo ese orden, resulta necesario advertir que si bien la empresa cuenta con la facultad de modificar las condiciones de trabajo y cambiar el lugar de prestación de servicio y dentro de su contestación señaló que teniendo en cuenta el *ius variandi* puede variar las condiciones del lugar donde se desempeñan las labores pese a que dentro del asunto se configuró fue una ubicación en uno de los centros de trabajo de la Empresa dentro de la misma área que venía laborando pero en diferente sede, lo cierto, es que debió tener en cuenta los aspectos que podían afectar a la trabajadora, por su estado de salud.

Postura que ha sido sostenida por la Corte Constitucional en sentencia T-308 de 2015, al analizar la facultad del *ius variandi* de la siguiente manera:

> *El ejercicio del ius variandi se encuentra limitado por el deber del Estado de la debida prestación del servicio. Esta Corporación reiteró la facultad legal de que dispone el empleador para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores debe realizarse teniendo en cuenta, entre otros aspectos, (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) la situación familiar; (iii) su estado de salud y el de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; (vi) el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado.*

Lo anterior, por cuanto de las pruebas que aportó la accionante, se pudo conocer que el sitio de trabajo ubicado en Soacha posiblemente no cuente con las condiciones para que la promotora pueda prestar sus servicios dado que de conformidad al video aportado (archivos 09 y 10 MP4), esta oficina se encuentra en mantenimiento o remodelación, situación que podría generar afectaciones a la salud de la accionante.

Aunado a lo anterior, si bien el máximo órgano constitucional en sentencia T-308 de 2015 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, dispuso que, frente a las decisiones de la administración pública referente a traslados de su personal, la tutela es improcedente de manera general, lo cierto, es que dispuso unas condiciones a través de las cuales se podría admitir la procedencia de la misma, como a continuación se observa:

> *"(…) La Corte Constitucional, ha reiterado esa posición basada en la norma citada, señalando como regla general, que la acción de tutela resulta improcedente para controvertir decisiones de la administración pública referentes a traslados, por cuanto existen en el ordenamiento jurídico otras vías procesales, como la acción de nulidad y restablecimiento del derecho. No obstante de manera excepcional, esta Corporación ha admitido la procedencia de la acción de tutela ante situaciones fácticas muy especiales en las cuales se evidencie la existencia de una amenaza o vulneración a derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo familiar. De allí la necesidad de precisar (i) si la decisión es ostensiblemente arbitraria, en el sentido de haber sido adoptada sin consultar en forma adecuada y coherente las circunstancias particulares del trabajador e implique una desmejora de sus condiciones de trabajo; y (ii) si afecta en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del actor o de su núcleo familiar.*
>
> *Sin embargo, esta Corporación ha dicho que cuando ese desconocimiento constituye una amenaza de perjuicio irremediable, pese a la existencia de otros mecanismos judiciales de defensa, la acción de tutela es procedente. Igualmente, ha precisado que la negativa de traslado, en algunos casos, el trabajador puede verse afectado cuando involucre un derecho fundamental, en los siguientes eventos:*

> *a. Cuando el traslado laboral genera serios problemas de salud, "especialmente porque en la localidad de destino no existan condiciones para brindarle el cuidado médico requerido".*
>
> *b. Cuando el traslado pone en peligro la vida o la integridad del servidor o de su familia.*
>
> *c. En los casos en que las condiciones de salud de los familiares del trabajador, pueden incidir, dada su gravedad e implicaciones, en la decisión acerca de la constitucionalidad del traslado.*
>
> *d. En eventos donde la ruptura del núcleo familiar va más allá de una simple separación transitoria, ha sido originada por causas distintas al traslado mismo o se trata de circunstancias de carácter superable".*

En ese orden, se evidencia que la accionante fue trasladada a partir del once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2023):

**De:** Olga Del Carmen Gutierrez Bernal <ogutierreb@acueducto.com.co>
**Enviado:** viernes, septiembre 8, 2023 3:11 p.m.
**Para:** Yudy Marcela Ballesteros Sanchez <yballesteros@acueducto.com.co>
**CC:** Oscar Mendez Pinto <omendezpi@acueducto.com.co>; Eileern Karen Morales Tocoche <emorales@acueducto.com.co>; Alberto Pallares Gutierrez <apallaresg@acueducto.com.co>
**Asunto:** Información Nuevo Sitio de Trabajo

Buenas Tardes

Por directriz de la Gerencia Corporativa de Servicio al Cliente y de acuerdo a las necesidades del servicio, a partir del próximo día Lunes 11 de Septiembre del 2023, le informo que el sitio de trabajo para desempeñar sus funciones es en el Centro Comercial El Parque ubicado en la Carrera 7 #12-42 Local 258 del Municipio de Soacaha; para efectos del traslado el día Lunes le solicitamos nos informe el sitio de ubicación para coordinar el traslado, esta información deberá ser suministrada temprano con el fin de coordinar por este medio lo antes posible.

Gracias,

Cordialmente,

**Olga Gutiérrez Bernal**
Profesional Especializado
Coordinación Urbanizadores y Constructores Zona 5
ogutierreb@acueducto.com.co
Teléfono: 3447000 Ext. 7853 Celular: 3016817139

Por lo tanto, analizado el expediente de tutela y verificados los requisitos expuestos por el máximo órgano constitucional, se tiene entonces que no se encuentra acreditado que la accionada tuviera en cuenta lo dispuesto por la Corte Constitucional al dar aplicación al *Ius Variandi* puesto que previo al traslado, la empresa debió verificar el lugar y las condiciones en las que la accionante se iba a encontrar realizando sus funciones a efectos de determinar que no iba a verse afectada su salud, cumpliéndose así uno de los requisitos plasmados por la alta Corte, lo anterior, se insiste, teniendo en cuenta las recomendaciones de salud expedidas por el Jefe de Salud Ocupacional de la encartada, las que si bien como se indicó a la fecha no se encuentran vigentes, no se determinó la necesidad de haber prorrogado las mismas o concepto en el que se determinara que ya no eran necesarias.

Así las cosas y teniendo en cuenta lo plasmado a lo largo de esta sentencia, el Despacho considera que a efectos de evitar un perjuicio irremediable con la

trabajadora se debe ORDENAR a la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, EAAB -ESP a través de su representante legal NOEL VALENCIA o quien haga sus veces que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, realice las gestiones administrativas correspondientes para que en el máximo de cinco (05) días hábiles a través del área de salud ocupacional se realice una visita a la sede de Soacha ubicada en la Carrera 7 #12-42 Local 258 para que determine si teniendo en cuenta las condiciones de salud de la accionante, el sitio es apto para que siga prestando sus servicios y de ser el caso expida las recomendaciones con la vigencia a que haya lugar, para que sean tenidas en cuenta de manera inmediata.

En caso que el área de salud ocupacional determine que la accionante no puede realizar las labores en ese punto, deberá realizar el correspondiente traslado atendiendo de manera íntegra las recomendaciones médicas que allí se dispongan dentro en del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas.

Finalmente, y en cuanto a las pretensiones elevadas por la accionante:

> *1. Que se tutele el DERECHO AL DEBIDO PROCESO, y en consecuencia se ordene a la entidad demostrar que, en el caso de mi traslado, y previo a la radicación del escrito del acoso laboral radicado ante la entidad el 12 de septiembre del presente año, fue realizado el procedimiento denominado "Gestión de Situaciones Administrativas", en la en cada una de sus etapas, y se tuvo en cuenta lo señalado en la Circular 1410001-2023-012 del 24 de agosto de 2023, de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana, en la cual se reitera a todos los jefes de áreas, que el movimiento de servidores públicos son competencia exclusiva de dicha gerencia.*
>
> *2. Que se demuestre que, en cada etapa, en especial la aprobación por parte del Comité de Desarrollo Humano Empresarial CODHE del traslado y el cumplimiento de requisitos de educación y experiencia de la actividad 3 del procedimiento, fueron revisados y sustentados en debida forma.*
>
> *3. Que se tutela mi DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD, y en consecuencia se ordene a la Empresa demostrar los documentos del estudio que se realizó, en igualdad de condiciones, de los argumentos que llevaron a tomar la decisión de que, era justamente yo, quien debía ser trasladada y no los dos compañeros, hombres, que desempeñan el mismo cargo (igual denominación y grado) que el mío. Dicho argumento no puede estar sustentado en mi condición de salud y en el hecho de que no me es dable, por prescripción médica, manejar archivo, pues esto demuestra una inminente DISCRIMINACIÓN.*
>
> *4. Que en caso de que dicho procedimiento no se haya llevado a cabo con el cumplimiento de cada una de las etapas, se ordene a la Empresa mi reubicación inmediata a la sede ubicada Avenida Calle 24 # 37 – 15, Quinta Paredes, a una dependencia diferente de la que se encuentra la profesional Olga Gutiérrez, considerando que de su parte, existe conductas de acoso laboral que me han generado detrimento en el estado de salud, actualmente estoy asistiendo tanto con la EPS, como con un particular, a sesiones con psicólogo, pues he tenido depresión, ansiedad, tristeza, insomnio, y he llegado a pensar en renunciar al cargo que gane por mérito propio a través de un concurso.*
>
> *5. Que se tutela mi DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD, y en consecuencia se ordene a la Empresa que en dicho procedimiento de traslado se garantice que mis*

> *condiciones de salud, con las que he sido diagnosticada, no vayan a ser afectadas, y en consecuencia no tenga que cumplir funciones que por temas de salud no me son posibles, como son las de archivo, así como que se garantice que las mismas guarden relación con el propósito de mi cargo, que como pueden evidenciar en el Manual adjunto, tampoco son de servicio al usuario. Para el efecto también debe tenerse en cuenta las recomendaciones realizadas por salud ocupacional, y las cuales anexo al presente escrito.*
>
> *6. Que se tutela mi derecho fundamental al TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, y por ende, en caso de que el traslado se efectué, con el cumplimiento de lo señalado en el procedimiento, en una sede diferente a la del Quinta Paredes, me garanticen que no se desmejorarán mis condiciones laborales, y por tanto, el mismo sea en una sede cercana a mi lugar de domicilio.*
>
> *7. Que en caso de que se evidencie que no se cumplió con el procedimiento y la circular sobre el traslado, previo al correo electrónico en el que se me informa sobre el traslado, se ordene a la Empresa, se adelante las acciones disciplinarias correspondientes.*

Se pone de presente que no es el Juez de tutela el competente para determinar si se siguieron los protocolos establecidos al interior de la demandada a la reubicación o si se analizó por parte de la pasiva que debía ser ella la persona trasladada y no sus compañeros de trabajo, ni se insiste si existen conductas de acosos laboral, ni mucho menos ordenar que se inicien las respectivas investigaciones, como quiera que la demandante puede solicitar al interior de la Compañía como en efecto lo hizo se active la investigación a cargo por las supuestas conductas de acoso e incluso interponer las quejas que correspondan con el fin de determinar si su reubicación cumplió de existir con las formalidades que se requerían, como quiera que el trámite constitucional es sumario y no se cuenta con suficientes elementos de juicio para analizar lo peticionado, a más que este no es el escenario para dicho estudio.

Siendo así las cosas, el asunto puesto en conocimiento se circunscribe a lo estipulado en la causal 1ª del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, otorgándole un carácter improcedente a las pretensiones invocadas por la parte actora.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

**RESUELVE**

**PRIMERO: AMPARAR** el derecho fundamental de salud de la señora YUDY MARCELA BALLESTEROS SÁNCHEZ, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ, EAAB -ESP a través de su representante legal NOEL VALENCIA o quien

haga sus veces que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, realice las gestiones administrativas correspondientes para que en el máximo de cinco (05) días hábiles a través del área de salud ocupacional se realice una visita a la sede de Soacha ubicada en la Carrera 7 #12-42 Local 258 para que determine si teniendo en cuenta las condiciones de salud de la accionante, el sitio es apto para que siga prestando sus servicios y de ser el caso expida las recomendaciones con la vigencia a que haya lugar, para que sean tenidas en cuenta de manera inmediata.

En caso que el área de salud ocupacional determine que la accionante no puede realizar las labores en ese punto, deberá realizar el correspondiente traslado atendiendo de manera íntegra las recomendaciones médicas que allí se dispongan dentro en del término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas.

**TERCERO: DECLARAR** improcedentes las pretensiones elevadas por la accionante, de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**CUARTO: ADVERTIR** que, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 **P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M**.

**QUINTO:** En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**SEXTO:** publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**Firmado Por:**
**Paula Carolina Cuadros Cepeda**
**Juez Municipal**
**Juzgado Pequeñas Causas**
**Laborales 2**
**Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **120cc2c8d893dc61d37f0b3df281cd71c9cf0a5809c832c12c3d599b631cc303**
Documento generado en 29/09/2023 06:44:55 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica