

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES

SALA DE DECISIÓN PENAL

Magistrada Ponente

Dennys Marina Garzón Orduña

Aprobado Acta No. 792 de la fecha.

Manizales, siete (7) de abril de dos mil
veinticinco (2025)

1. ASUNTO

Se ocupa la Sala en desatar la impugnación promovida por la parte accionante contra el fallo de tutela emitido el 24 de febrero de 2025 proferido por el Juzgado Cuarto de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales que declaró improcedente el amparo incoado por la señora **Stephanie Henao Muñoz**, en contra del Banco Agrario de Colombia.

2. ANTECEDENTES

2.1. Refirió la accionante, por intermedio de apoderado judicial¹, que el 8 de octubre de 2024 formuló queja de acoso laboral contra su jefe inmediato, por actos de esa índole y “*tratos crueles y humillantes*,

¹ El abogado Germán Stiven Arenas Betancur, a quien le confirió poder especial para actuar en sede de acción de tutela.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

prohibidos en la Constitución”, ante el Banco Agrario de Colombia S.A. y el Ministerio de Trabajo Territorial Caldas.

Denuncia frente a la cual, a través de correo electrónico del 18 de octubre de 2024, el Comité de Convivencia Laboral del Banco Agrario S.A., enteró que, a raíz de que la etapa de conciliación al interior de la queja instaurada no fue exitosa, el asunto sería remitido a la Procuraduría General de la Nación, lo que se hizo a través del radicado No. E-2024-662623.

Así mismo que, como consecuencia de lo cursado, la “*empezó a sentirse muy desmotivada, desvalorizada y recriminada. Nada de lo que realizaba... parecía ser correcto o suficiente para la directora*”, afectándose su salud física y emocional, luego buscó ayuda médica, siéndole diagnosticado un “*cuadro de ansiedad severa*”, con manejo por psiquiatría. De modo que, en cumplimiento del reglamento interno laboral allegó su historia clínica a la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Destacándose en el escrito que, en virtud de la situación de violencia sufrida, se encontraba en manejo psiquiátrico, pues continuamente experimentaba pesadillas relacionadas con los maltratos, además de preocupación por su estabilidad económica, social y personal.

Se refirió, además, que el 12 de noviembre de 2024 el Banco Agrario de Colombia S.A. “*tomó la decisión de desvincular a la accionante... sin acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo o un Juez Laboral ya que es*

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

beneficiaria de la protección del artículo 11 de la ley 1010 de 2006”, relievando que la protección legal se extendía hasta el **7 de abril de 2025**.

En consecuencia, se elevaron las siguientes pretensiones:

“PRIMERA: De acuerdo con la garantía legal establecida en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006 **TUTELAR** el derecho al debido proceso de la Sra. **STEPHANIE HENAO MUÑOZ, FUERO POR ACOSO LABORAL**.

SEGUNDA: De acuerdo con los precedentes de la sentencia **T 227 DE 2024** de la Honorable Corte Constitucional y las sentencias **SL 3181-2019** y **SL3280-2022** de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia **TUTELAR** el derecho fundamental a la DIGNIDAD HUMANA, SALUD MENTAL, TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, NO DISCRIMINACIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL de la Sra. **STEPHANIE HENAO MUÑOZ**.

TERCERA: De acuerdo con los precedentes **T 227 DE 2024** de la Honorable Corte Constitucional y las sentencias **SL 3181-2019** y **SL3280-2022** de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia **ORDENAR EL REINTEGRO PROVISIONAL SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD** de la SRA. **STEPHANIE HENAO MUÑOZ** al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA al mismo cargo o uno mejor al que desempeñaba y con el mismo salario o uno mejor al que devengaba al momento de su retiro.

CUARTO: **CONCEDER UN TERMINO (sic) DE CUATRO MESES (4) A LA SEÑORA STEPHANIE HENAO MUÑOZ** para iniciar el proceso laboral ordinario de estabilidad laboral reforzada en salud u proceso especial de acoso laboral, con el fin de que la orden de tutela sea de carácter transitorio y el juez pueda decidir la reclamación de fondo **de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional**”.

2.2 El 19 de diciembre de 2024, el Juzgado de instancia admitió la acción de tutela en contra del Banco Agrario de Colombia S.A., e integró el contradictorio a la Procuraduría General de la Nación, Ministerio del Trabajo y el Centro Médico Colsanitas S.A.S.

2.3. Tras obtenerse respuestas de las accionadas, el 31 de diciembre de 2024, el Juzgado de primer grado se inclinó por declarar la improcedencia de la acción tuitiva, argumentando que el

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

ordenamiento jurídico prevé mecanismos de defensa judicial para atender sus pretensiones como lo eran la jurisdicción ordinaria laboral y administrativa, sin que se dieran las condiciones para emplear la tutela como mecanismo transitorio para impedir la configuración de un perjuicio irremediable.

2.4. Lo determinado fue objeto de impugnación por la actora constitucional, quien destacó la protección legal del fuero por acoso laboral, censurando que el fallo omitiera pronunciarse sobre este aspecto. También, subrayó que sufría ansiedad y depresión severa y eran condiciones que no debían minimizarse, ya que afectaban su derecho fundamental a la salud mental.

2.5. Fue así como, previo reparto, el asunto arribó ante este Tribunal, no obstante, con providencia del 13 de febrero de 2025, al percatarse de una causal que invalidaba lo cursado, se dispuso retornar el expediente al Juzgado de origen para que fuera subsanada. En esa oportunidad, percibió la Sala que la señora Paola Andrea Herrera, a quien se le llamó a ocupar el cargo que otrora desempeñaba quejosa, no había sido convocada, a pesar de que le podría caber interés o responsabilidad en el asunto, de llegar a disponerse el reintegro anhelado.

2.6. Conforme a lo dispuesto, el 17 de febrero de 2025, el Juzgado Cuarto de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales, reasumió el conocimiento de la actuación e integró al contradictorio a la

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

señora Paola Andrea Herrera, plegándose a lo advertido por la Colegiatura.

3. RESPUESTAS

3.1. El Banco Agrario de Colombia S.A. aludió haber “*obrado con la debida diligencia*”, sin llegar a comprometer los derechos fundamentales de la gestora constitucional. Sumó que, la terminación de la relación laboral con aquella -*contrato laboral a término indefinido con plazo presuntivo*-, quien ostentaba el cargo de “*Asesor Comercial*”, no obedeció a un acto arbitrario, sino por una causal objetiva, como lo era la expiración del plazo presuntivo del contrato.

Sobre la calidad de la contratación, esgrimió que “*bien puede ser a término fijo, por la duración de la obra o labor contratada, o a término indefinido, modalidad que guarda estrecha relación con el fenómeno de la terminación del contrato, pues natural que éste, como todos los de su especie, pueden terminar y por lo mismo, poner fin a las obligaciones de los contratantes*”, conforme a lo definido en el Decreto 1083 de 2015.

En cuanto a las posibles conductas de acoso laboral, expuso que: “*la queja fue gestionada... arrojando como resultado la No Conciliación entre las partes ya que la parte quejosa indica que no desea conciliar con su líder directa; esto conduce a que la queja sea trasladada a la Procuraduría General de la Nación el pasado 18 de octubre*”.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

Definió que la acción de tutela devenía improcedente por subsidiariedad, en la medida que, la interesada contaba con otros mecanismos para ventilar la discusión planteada. Además, no había acreditado el acaecimiento de un perjuicio irremediable.

3.2. La Procuraduría General de la Nación comunicó no haber trasgredido los derechos fundamentales de la señora **Sthephanie Henao Muñoz**, careciendo de injerencia en el asunto, por cuanto la demanda se dirigió al Banco Agrario de Colombia S.A.

Esbozó que adelanta la queja formulada por la accionante con fundamento en un presunto acoso laboral, según lo allegado por el Comité de Convivencia Laboral del Banco Agrario de Colombia S.A., trámite en el que el 2 de diciembre de 2024 se *“profirió auto de investigación”, “pendiente de notificación a los sujetos procesales”*.

3.3. La Dirección Territorial Caldas del Ministerio del Trabajo aludió que, revisadas sus bases de datos, no encontró que el Banco Agrario de Colombia *hubiese solicitado autorización para la terminación del vínculo con la señora Sthephanie Henao Muñoz*.

Además, que a instancia de la accionante el 8 de octubre de 2024, inició un proceso administrativo por denuncia de presunto acoso laboral interpuesta frente a su superior, la señora Karol Viviana Aguilar Rincón en el Banco Agrario de Colombia. Que, el 28 de octubre de 2024, mediante oficio No. 08SE2024721700100006213, se le notificó a la entidad bancaria, conminando a implementar medidas preventivas,

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

correctivas y sancionatorias según la Ley 1010 de 2006, solicitándose de forma simultánea la documentación al Comité de Convivencia Laboral frente a sus reuniones, medidas aplicadas y acciones preventivas en favor de la quejosa.

De ahí que, el 29 de octubre de 2024, el banco respondió vía correo electrónico, adjuntando evidencia de las acciones tomadas e indicando que, el 18 de octubre de 2024, el caso fue remitido a la Procuraduría General de la Nación tras agotar la instancia interna. Finalmente, que por ser un asunto que debía adelantar la Procuraduría, el 12 de diciembre de 2024, le circuló el asunto para su análisis.

3.4. Colsanitas S.A.S. esgrimió su falta de legitimación en la causa por pasiva, en tanto quien había incurrido en la presunta vulneración de los derechos fundamentales invocados era el Banco Agrario de Colombia.

Sobre las particularidades de salud de la señora **Henao Muñoz**, definió que, el 21 de octubre de 2024 tuvo lugar una consulta con medicina general, en la que aquélla relató que padecía acoso laboral, registrando insomnio y síntomas afectivos secundarios, por lo que precisaba ayuda psicosocial.

De ahí que fuera valorada por psicología los días 28 de octubre, 6 de noviembre y 9 de octubre de 2024, dictaminándose: “*onicofagia, alteración del sueño, pensamiento hipervigilante, episodios de llanto y tristeza asociados. Aislamiento, afecto irritable*”. También, que se llevó a cabo una

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

visita psicosocial constatando: “La paciente vive sola, arriendo, estrato 3, su red de apoyo es pareja y mama (sic)”.

Que, en la última valoración por medicina general, practicada el 10 de diciembre de 2024, “para verificar el impacto de las intervenciones de psicología y trabajo social: Identifica insomnio de conciliación, pesadillas, inquietud psicomotora, taquialia, palpitaciones, llanto, temblor distal, tendencia a la alodinia, pensamientos negativos. Tiene bruxismo y las escalas indican ansiedad + depresión. El medico define suspender la trazodona e iniciar sertralina y pregabalina”.

3.5. El 18 de febrero de 2025, la parte actora, mediante correo electrónico, remitió un récord clínico y una respuesta ofrecida por el Ministerio del Trabajo, con el fin de que se certificara la gravedad de su estado de salud. Además, expuso que actualmente se encuentra sin cobertura sanitaria debido a su situación de desempleo, luego solicitó la concesión de su reintegro provisional.

4. EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

Con providencia del 24 de febrero, el *a quo* declaró improcedente el amparo instaurado, en el entendido que la señora **Sthephanie Henao Muñoz**: “cuenta con un mecanismo judicial idóneo y eficaz, para controvertir las razones de la terminación del contrato de trabajo, independiente de las circunstancias que ocurrieron antes de la terminación laboral, pues el ordenamiento jurídico prevé mecanismos de defensa judicial especiales para tramitar pretensiones relacionadas como son: (jurisdicción ordinaria laboral y/o administrativa)”.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

Sumó que, por tratarse la acción de tutela de un mecanismo sumario, no era posible efectuar un “*debate probatorio amplio, tal y como el que se llevaría a cabo durante el procedimiento natural; y, en segundo lugar, precisamente porque para tal fin existe el respectivo proceso*”.

Agregó que, la demanda tampoco surgía habilitada amén de no concretarse una situación especial, como que, la señora **Henao Muñoz**: “*(i) no es sujeto de especial protección constitucional, (ii) tampoco se evidencia que presente quebranto de salud grave o alguna recomendación de reintegro para mejorar su estado, (iii) según la historia clínica el padecimiento se encuentra controlado (iv) no se vislumbró una afectación a su mínimo vital o de sus familiares pues no se hizo mención en el escrito de tutela y tampoco lo evidencia este juez, pues, este mecanismo fue interpuesto un mes después del despido, a la fecha sigue adscrita a la EPS y según las historia clínica no tiene persona a cargo (v) la Procuraduría se encuentra adelantando el proceso disciplinario por acoso laboral bajo radicado IUS-E-2024-662623*”.

5. LA IMPUGNACIÓN

La gestora constitucional, por medio de su apoderado, hizo objeciones a la decisión adoptada. Alegó que el *a quo* bien pudo constatar el deterioro de su salud mental debido a la depresión severa y la ansiedad que padece, además, de que su tratamiento se encuentra suspendido tras su salida del sistema de salud contributivo.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

Sostuvo que, el fallador de instancia comprobó que es víctima de acoso laboral, y que se adelantó un proceso de esa naturaleza ante la Procuraduría General de la Nación tras agotar todas las instancias dentro del Banco Agrario de Colombia.

Enfatizó en la naturaleza del fuero por acoso laboral, recalcando que el ordenamiento jurídico prohíbe “*que se despida a un trabajador o trabajadora que se encuentre como víctima en un proceso de acoso laboral, es una protección clara que la ley tiene para evitar que se perpetúen dinámicas de acoso laboral repetitivas en las empresas o entidades públicas*”. Además, al momento de su despido, era sujeto de especial protección constitucional y tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada por acoso laboral.

Consideró inaceptable que, **a pesar de haber sido acosado**, hubiera sido despedida sin el respeto a la garantía legal de la Ley 1010 de 2006, dado que, el fuero por acoso laboral protegía a los trabajadores que presentan denuncias o actuaban como testigos, evitando que fueran desvinculados para suprimir quejas o afectar el proceso.

Que, en el evento de estudio, aun cuando se elevó la respectiva queja, se le desvinculó del cargo que ocupaba, transgrediéndose el fuero que ostentaba, prerrogativa sobre la cual había lugar a pronunciarse de manera concreta, aspecto que se dejó de lado en el fallo divulgado.

Subrayó que padece ansiedad y depresión severa, como si se tratara de trastornos menores y sin importancia, pasándose por alto que,

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

“pueden llevar incluso al suicidio”, siendo la salud mental un derecho de rango constitucional. Instó, en consecuencia, a que se revocara la providencia emitida y se accediera a lo pretendido.

6. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

6.1. La parte demandante, mediante escrito del 10 de marzo último, resaltó la sentencia T-227 de 2024, en la que se reconoció la vulneración a la estabilidad laboral reforzada de una persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Señaló que, en dicho caso, el demandante enfrentaba el riesgo de interrumpir su tratamiento médico debido a la falta de recursos para subsistir. Además, recordó que la Corte Constitucional determinó que sus condiciones de salud lo ponían en una situación de especial protección.

Argumentó que, si el Tribunal analizara el asunto a la luz de ese precedente, concluiría que la accionante se encuentra en una situación aún más grave, por lo que era necesario otorgarle protección provisional para evitar un perjuicio irremediable.

Cuestionó que el Juez de primera instancia ignorara los avances jurisprudenciales en materia de perspectiva de género y minimizado la importancia de la salud mental, lo que impidió un análisis adecuado sobre la procedencia de la acción constitucional. Sumó que, sus padecimientos psicológicos fueron consecuencia del acoso laboral sufrido, lo que la colocaba en un estado de debilidad manifiesta.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

Enfatizó que sus trastornos psicológicos no solo se derivaban del acoso laboral, sino también de un contexto de violencia de género. Afirmó que sus Superiores la acosaron y que, en lugar de recibir protección, fue despedida.

6.2. Por disposición de la Magistratura sustanciadora, se ordenó correr traslado del escrito de impugnación a los convocados, para que, de estimarlo necesario, se pronunciaran al respecto.

Asimismo, se solicitó al Banco Agrario de Colombia que confirmara si la dirección de correo electrónico paola.herrera@bancoagrario.gov.co corresponde a la señora Paola Andrea Herrera. Al tiempo, que se requirió a la Procuraduría General de la Nación para que informe sobre las actuaciones realizadas en el proceso IUE-E 2024-662623, correspondiente a la denuncia de acoso laboral interpuesta por la accionante.

6.3. En respuesta al requerimiento, la señora Paola Andrea Herrera Arroyave ratificó que el correo electrónico paola.herrera@bancoagrario.gov.co le pertenecía.

6.4. A su vez, el Banco Agrario de Colombia señaló que el buzón paola.herrera@bancoagrario.gov.co correspondía a su empleada Paola Andrea Herrera Arroyave, quien actualmente ocupaba el cargo de asesora comercial de la Regional Cafetera.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

6.5. Finalmente, se sostuvo comunicación telefónica con la señora **Stephanie Henao Muñoz**, quien reveló que se encuentra desempleada, no está afiliada al sistema de salud y no tiene conocimiento sobre si su apoderado judicial adelantó una demanda ordinaria laboral.

7. CONSIDERACIONES

7.1. Compete a la Sala determinar si la decisión proferida por el Juzgado Cuarto de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales estuvo acertada o si, por el contrario, la impugnación interpuesta por la parte demandante tiene alcance en esta sede, advirtiendo que el fallo habrá de revocarse para, en su lugar, amparar los derechos fundamentales al debido proceso trabajo en condiciones dignas y las prerrogativas que le otorga la estabilidad laboral reforzada.

7.2. Con ese propósito, cabe determinar que el Tribunal es competente para asumir el conocimiento del asunto por facultad del artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991. Caso que es relevante por la naturaleza de las garantías fundamentales en disputa². Agréguese que no existe discrepancia frente a la legitimación en la causa por activa³ y pasiva⁴.

² Dignidad humana, trabajo, estabilidad laboral reforzada, no discriminación y seguridad social.

³ La señora Sthephanie Henao Muñoz, es la titular de los derechos fundamentales cuya protección invoca, la cual ejerce a través de apoderado judicial, debidamente acreditado, luego se encuentra satisfecha la legitimación en la causa por pasiva.

⁴ Por la parte accionada la integra el Banco Agrario de Colombia S.A., toda vez que se trata de la entidad que venía fungiendo como empleadora de la demandante. Por lo tanto, la legitimación en la causa por pasiva concurre.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

Además, la inmediatez se concreta⁵, toda vez que la acción de tutela fue ejercida el 19 de diciembre de 2024, mientras que la terminación unilateral del contrato que dejó cesante a la señora **Stephanie Henao Muñoz** aconteció el pasado 12 de noviembre, **de allí que no transcurriera un lapso desbordado.**

De igual manera, se tiene que la acción de tutela es una herramienta constitucional que ostenta el carácter de subsidiaria y residual, es decir, sólo es admisible en ausencia de otros medios de defensa sin que proceda contra situaciones consumadas e irreversibles, y es plausible la formulación de la respectiva pretensión por única vez.

En el *sub examine* dicho requisito también se suple *-subsidiariedad-*, en la medida que, es sabido que los conflictos surgidos de una relación laboral deben decantarse ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, **pues así lo define el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, empero cuando se advierten condiciones de vulnerabilidad en los cuales se reclama la protección de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha dicho⁶ que la vía ordinaria es ineficaz, cuando se avizora que el trabajador está inmerso en una situación de debilidad manifiesta:**

“...la acción de tutela perderá su carácter subsidiario para convertirse en el mecanismo de protección principal^[28]. Entonces, la protección procederá de manera definitiva, en aras de no imponer una carga desproporcionada a la accionante, en

⁵ La acción de tutela fue concebida como un mecanismo de “protección inmediata” -Artículo 86 Constitución Política- para los derechos fundamentales que puede interponerse “en todo momento y lugar”. Como el ordenamiento jurídico no fijó un lapso para incoar dicha solicitud la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha precisado que: “esta acción debe ejercerse dentro de un término razonable y proporcionado”, y que la “exigencia de este requisito está justificada, entre otras, por tres razones: (i) evitar la afectación de los derechos de terceros; (ii) garantizar el principio de seguridad jurídica y (iii) impedir el uso de este mecanismo excepcional como medio para simular la propia negligencia” Corte Constitucional, sentencia T 402 de 2022.

⁶ T 094 de 2023

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

consideración a que “experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.

Obsérvese que, desde el libelo introductorio, la actora expuso que, a raíz de las condiciones de acoso laboral, discriminación y tratos crueles y humillantes que sufrió, comenzó a experimentar afectaciones en su salud psicológica, las cuales derivaron en un “*trastorno mixto de ansiedad y depresión*”, por lo que se encontraba bajo tratamiento psiquiátrico. A lo que se añadió la terminación de su vínculo laboral, lo que agravó sus síntomas, así como sus preocupaciones respecto a su estabilidad económica y a la posibilidad de continuar con el tratamiento correspondiente a sus diagnósticos.

En refuerzo, lo debatido gira entorno a establecer si se trasgredió un fuero especial, cuyo alcance es prevenir conductas constitutivas de acoso laboral, precaviendo que la persona afectada pueda ser sujeto de posibles represalias.

En ese sentido es claro para esta Colegiatura que, dadas las condiciones concomitantes, la pretensión de la gestora sí debe ser materia de estudio en esta sede, en tanto sus circunstancias de salud son apremiantes, luego exigirle a acudir a la Jurisdicción Ordinaria laboral aflora desproporcionado.

7.3. Así pues, habilitada la Colegiatura para resolver de fondo la cuestión, descartándose la subsidiariedad como se indicó en el acápite anterior, relívese que “*La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra*

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones (...).”⁷

En este sentido, la Corte Constitucional ha precisado el alcance de la protección laboral en los casos en que existe estabilidad laboral reforzada, de la siguiente forma:

“(…) cuando se comprueba que el empleador desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, se presume que la causa de su despido fue el estado de indefensión del trabajador y por tanto, discriminatoria, caso en el cual el juez tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno); (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso; y (iv) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”⁸.

7.4. Sin perder de vista lo anterior, recapitúlese que, en el caso objeto de análisis, la actora se desempeñaba como “Asesora Comercial Regional Cafetera” en el Banco Agrario de Colombia S.A., y como quiera que, en el ejercicio de sus funciones, de manera presunta, comenzó a

⁷ Sentencia T-611 del 2001.

⁸ Sentencia T-433 del 2022.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

ser víctima de tratos crueles y humillantes por parte de su líder. En consecuencia, el 8 de octubre de 2024, presentó una queja por acoso laboral ante su empleador y ante el Ministerio del Trabajo.

A la par que, su salud mental comenzó a deteriorarse a raíz de los hechos descritos, desarrollando un “*cuadro mixto de ansiedad y depresión*”, situación que fue oportunamente informada a la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

No obstante, el pasado 12 de noviembre el Banco Agrario de Colombia S.A. “*tomó la decisión de desvincular a la accionante... sin acudir a la autorización del Ministerio del Trabajo o un Juez Laboral ya que es beneficiaria de la protección del artículo 11 de la ley 1010 de 2006*”, **misma que le acompañaría hasta el 7 de abril de 2025, según la quejosa.**

Por su parte, el Banco Agrario de Colombia S.A. sostuvo que no se trató de un despido, sino que el vínculo finalizó por el vencimiento del plazo presuntivo, lo cual constituye una causal legal y objetiva de terminación del contrato de trabajo. En ese sentido, argumentó que no se vulneraron los derechos de la trabajadora, al no obedecer la finalización del contrato a un acto arbitrario.

7.5. Pues bien, como puede intuirse a partir del apartado “7.3.” de esta providencia, el Tribunal discrepa de lo resuelto en la sentencia de primera instancia *-improcedencia-*, hallando razón en lo argüido por la impugnante, siendo palmario que el Banco Agrario de Colombia, al terminar unilateralmente el contrato, omitió tener en cuenta que la

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

demandante había presentado una queja por acoso laboral y, además, había informado sobre su precario estado de salud.

En esa línea, al finalizar la relación contractual, el empleador no tuvo en cuenta que, el 8 de octubre de 2024 se configuró el fuero contraído en el artículo 11 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”, así:

“ARTÍCULO 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. 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.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral”. Enfatizado por la Sala.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

En ese orden, la protección derivada de la queja por acoso presentada el 8 de octubre de 2024 se extendía hasta el 8 de abril de 2025. Efecto que únicamente podría ser levantado mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo, precisamente por tratarse de una trabajadora en condición de especial protección.

Adicionalmente, se evidencia que, tras la terminación del contrato el 12 de noviembre de 2024, el cargo desempeñado por la actora fue rápidamente asumido por una nueva trabajadora, lo cual concreta la existencia de circunstancias sospechosas de acoso laboral.

Además, ante la terminación del contrato dada la finalización del “plazo presuntivo”, de la manera alegada por el Banco Agrario, aquello no podrá tener eco en esta instancia, toda vez que, como viene de verse, establecido el fuero, de finalizarse la relación de trabajo bajo esa razón, dadas las condiciones descritas, aquello debía pasar por el tamiz del Ministerio del Trabajo, lo que no se efectuó, lo que habilita presumir “*que la causa de su despido fue el estado de indefensión del trabajador y por tanto, discriminatoria*”, conforme la precitada jurisprudencia”⁹.

Dicho actuar, en criterio de la Sala vulnera el debido proceso y justifica la intervención del juez constitucional para restablecer los derechos conculcados -*Debido proceso, trabajo en condiciones dignas, dignidad humana y salud*-. Al respecto, la Corte Constitucional, desde una perspectiva garantista ha establecido limitaciones al empleador para no

⁹ Sentencia T-433 del 2022.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

renovar o dar por terminado un contrato de trabajo en casos en los que se configuren situaciones de acoso laboral, enfatizando:

*“(i) existe una presunción legal a favor de quienes hayan hecho uso de los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006, consistente en que si ocurre un despido dentro de los seis meses siguientes a la fecha de la queja se entiende que tuvo lugar con ocasión del acoso; (ii) para que esa protección legal proceda la conducta denunciada debe enmarcarse dentro de las señaladas en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 y una autoridad administrativa o judicial competente debe verificar esa circunstancia; (iii) en los eventos en que opera la presunción, es al empleador a quien le corresponde demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de tal denuncia; (iv) esa protección legal aplica para todas las relaciones laborales, sin importar el tipo de contrato laboral, y **(v) en los contratos de trabajo sometidos a un término fijo el cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación, pero no una causa objetiva para no renovar una relación laboral con una persona víctima de acoso laboral.**”¹⁰*

En esa oportunidad el órgano de cierre en materia constitucional incluso ordenó el reconocimiento y consignación de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la parte actora “desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro, o manifieste su decisión de no reintegrarse”¹¹.

7.6. En este contexto, resulta necesario concluir que le asiste razón a la impugnante en sus reparos. Así que, de presuntos comportamientos que dieron origen a la queja por acoso, los quebrantos de salud documentados, sumado a que la Ley y la jurisprudencia de Corte Constitucional han establecido que situaciones como la presente constituyen una limitación para dar por terminado el contrato laboral, operando una presunción que no fue desvirtuada por el empleador, por lo no queda otra alternativa a la Colegiatura más que amparar los

¹⁰ Sentencia T -141 del 2024

¹¹ *Ibidem*.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

derechos de la afectada y ordenar la restauración del vínculo laboral de manera transitoria, en un puesto que ofrezca condiciones similares o mejores, con igual o superior salario, al que venía desempeñando y percibiendo la señora **Stephanie Henao Muñoz**, si aquella aun lo desea.

Consecuencia de lo anterior y de mediar interés por parte de la señora **Henao Muñoz** en restaurar el vínculo laboral, se ordenará al Banco Agrario de Colombia S.A. que, una vez sea comunicada por la mencionada su voluntad de reincorporación, en un término de 48 horas se lleven a cabo todas las gestiones administrativas a que haya lugar. Mientras que, de manera inmediata, se deberá proceder con su afiliación al interior del Sistema General de Seguridad Social *-salud y pensión-*.

A lo que se añadirán las consecuencias que la jurisprudencia de la Corte Constitucional irrogado en casos como el de estudio, esto es, el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por la afectada *“desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro, o manifieste su decisión de no reintegrarse”*¹², en el término de 10 días hábiles. Al margen de la discusión que pueda desarrollar en la jurisdicción ordinaria frente a las demás acreencias y prerrogativas que puedan asistirle.

Cabe aclarar que la protección *-reintegro por fuero-* se concederá por un término de 5 meses, contados a partir de la notificación de esta

¹² Sentencia T -141 del 2024

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

providencia, teniendo en cuenta que la queja por acoso fue interpuesta el 8 de octubre de 2024 y el 12 de noviembre del mismo año se presentó la interrupción del vínculo contractual, habiendo transcurrido 1 mes y 4 días entre ambas actuaciones, completándose, con el amparo aplicado, el intervalo de 6 meses contraído el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

En dicho período -5 meses-, al Banco Agrario de Colombia S.A. le está vedado terminar el contrato laboral, salvo autorización del Ministerio del Trabajo. Al finalizar los 5 meses, será facultad de la demandada continuar o no con la relación laboral, conforme a lo pautado en el contrato suscrito. Medidas que se tornan suficientes para restablecer la vulneración detectada.

7.7. Por otra parte, respecto a la concesión del término de 4 meses “para iniciar el proceso laboral ordinario de estabilidad laboral reforzada en salud u (sic) proceso especial de acoso laboral, con el fin de que la orden de tutela sea de carácter transitorio y el juez pueda decidir la reclamación de fondo **de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional**”, dado el lapso en que estaría vigente el amparo otorgado, es claro que la quejosa tendría la oportunidad de acudir al proceso ordinario laboral para ventilar sus inconformidades, por manera que no se accederá a lo referido.

7.8. A su vez, se instará a la señora **Stephanie Henao Muñoz** para que, a través de los canales ordinarios, procure la reparación de los daños que considera habersele irrogado, así como también para que exteriorice al Banco Agrario de Colombia S.A. si es su interés reincorporarse a la entidad.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

7.9. Para finalizar, se exhortará a la Procuraduría General de la Nación -Procuraduría Regional de Instrucción de Caldas- que imprima celeridad al proceso disciplinario IUS-E2024-662623, adelantado con ocasión de la queja disciplinaria incoada por la señora **Stephanie Henao Muñoz**, pues la única gestión reportada fue un auto de investigación del 2 de diciembre de 2024 pendiente de notificación.

En mérito de lo discurrido, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES**, en **SALA DE DECISIÓN PENAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el fallo de tutela proferido el 24 de febrero de 2025 por el Juzgado Cuarto de Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad de Manizales, que declaró improcedente la acción de tutela formulada por la señora **Stephanie Henao Muñoz** contra el Banco Agrario de Colombia S.A., que por la senda de la impugnación se ha revisado y, en su lugar **CONCEDER** el amparo a los derechos fundamentales al debido proceso trabajo en condiciones dignas y las prerrogativas que le otorga la estabilidad laboral reforzada que le asisten a la señora **Stephanie Henao Muñoz**, por lo considerado.

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

Sala Penal

SEGUNDO: DECLARAR la ineficacia de la terminación del vínculo laboral entre la accionante y el **Banco Agrario de Colombia S.A.** y **ORDENAR** a esta última que, una vez la señora **Stephanie Henao Muñoz** manifieste su intención de reincorporarse a la institución, en las doce (12) horas siguientes proceda a su reintegro, ubicándola en un cargo que ofrezca condicionales análogas o mejores que las que desempeño por ella.

El reintegro laboral no podrá ser inferior a cinco (5) meses en virtud a la interrupción del término que concedió la Ley 1010 de 2006 para situaciones de acoso laboral, salvo autorización expresa del Ministerio del Trabajo. Al finalizar dicho intervalo, será facultad de la demandada continuar o no con la relación laboral, conforme a lo pautado en el contrato suscrito.

TERCERO: ORDENAR al Banco Agrario de Colombia S.A. que, en el término diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación del presente fallo, reconozca y pague a la señora **Stephanie Henao Muñoz** todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectiva su restitución, o manifieste su decisión de no reintegrarse.

CUARTO: INSTAR a la señora **Stephanie Henao Muñoz** para que, a través de los canales ordinarios, procure la reparación de los daños que considera habersele causado, así como también, para que

República de Colombia



Tribunal Superior de Manizales

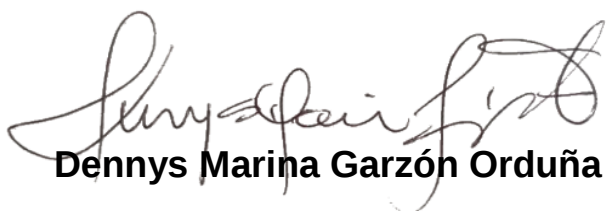
Sala Penal

exteriorice al Banco Agrario de Colombia S.A. si es su interés reincorporarse.

QUINTO: EXHORTAR a la Procuraduría General de la Nación - Procuraduría Regional de Instrucción de Caldas- a que imprima celeridad al proceso disciplinario IUS-E2024-662623, adelantado con ocasión de la queja disciplinaria incoada por la señora **Stephanie Henao Muñoz**

SEXTO: DISPONER en su oportunidad legal, el envío de las diligencias a la honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, previa notificación de esta decisión a las partes y comunicación al Juzgado de origen.

Notifíquese y Cúmplase, los Magistrados,


Dennys Marina Garzón Orduña


Rafael Alirio Gómez Bermúdez


Paula Juliana Herrera Hoyos

Mónica María Builes Naranjo

Secretaria