REPÚBLICA DE COLOMBIA

CORTE CONSTITUCIONAL

-Sala Cuarta de Revisión-

SENTENCIA T-115 DE 2025

Referencia: Expediente T-10.352.015

Asunto: Acción de tutela presentada por Ricardo contra la Fiscalía General de la Nación

Magistrado ponente:

Vladimir Fernández Andrade

Síntesis de la Sentencia

Correspondió a la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional estudiar la acción de tutela presentada por Ricardo contra la Fiscalía General de la Nación por el presunto desconocimiento de sus derechos fundamentales, ante la omisión de la accionada de evaluar

la carga laboral del actor, teniendo en cuenta sus recomendaciones médico-laborales y el diagnóstico de “trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada [y] problemas relacionados con el estrés”.

En tal sentido, mediante el presente amparo el actor solicitó que (i) “se exonere [su] participación en las diferentes audiencias de los procesos asignados al despacho a su cargo”; (ii) “[se le] retire de la programación de turnos adicionales para disponibilidad en casos de capturas y atención de actos urgentes en días no hábiles”; (iii) “reduzca la cantidad de expedientes que actualmente [se] encuentr[a] conociendo”; (iv) “realice de manera efectiva la corrección de los implementos y utensilios de la oficina que permitan hacer llevadera la jornada laboral”; y, subsidiariamente, (v) “disponga [su] traslado a la ciudad de Cali en un cargo de idéntica categoría”.

La Sala debió resolver sí ¿la Fiscalía General de la Nación vulneró los derechos fundamentales del accionante al trabajo digno y a la salud mental, al omitir valorar y concretar ajustes efectivos en su carga laboral, pese a su diagnóstico de “trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, problemas relacionados con el estrés” y las recomendaciones médico-laborales realizadas por la ARL y la Dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la accionada?

Para abordar el estudio del problema jurídico la Sala (i) se refirió al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; (ii) estudió el derecho a la salud mental en el trabajo: la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales y, a partir de ello, (iii) analizó el caso concreto.

En síntesis, la Sala señaló que el derecho fundamental al trabajo digno conlleva la obligación del empleador de identificar, prevenir y atender los riesgos psicosociales en el entorno laboral, protegiendo la integridad y salud mental del trabajador frente a factores cruciales

como la sobrecarga de trabajo, las prolongadas jornadas laborales, el acoso laboral, el estrés en el trabajo, entre otras.

En el asunto objeto de análisis, la Sala halló que la Fiscalía General de la Nación, al no valorar y efectuar ajustes a la carga laboral del actor conforme a las recomendaciones médicas y a su situación de salud plenamente diagnosticada, desconoció sus derechos fundamentales a la salud mental y al trabajo digno. En consecuencia, revocó las sentencias de primera y segunda instancia; en su lugar, tuteló los derechos fundamentales del accionante y le ordenó a la accionada que, en un término perentorio, a través de la dirección seccional que corresponda y, en coordinación con la ARL Positiva, valore y concrete los ajustes pertinentes a la carga laboral del accionante de manera que se cumplan las recomendaciones laborales de su caso. Asimismo, precisó que la realización de estos ajustes deberá abordarse desde un enfoque integral y asegurar una participación activa del tutelante y, dispuso la realización de todas las acciones de monitoreo y seguimiento que correspondan a su especial situación, con posterioridad a la implementación de los referidos ajustes. Finalmente, instó a la accionada para que realice un diálogo al interior de la entidad con miras a sensibilizar a todos sus miembros sobre la importancia de prevenir, identificar y atender oportunamente los riesgos psicosociales.

Bogotá D.C., 31 de marzo de dos mil veinticinco (2025).

Anotación: En atención a que en el proceso de la referencia se encuentran datos relacionados con la historia clínica y el estado de salud del accionante, cuya publicidad puede ocasionar un daño a su intimidad, se registrarán dos versiones de esta sentencia, una con los nombres reales que la Secretaría general de la Corte remitirá a las partes y autoridades involucradas, y otra versión con nombres ficticios que seguirá el canal previsto por esta corporación para su difusión al público. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes 1712 de

2014, 1581 de 2012 y 1437 de 2011, el Reglamento Interno de la Corte Constitucional y la Circular Interna No. 10 de 2022.

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Enrique Ibáñez Najar, Miguel Polo Rosero y Vladimir Fernández Andrade, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos el 3 de mayo y el 6 de junio de 2024, por el Juzgado Tercero (03) Penal del Circuito de Cali y la Sala Penal del Tribunal Superior de Cali, respectivamente, dentro del proceso de tutela promovido por Ricardo en contra de la Fiscalía General de la Nación.

I. ANTECEDENTES

A. Hechos y pretensión[1]

1. El señor Ricardo señaló tener 60 años de edad y contar con "padecimientos y recomendaciones médico-laborales"[2] debido a afectaciones en su salud mental y física, derivadas del desempeño de sus funciones en la Fiscalía General de la Nación como fiscal especializado[3].

2. Según el accionante, en el año 1994 ingresó a la Fiscalía General de la Nación por concurso público de méritos al cargo de fiscal delegado ante los jueces penales municipales. Posteriormente, se desempeñó en esa entidad como fiscal especializado de la Unidad Nacional de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario en la ciudad de Cali[4]

(Valle del Cauca).

3. De acuerdo con el actor, en agosto de 2017 el entonces Fiscal General de la Nación trasladó su sede de trabajo a la ciudad de Pasto[5] (Nariño), siendo este “el hito que marcó el inicio de [su] actual situación de salud mental”, al tenerse que alejar “de [su] esposa, hijos, padres octogenarios y allegados” quienes debieron permanecer en Cali[6].

4. El tutelante afirmó que en “una permuta de puesto laboral ofertada por un compañero”, accedió a la Fiscalía Especializada de la Unidad de Seguridad Territorial de Popayán (Cauca). Posteriormente, en enero de 2020 consiguió “acercar[se] más a su ciudad natal, Cali”, al arribar a su cargo actual en la Fiscalía [X] Especializada de Santander de Quilichao (Cauca), a 80 minutos de Cali[7].

5. El accionante señaló que ha visto “el crecimiento intenso de la carga de trabajo y el riesgo propio de las funciones en la zona”. Lo anterior se ha manifestado en “modificaciones en cargas que representan impacto directo en [su] salud por la imposibilidad material de cumplir con las metas en los tiempos legales” lo que, según señala, “exige un desbordado compromiso de tiempo que excede con creces [su] horario habitual”. Lo anterior, en palabras del actor, derivó en “una marcada exigencia que afecta [su] salud física y emocional, como lo han reseñado los especialistas que han tratado [su] situación médica”[8].

6. Según expuso el demandante, desde el 17 de noviembre de 2022 inició atención médica especializada con profesionales en psiquiatría, ortopedia, fisiatría y medicina laboral de su EPS, en la que fue diagnosticado con “trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, problemas relacionados con el estrés”[9]. Asimismo, en cuanto a su salud física ha sido diagnosticado con “espondiloartrosis, retrolisitesis de L4 sobre L5, grado 1 y reducción del espacio intervertebral de L4-L5-S1 artrosis de las articulaciones interapofisarias de L-S1 bilateral, y el

achicamiento de [sus] vertebras de la columna tanto región lumbar como cervical”, también verificadas por sus médicos tratantes[10]. Agregó que, de acuerdo con la Junta Regional de Calificación de Invalidez, “los padecimientos que [le] fueron diagnosticados son de origen laboral”[11].

7. En este contexto, el 21 de noviembre de 2023 el accionante se dirigió a su empleador con el fin de que se ajustara su carga laboral en atención a su situación de salud[12] y el 19 de febrero de 2024 insistió en esa solicitud ante la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación[13]. Esta última solicitud fue negada a través del oficio No. DBSO-30120 del 2 de abril de 2024[14].

8. Según el accionante, como consecuencia de lo anterior, el 27 de febrero de 2024[15], la Dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fiscalía, citó a una reunión para la “socialización de medidas preventivas”. Allí se estableció lo siguiente:

Recomendaciones para el señor Ricardo

– Llevar una vida con hábitos y estilos saludables con una nutrición rica en proteínas, carbohidratos y grasas saludables, hidratación de preferencia con agua.

– Practicar ejercicio físico, caminar, yoga o similares mínimo 30 minutos al día.

– Tener hábitos de sueño saludable entre 6 y 8 horas al día, regularizar la hora de la última cena, mínimo 1 o 2 horas antes de ir a acostarse.

– Al dormir mantener en un ambiente tranquilo, confortable, con bajos estímulos luminosos, sin ruido, evitar el uso de televisor, celular o radio para dormir.

– Realizar actividades que produzcan bienestar físico y mental en el tiempo libre como manualidades, tocar un instrumento musical, bailar, compartir en familia.

– Evitar actividades de alto impacto como trotar, correr, tenis, voleibol, baloncesto, para evitar movimientos inesperados y fuertes si no hay una adecuada preparación física o fase de calentamiento apropiado.

– Puede manipular objetos con ambas manos que no superen 5 kg. Se recomienda cuando sea necesaria la manipulación de cargas realizarlo de forma bimanual acercándolas al pecho, por trayectos cortos máximo 30 metros; evitar realizarlo con los brazos extendidos.

– Realizar pausas activas cada 2 horas mínima por 10 minutos con énfasis en miembros superiores y columna cervical y lumbar tanto en labores de hogar como en su trabajo.

– Fortalecer músculos cervicales y lumbares realizando estiramientos antes de iniciar la jornada laboral y plan en casa.

– Fortalecer red de apoyo social, laboral y familiar en torno al paciente.

– Controles periódicos por médicos tratantes por Psicología, Psiquiatría, Fisiatría, Ortopedia, Clínica del dolor en EPS.

Recomendaciones para la Fiscalía.

– Puede cumplir las funciones de su cargo con manejo de su mecánica corporal moderando y variando posturas sedentes a bípedas, evitando permanecer por más de 30 minutos en una misma posición.

– Puede realizar las funciones del cargo permitiendo dar respuesta adecuada y oportuna para el desarrollo de las actividades de acuerdo con los tiempos y horarios definidos por la entidad y acordando prioridades para la ejecución de las tareas asignadas y recomendadas por los especialistas tratantes.

– Se sugiere laborar su jornada habitual diurna, sin exceder las horas semanales máximas establecidas por la entidad, evitando horas de disponibilidad adicionales a las de su jornada laboral diaria, turnos nocturnos, para permitir el descanso adecuado y así lograr la recuperación de su salud física y mental.

– Verificar y concertar ajustes de la asignación de trabajo con jefe inmediato teniendo en

cuenta condiciones individuales de respuesta en cuanto a capacidad y oportunidad.

– Se recomienda en el proceso de audiencias realizarlas de manera programada y limitada teniendo en cuenta condiciones individuales de respuesta en cuanto a capacidad y oportunidad.

– Realizar pausas activas cada 2 horas por 10 minutos con énfasis en miembros superiores y columna vertebral durante jornada laboral.

– Evitar movimientos de flexión, extensión y rotación de manera repetitiva o sostenida de columna cervical y lumbar.

– Puede manipular objetos que pesen máximo 5 kg con ambas manos por distancias cortas máximo 30 metros.

– Se recomienda ajustar silla ergonómica con respecto a la superficie de trabajo de modo que los brazos formen un ángulo de 90 grados con respecto al plano de la mesa, evitando la elevación de hombros y procurando mantener siempre apoyado su tronco en la espalda de la silla al realizar tareas.

– Evitar marchas prolongadas o subir y bajar escaleras en forma repetida o frecuente.

– Permitir el cumplimiento del plan de tratamiento propuesto por el especialista tratante para las citas con especialistas, otorgando los correspondientes permisos.

– Se recomienda verificar el resultado de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, para determinar las medidas de control a implementar y el apoyo de ARL en el programa de riesgo psicosocial.

– Realizar verificación puesto de trabajo de acuerdo con las actividades del programa de vigilancia epidemiológico para desórdenes musculo esqueléticos.

Compromisos.

– Aplicación de técnica alternativas para el manejo integral del estrés (sala MIE). Se informará mediante correo institucional para la asignación de la cita.

– Realizar pausas activas por cada dos horas de trabajo 10 minutos.

– Asistir a las actividades de capacitaciones relacionadas con Promoción y prevención de factores de Riesgo Psicosocial (prevención del estrés, Salud mental, entre otras).

– Asistir a Talleres o Capacitaciones cuando se invite desde el Programa de Desordenes Musculo-Esquelético (DME). Se hará visita al funcionario para brindar asesoría técnica relacionada con pausas activas y pausas cognitivas por parte de la asesora de la ARL Positiva. Antes de visitar el puesto de trabajo del funcionario se contactará primero porque manifiesto en la socialización que algunas audiencias las hace desde la ciudad de Popayán.

– Se recomienda revisar el resultado de la Batería de Riesgo Psicosocial del Servidor para determinar las medidas de control a implementar. Se revisará en compañía de la asesora psicosocial de la ARL Positiva el resultado de la batería. Antes de revisar el resultado de la batería se contactará primero al funcionario porque manifestó en la socialización que algunas audiencias las hace desde la ciudad de Popayán.

– Jornada laboral de 48 horas semanales, no prestar turnos de noche.

– Asistir a controles periódicos programados por médicos tratantes para el proceso de rehabilitación con su EPS (Psicología, Psiquiatría, Fisiatra, Ortopedia, Clínica del dolor). El doctor manifestó que está asistiendo cada dos meses por psiquiatría y cada mes por psicología. Que se le otorgan los permisos correspondientes para dichas citas.

– El doctor Ricardo solicitó por parte de quien corresponda un carrito para transportar las carpetas que lleva para sus audiencias porque manifiesta que pesan más de 5 kgrs.

– Estas medidas Preventivas fueron enviadas por la IPS ENTORNO&COMPAÑIA al Funcionario por un periodo de 12 meses a partir de la fecha del Acta de Reunión de la socialización (27/02/2024).

9. Para el tutelante, “la gestión de la [entidad] ha sido en sentido opuesto a los compromisos y, por ende, desconociendo en gran medida las recomendaciones [de su caso]”, inclusive, “se ha agudizado el incremento de la carga laboral, en tanto cursa una redistribución de causas

judiciales”[16].

10. Siendo así, según el accionante, no ha recibido “el más mínimo apoyo” para la mejora de su situación de salud[17]. Así mismo, señaló que “la revisión de trabajo no puede mirarse solo como un asunto de cantidad de expedientes o audiencias (que, de hecho, regularmente atiend[e] entre 3 y 5 audiencias al día), sino que estim[a] prudente un análisis objetivo de medición de tiempos de los procesos y trámites propios del cargo”[18].

11. Finalmente, de acuerdo con el tutelante, este ha sido objeto de amenazas en su contra, la última de estas se presentó a través de un mensaje en WhatsApp en el que se le indicó que “están ofreciendo la suma de 20 millones de pesos por dar[le] de baja”[19].

12. En este contexto, el 18 de abril de 2024 el señor Ricardo interpuso la acción de tutela de la referencia con el fin de obtener el amparo a sus derechos fundamentales a la salud y la seguridad social, presuntamente vulnerados por la Fiscalía General de la Nación al desatender su estado de salud física y mental. En consecuencia, el accionante solicitó que (i) “se exonere [su] participación en las diferentes audiencias de los procesos asignados al despacho a su cargo”; (ii) “[se le] retire de la programación de turnos adicionales para disponibilidad en casos de capturas y atención de actos urgentes en días no hábiles”; (iii) “reduzca la cantidad de expedientes que actualmente [se] encuentr[a] conociendo”; (iv) “realice de manera efectiva la corrección de los implementos y utensilios de la oficina que permitan hacer llevadera la jornada laboral”; y, subsidiariamente, (v) “disponga [su] traslado a la ciudad de Cali en un cargo de idéntica categoría”[20].

B. Trámite de la acción de tutela

13. Mediante auto del 22 de abril de 2024, el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cali (Valle del Cauca) avocó conocimiento del caso y vinculó a la Dirección Seccional de Fiscalías de

Popayán (Cauca), a la ARL Positiva, a la Defensoría del Pueblo del Departamento del Cauca, a la Promotora de Salud S.O.S., a la Dirección de fiscalías nacionales y a la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación.

(i) Respuesta de la entidad accionada y de los terceros vinculados

La Fiscalía General de la Nación[21]

14. La Fiscalía General de la Nación dio respuesta a la acción de tutela. En su criterio, la entidad carece de legitimación en la causa por pasiva pues "las peticiones o asuntos en los cuales se vincula a la Fiscal General de la Nación [pueden ser] de competencia de un área de la entidad, tal y como ocurre en el presente caso, con la Dirección Seccional Cauca"[22], dependencia a la cual remitió el asunto. Por ende, consideró que "en el presente caso opera el fenómeno de falta de legitimación en la causa por pasiva frente a la Fiscal General de la Nación, y, por tanto, la misma debe ser desvinculada de la presente acción"[23].

15. Sin perjuicio de lo anterior, la Fiscalía afirmó que la presente acción no cumple con el requisito de subsidiariedad pues en el presente caso no se ha agotado un proceso interno. Siendo así, afirmó que "el accionante pretende utilizar [la tutela] para acceder a una disminución de carga laboral, sin que medie el agotamiento ni activación de las recomendaciones que emita el galeno de especialidad laboral", por lo cual "si existe una recomendación médica de su especialista, el paso a seguir es radicar la misma ante el Departamento de Salud Ocupacional [de la Fiscalía], quien luego de consultar con las recomendaciones que emita la ARL (…) adoptará las medidas a las que haya lugar"[24]. En conclusión, la entidad solicitó que el amparo se declarara improcedente.

La Oficina Delegada para la Seguridad Territorial de la Fiscalía General de la Nación[25]

16. La Oficina Delegada para la Seguridad Territorial manifestó que la Dirección de Fiscalías Seccional Cauca debe pronunciarse sobre las pretensiones del accionante al ser la encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar el ejercicio de las funciones a cargo de esa Seccional[26]y, en consecuencia, solicitó su desvinculación del presente proceso.

La Subdirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación[27]

17. La Subdirección de Talento Humano señaló que la acción de tutela no satisface el requisito de subsidiariedad como quiera que "el accionante debe acudir a los mecanismos que dispuso el legislador y sujetarse a los trámites internos que regulan estas situaciones de manejo de personal y distribución de cargas laborales"[28]. Con ello, mencionó que el Decreto Ley 016 de 2014 establece en cabeza de los directores seccionales la potestad de distribuir el personal y su respectiva carga laboral, por lo que solicitó su desvinculación del presente proceso[29].

La Dirección de Fiscalías Seccional Cauca[30]

18. La Dirección de Fiscalías Seccional Cauca expuso que "la carga laboral de la Fiscalía [X] Especializada de Santander de Quilichao [a cargo del accionante], es muy inferior a la carga de las demás Fiscalías Especializadas de la Seccional"[31], al tener 678 casos bajo su conocimiento[32]. Por otro lado, señaló que al actor "se le han garantizado todas las recomendaciones y restricciones por los problemas de salud que padece; como su reubicación en el municipio [de Santander de Quilichao] más cercano a su ciudad de residencia; en una Fiscalía Especializada con una carga laboral lo más baja posible [en

comparación con las demás fiscalías especializadas de ese municipio]; con un turno de disponibilidad promedio al mes"; además afirmó que "se le ha[n] garantizado todos los permisos para sus atenciones médicas, incapacidades, en los términos que consagra la ley"[33]. Así, concluyó que "la Dirección Seccional Cauca no le ha vulnerado los derechos fundamentales al accionante" y solicitó la improcedencia de la presente acción de tutela.

El Servicio Occidental de Salud SOS[34]

19. La EPS Servicio Occidental de Salud SOS indicó que las "pretensiones [son] en contra del empleador"[35] y, solicitó su desvinculación del presente proceso.

La ARL Positiva[36]

20. La ARL Positiva informó que, de acuerdo con su base de datos, el accionante presenta el siguiente diagnóstico "[t]rastorno de ansiedad generalizada (F411) Problemas relacionados con el estrés, no clasificados en otra parte (Z733) Trastorno mixto de ansiedad y depresión (F412) Trastornos de adaptación (F432)". Señaló que, aunque la Junta Regional del Valle había determinado que el origen de esos padecimientos era laboral, ese dictamen fue cuestionado por la ARL. Asimismo, precisó que "la reubicación es responsabilidad exclusiva del empleador", por lo que la Fiscalía General de la Nación es la entidad llamada a dar trámite a lo solicitado por el accionante. En este sentido, indicó que la ARL no ha vulnerado ningún derecho y solicitó que se le desvincule del presente trámite de tutela.

C. Decisiones objeto de revisión

(i) Sentencia de primera instancia proferida el 3 de mayo de 2024 por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cali (Valle del Cauca)[37]

21. Mediante sentencia del 3 de mayo de 2024, el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cali declaró improcedente la acción de tutela al no encontrar satisfecho el requisito de subsidiariedad, pues el accionante no agotó los mecanismos ordinarios para la defensa de sus derechos.

22. En criterio del juzgado "la accionada ha demostrado que al señor Ricardo se le han venido garantizando todas las recomendaciones solicitadas[38]. Expuso que "por parte de la Fiscalía General de la Nación se han venido desarrollando una serie de directrices orientadas al bienestar del señor Ricardo" pues, afirmó que "la carga de trabajo en la Fiscalía [X] Especializada de Santander de Quilichao es considerablemente menor en comparación con las demás Fiscalías Especializadas en la Seccional Cauca o al menos así lo evidencia la estadística allegada por la entidad"[39].

23. Sumado a lo anterior, para el juez de primera instancia, el señor Ricardo (i) "cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario completo a su disposición"; (ii) "realiza aproximadamente un turno de [fines de semana] al mes"[40]; y, (iii) se le ha encomendado el despacho con menor carga laboral". En consecuencia, la entidad demandada le ha ofrecido "la condición laboral más beneficiosa posible al señor [Ricardo]"[41]. Asimismo, afirmó que el accionante sustenta sus pretensiones en indicaciones médicas que propenden por una reducción de la carga laboral, pero las indicaciones apuntan a que "el accionante debe evitar el trabajo nocturno y entornos estresantes"[42], de manera que las pretensiones enfocadas a una reducción de la carga laboral fueron desestimadas[43].

(ii) Sentencia de segunda instancia proferida el 6 de junio de 2024 por la Sala Penal del Tribunal Superior de Cali (Valle del Cauca)[44]

24. En sentencia de segunda instancia del 6 de junio de 2024, la Sala Penal del Tribunal Superior de Cali confirmó la decisión anterior. Estimó que en el presente caso no se satisface el requisito de subsidiariedad.

25. Señaló que la acción de tutela “no es el mecanismo diseñado para resolver temas asociados a conflictos laborales y mucho menos temas concernientes al Sistema de Gestión y Seguridad Social en el Trabajo”[45]. Por otro lado, afirmó que “la carga laboral del Fiscal accionante es incluso menor que la de sus compañeros de trabajo”[46]. Así mismo, consideró que los demás fiscales especializados no deben asumir la carga laboral “de una persona que según se entiende presenta quebrantos de salud”, pues “lo propio es asistir al médico para que este a su vez expida las correspondientes incapacidades”[47]. En segundo lugar, afirmó que “el accionante tampoco acreditó ni hizo mención alguna donde el médico tratante ordenara directamente y expresamente (sic) una reducción de labores”[48] y tampoco evidenció una indebida apreciación probatoria por parte del juzgado de primera instancia.

26. En conclusión, el Tribunal no observó una vulneración a los derechos fundamentales del actor por parte de la accionada, ni la configuración de un perjuicio irremediable, que permita al juez constitucional desplazar la competencia del juez laboral.

D. Trámite ante la Corte Constitucional

27. La Sala de Selección de Tutelas Número Siete de la Corte Constitucional escogió el presente proceso para revisión y lo asignó por reparto a la Sala Cuarta de Revisión, presidida por el magistrado Vladimir Fernández Andrade.

28. Mediante auto de pruebas del 25 de octubre de 2024 y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64 de la Corte Constitucional, el magistrado sustanciador ordenó oficiar al accionante, a la Dirección de Fiscalías Seccional Cauca, a la Fiscalía General de la Nación, a

la ARL Positiva y a la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali para que aportaran información relevante sobre los hechos que dieron lugar a la solicitud de amparo[49]. De otra parte, en auto de la misma fecha se invitó a diferentes instituciones, organizaciones y entidades[50] en calidad de amicus curiae para que, si lo estimaban, se pronunciaran en el presente trámite[51].

29. En virtud del citado auto de pruebas, la Sala recibió la siguiente información:

Ricardo[52]

30. El accionante señaló que mediante la Resolución No. 8623 del 17 de octubre de 2024, fue trasladado a Cali (Valle del Cauca) y nombrado en la Fiscalía [XX] Especializada, con las mismas funciones que ejercía en Santander de Quilichao (Cauca)[53], pero de acuerdo con el actor los procesos a su cargo se duplicarían[54].

31. Adjuntó recomendaciones laborales realizadas por la ARL Positiva el 15 de octubre de 2024, por un periodo de 12 meses y cuyo objetivo fue “preservar el estado de salud y funcionalidad, favoreciendo su rehabilitación integral”[55]. También expuso que estas “no se cumplen por cuanto el eje temático (…) como titular de la [Fiscalía] 20 Especializada, guarda estrecha relación frente a las prohibiciones o restricciones que demanda la ARL”[56].

32. En particular, dentro de las recomendaciones realizadas por la ARL en el presente caso, se encuentran las siguientes[57]:

Medidas para el señor Ricardo[58]

– Mantener la asistencia regular a controles médicos recomendados, lo que permitirá un seguimiento, acompañamiento constante para el manejo y control emocional.

– Cumplir rigurosamente el tratamiento farmacológico prescrito por el médico psiquiatra. Se debe evitar la automedicación o la modificación de la dosis sin previa autorización médica.

– Realizar pausas activas de 5 a 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuo, orientadas a prevenir la fatiga física y mental. Estas pausas pueden incluir actividades como gimnasia cerebral y ejercicios de relajación.

– Adoptar hábitos saludables de higiene de sueño, procurando mantener horarios regulares de descanso al acostarse y levantarse siempre a la misma hora. Es importante evitar actividades estimulantes (leer, ver televisión o usar dispositivos electrónicos) en el espacio destinado al descanso.

– Solicitar atención médica de urgencia en caso de identificar alteraciones emocionales o conductuales, acudiendo a un especialista pertinente para recibir intervención oportuna.

– Aprovechar el tiempo extralaboral en actividades que promuevan el bienestar personal en actividades que promuevan el bienestar personal y social, incluyendo ocio, recreación, participación en eventos culturales, sociales o espirituales.

– Realizar las tareas laborales dentro de la jornada estipulada, evitando llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo durante los días de descanso.

– Seguir las directrices del área de seguridad y salud en el trabajo orientadas a minimizar los riesgos para la salud física y mental, promoviendo un entorno seguro y saludable.

– Notificar de manera oportuna al médico tratante, jefe inmediato y al área de salud y seguridad en el trabajo cualquier cambio en el estado de salud que pueda interferir con su desempeño laboral.

Medidas para la Fiscalía[59]

– Notificar al jefe inmediato sobre las presentes disposiciones, garantizando su implementación y cumplimiento durante el tiempo que permanezcan vigentes, incluso ante

eventuales cambios de jefaturas.

– Asignar funciones exclusivamente dentro del horario diurno, asegurando que las jornadas laborales no excedan las ocho (8) horas diarias. Se debe evitar la programación de turnos nocturnos.

– Restringir la exposición del servidor a situaciones de alta carga emocional, tales como confrontación con emociones negativas, trato hostil, pobreza extrema, violencia, desastres, amenazas a su integridad personal o la de terceros, y contacto directo con personas heridas o fallecidas. La asignación de estas actividades no deberá exceder media jornada diaria, con un límite máximo de 15 días calendario al mes.

– Asignar tareas que otorguen al servidor el tiempo necesario para su preparación. Asimismo, se debe restringir su exposición a la recepción simultánea de información proveniente de múltiples fuentes que exijan decisiones inmediatas o respuestas urgentes.

– Garantizar la confidencialidad de toda la información relacionada con la condición médica del servidor, protegiendo su privacidad.

– Facilitar los permisos necesarios para asistir a consultas médicas y controles especializados, para el mantenimiento de su estado de salud integral.

– Notificar a la aseguradora sobre cualquier cambio en las condiciones laborales o en las asignaciones del servidor con el propósito de evaluar la necesidad de realizar ajustes en la carta de recomendaciones laborales.

33. Indicó que el 28 de octubre siguiente se desplazó a la ciudad de Cali pero, de acuerdo con la Resolución No. 1381 del 14 de noviembre de 2024, se le informó que sería nuevamente trasladado, esta vez a la Fiscalía XXX Especializada de esa misma ciudad, la cual tiene a su cargo los delitos de secuestro y extorsión en las etapas de indagación e investigación, “lo que [para el actor] genera de por sí un diario de múltiples audiencias”, “laborar por fuera del horario habitual” y “tener disponibilidad 24/7 una vez semanal en cada mes”[60], por lo que, a su juicio, la medida “[tampoco] verifica las recomendaciones [laborales] comentadas”[61].

34. Señaló que al informar a la Directora de la Seccional Cali sobre su situación de salud, ella le manifestó que “[esa] dirección tenía 39 casos como el [suyo] en condiciones similares”; “para llegar a ese estatus solo bastaba con que las personas se presenten ante la ARL en dos o tres citas” y que “no podía tener un fiscal sin [hacer] audiencias”[62]. Finalmente, respecto a las presuntas amenazas que recibió, afirmó que “se [le] hizo un estudio de seguridad y el mismo arrojó ser de riesgo extraordinario”, es decir, “peligro y amenaza inminente”, por lo que fue acogido en el programa de protección de la entidad[63].

35. Finalmente, puso de presente que el desempeño de sus funciones en la Fiscalía XXX Especializada de Cali “[le] ha despertado aún más la angustia, la ansiedad y el desasosiego por el devenir de cada día, incluso no logr[a] conciliar el sueño, lo que [le] ha generado una crisis en [su] salud”[64], debido a la cual en diciembre del 2024 tuvo una incapacidad por 15 días[65].

Dirección de Fiscalías Seccional Cauca

36. La Dirección de Fiscalías Seccional Cauca se pronunció a través de correo electrónico remitido a la Corte Constitucional el 12 de noviembre de 2024. Allí señaló que el accionante fue trasladado a la ciudad de Cali (Valle del Cauca); adjuntó el manual de funciones para el cargo de fiscal especializado y una constancia de servicios prestados por el señor Ricardo.

37. Posteriormente, el 27 de noviembre de 2024[66] esa seccional remitió un informe en el que afirmó que “[adopta] medidas relacionadas con disminución de carga laboral a los servidores que tengan diagnósticos de origen laboral o común y que en dichas recomendaciones (sic) derivadas de la enfermedad se sugiera la disminución de carga”[67]. En tal sentido, señaló que ha disminuido la carga de 10 funcionarios de la entidad con

quebrantos en su salud mental y osteomuscular[68].

38. Por otro lado, se refirió a las herramientas y estrategias con las que cuenta la Fiscalía General de la Nación para la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales. Al respecto, señaló que aplica la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial cada dos años, cuyos resultados le permiten plantear un plan de trabajo anual. En ese plan "se cuenta con 19 actividades subdivididas en 4 ejes: transversales, prevención de accidentalidad, prevención de enfermedad laboral (…) y gestión de emergencias".

39. Finalmente afirmó que realizó estudios por riesgos psicosociales al accionante[69] y aportó un listado de 30 funcionarios de la Seccional Cauca que han reportado verse expuestos a riesgos psicosociales y las medidas tomadas en dichos casos, aunque no precisó el lapso en el que se presentaron tales reportes[70].

ARL Positiva[71]

40. La ARL Positiva informó que a través de dictamen No. JN202410955 del 10 de mayo de 2024, la Junta de Calificación de Invalidez calificó el "[t]rastorno mixto de ansiedad y depresión [F412]" en el caso del accionante como de origen laboral[72]. Así mismo, señaló una pérdida de capacidad laboral del 17.80%, establecida en el dictamen No. 2834032 del 9 de octubre de 2024, aspecto que fue cuestionado por el actor.

41. Por otro lado, expuso que en el caso del accionante esa ARL ha prestado los siguientes servicios: (i) prestación del servicio de "Rehabilitación Neuropsicológica"[73]; (ii) inscripción en el programa de rehabilitación por enfermedad laboral, el cual se cerró el 27 de agosto de

2024[74]; (iii) inspección del puesto de trabajo, realizada en abril de 2024[75]; y (iv) valoración del desempeño ocupacional, realizada el 4 de junio de 2024[76].

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali-Sala Penal[77]

42. El tribunal remitió copia integra del expediente de tutela, en particular, lo referente a los informes presentados por las entidades vinculadas.

Intervenciones presentadas a la Sala de Revisión en virtud del auto del 25 de octubre de 2024 en calidad de "amicus curiae"

Experto

Respuesta

Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC[78]

Señaló que los riesgos psicosociales "constituyen uno de los principales desafíos contemporáneos en materia de seguridad y salud en el trabajo"[79]. Así mismo, mencionó que el Ministerio del Trabajo los define como "las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de una tarea" con la "capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la realización de las tareas (…) y la salud física, psíquica o social del trabajador"[80].

En su criterio, los riesgos psicosociales pueden afectar el correcto ejercicio de los derechos

fundamentales al implicar un daño psicológico, emocional o social en los trabajadores. Estos se pueden “relacionar con la organización, el contenido y las condiciones del trabajo, así como con las relaciones interpersonales y el ambiente en el lugar de trabajo”[81]. En esa línea, expuso algunos riesgos, entre ellos, (i) el estrés laboral; (ii) la carga de trabajo excesiva; (iii) la violencia y acoso; (iv) tele trabajo en aislamiento; y (v) la inseguridad laboral.

Precisó que existen una serie de factores a tener en cuenta a la hora de evaluar los riesgos psicosociales, entre ellos (i) factores intralaborales, como las demandas de trabajo, el liderazgo y las compensaciones; (ii) factores extralaborales, como las relaciones familiares, las relaciones interpersonales, la situación económica, la vivienda y el desplazamiento al trabajo; (iii) factores individuales, como sociodemográficos u ocupacionales[82].

En particular, respecto a los riesgos a los que se ven expuestos los funcionarios de la Rama Judicial, mencionó (i) la alta carga de trabajo y presión por resultados; (ii) la exposición a contenidos traumáticos; (iii) los riesgos de amenazas y agresiones; (iv) la sobrecarga emocional y el desgaste profesional; y (v) el impacto en la vida personal y familiar[83].

Por otro lado, expuso que la política de salud mental, adoptada a través de la resolución 4886 de 2018 del Ministerio del Trabajo, “señala que las intervenciones efectivas en riesgos psicosociales pueden reducir las incapacidades laborales por causas mentales”. En ese sentido “la prevención, identificación, atención y seguimiento de los riesgos psicosociales en el entorno laboral no solo pueden proteger la salud de los servidores públicos, sino que también fortalecen el bienestar individual y contribuyen al desarrollo personal y profesional de cada trabajador”[84].

Indicó que la realización de estudios de cargas laborales es fundamental para evitar problemas de salud. Estos se pueden realizar en casos de “de incremento de los problemas de salud”, “dificultades en la productividad” y “para prevenir los riesgos psicosociales”[85].

Para realizar esos estudios destacó la interviniente que se deben (i) identificar las tareas y actividades; (ii) determinar los tiempos de cada tarea; (iii) evaluar la carga física y mental; (iv) realizar encuestas y entrevistas con los empleados para medir su percepción del trabajo; (v) compilar y analizar los datos para comparar las exigencias con la capacidad y el tiempo de cada trabajador; (vi) generar recomendaciones "para redistribuir las tareas, ajustar tiempos de trabajo o modificar procesos de manera que se reduzcan los riesgos de sobrecarga"[86]. Adicionalmente, es relevante tener en cuenta las particularidades de cada trabajador.

Finalmente, resaltó que "los riesgos psicosociales en el ámbito judicial requieren atención prioritaria dada su especial incidencia en la salud mental y física", por lo que es "necesario fortalecer los sistemas de vigilancia epidemiológica específicos para los servidores de la Rama Judicial" y, para ello, "se requiere un enfoque integral que involucre activamente a todas las partes (empleador, trabajador y ARL"[87]).

Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Colombia[88]

Lo psicosocial se define como aquella "interacción entre un sujeto y varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales de las personas", por lo que, "los riesgos psicosociales en relación con el empleo, se analizan conforme a la condición del empleo, la organización de la empresa, el entorno laboral, entre otros"[89].

Expuso factores de riesgo psicosocial como (i) la carga de trabajo: el exceso de la carga de trabajo, la falta de control sobre el ritmo y niveles elevados de presión en relación con el tiempo; (ii) el diseño de tareas: la ausencia de variedad, trabajo fragmentado o sin sentido y subutilización de capacidades; y, (iii) el horario de trabajo: horarios largos o que no permiten la vida social[90]. Señaló que "los altos niveles de estrés contribuyen al deterioro de la salud, los trastornos mentales y las conductas de desgaste emocional", así como el "deterioro físico"[91]. Precisó que "el malestar psíquico en el trabajo constituye hoy en día una de las

problemáticas centrales de los trabajadores” pues “el sufrimiento en el trabajo se encuentra hoy en día en el corazón de las dificultades de los trabajadores”[92].

Ministerio del Trabajo[93]

Se refirió a la resolución 2646 de 2008 para precisar que los riesgos psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”[94]. Entre los riesgos intralaborales, destacó “la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medioambiente de trabajo, interfase persona–tarea”. En cuanto a los riesgos extralaborales, mencionó “la utilización del tiempo libre, tiempos de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa, redes de apoyo social, características de la vivienda y el acceso a servicios de salud”. Finalmente, los individuales “comprenden información sociodemográfica, características de personalidad y estilos de afrontamiento e información sobre condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”[95]. Por lo demás, precisó que las ARL deben llevar a cabo una asesoría y asistencia técnica de manera permanente.

Centro de Estudios en Derecho y Salud (CENDES) de la Universidad CES[96]

Los riesgos psicosociales son “las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo, que se materializan de manera inadecuada o deficiente” “cuando están presentes, aumentan la probabilidad de que se generen consecuencias negativas para la seguridad y la salud de los trabajadores”[97].

Entre algunos ejemplos de riesgos, el interviniente expuso los cambios organizativos mal gestionados, precariedad laboral, comunicación ineficaz, falta de apoyo por la dirección, carga o ritmo de trabajo excesivo y horarios extensivamente prolongados[98]. Advirtió que

algunos de los problemas de salud mental que se asocian a estos riesgos son “el agotamiento, la ansiedad, la depresión e incluso las intenciones suicidas”[99].

En el caso puntual de los servidores públicos en Colombia, señaló que pueden estar expuestos a riesgos como la carga laboral excesiva, violencia laboral, jornadas laborales largas, falta de control sobre el trabajo, interferencia entre trabajo y familia, entre otros[100]. Finalmente, se refirió al apoyo que, desde su perspectiva y acorde a recomendaciones de la OMS, deben tener los trabajadores con problemas de salud mental. Así, deben adaptarse “los entornos de trabajo a las capacidades, necesidades y preferencias de los trabajadores con problemas de salud mental”, por ejemplo, con “horarios flexibles, tiempo adicional para completar las tareas, asignaciones modificadas a fin de reducir estrés, tiempo para asistir a citas de salud”[101].

Dirección Ejecutiva de Administración Judicial[102]

Se refirió a la resolución 2646 de 2008 para señalar que los riesgos psicosociales “comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. Así, “los factores de riesgo psicosocial son condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”[103]. Asimismo, la interviniente expuso los siguientes como riesgos psicosociales a los que se enfrentan los servidores de la Fiscalía General de la Nación[104]:

– Alta demanda cuantitativa de trabajo relacionada con un volumen elevado de investigaciones judiciales.

– Altas demandas emocionales por trato negativo por parte de ciudadanos que hacen parte de un proceso judicial, exposición a situaciones de violencia, contacto con personas heridas o fallecidos y/o exposición constante a situaciones y/o personas que amenazan su vida.

– Altas exigencias de responsabilidad del cargo por manejo de información confidencial y

estar a cargado de la seguridad de otras personas.

– Jornadas de trabajo prolongadas.

– Manejo de información excesiva, compleja o detallada durante el proceso de investigación de delitos.

II. CONSIDERACIONES

43. Con el objeto de resolver el presente asunto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional seguirá el siguiente esquema: (i) establecerá su competencia; (ii) abordará el examen de procedibilidad de la acción de tutela de la referencia y (iii) planteará la posible configuración del fenómeno de carencia actual de objeto en el presente caso. En caso de que se superen esos análisis, la Sala (iv) procederá con el planteamiento del problema jurídico, (v) la metodología de la decisión y se pronunciará sobre (vi) el caso concreto.

A. Competencia

44. Esta Sala de Revisión es competente para conocer de la presente acción de tutela, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto Ley 2591 de 1991.

B. Procedencia de la acción de tutela

45. La acción de tutela está sujeta a unos presupuestos de procedencia, a saber: (i) si quien ejerce el amparo es el titular de los derechos fundamentales cuya protección se invoca o está legalmente habilitado para actuar en nombre de este –legitimación por activa–; (ii) si la presunta vulneración puede predicarse respecto de la entidad o persona accionada y esta es de aquellas contra la que procede la acción de tutela –legitimación por pasiva–; (iii) si la tutela fue interpuesta en un término razonable después de ocurridos los hechos que motivan la presunta violación o amenaza de los derechos –inmediatez–; y (iv) si el afectado dispone

de otro medio de defensa judicial, salvo que la acción de tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable –subsidiariedad–.

46. En consideración a lo anterior, la Sala analizará la procedencia de la acción de tutela de la referencia.

(i) Legitimación por activa

47. Los artículos 86 constitucional y 10 del Decreto Ley 2591 de 1991, disponen que toda persona tiene derecho a interponer la acción de tutela, en todo momento y lugar, por sí misma o por quien actúe en su nombre. En ese orden, la legitimación en la causa por activa se acredita: (i) en ejercicio directo de la acción por quien es el titular de los derechos fundamentales; (ii) por medio de los representantes legales (como es el caso de los menores de edad); (iii) a través de un apoderado judicial; (iv) mediante la agencia oficiosa; o (v) por conducto del defensor del pueblo o de los personeros municipales, facultados para intervenir en representación de terceras personas siempre que el titular haya autorizado su intervención o se adviertan situaciones de desamparo e indefensión[105].

48. En el presente caso, se satisface el requisito de legitimación en la causa por activa, pues la solicitud de amparo fue presentada directamente por el señor Ricardo, en nombre propio, y es el titular de los derechos fundamentales que alegó como presuntamente vulnerados y quien se encuentra vinculado laboralmente a la Fiscalía General de la Nación.

(ii) Legitimación por pasiva

49. Conforme a lo previsto en el artículo 5 del Decreto Ley 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de una autoridad pública que hubiera violado o amenazado un derecho fundamental. Igualmente, procede de manera excepcional contra acciones u omisiones de particulares, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Texto Superior y conforme a lo previsto en el artículo 42 del mencionado decreto. El requisito de legitimación en la causa por pasiva se explica en la aptitud o capacidad legal[106] de la accionada, bien sea porque es el presunto responsable de los hechos vulneradores o porque es el llamado a responder por las pretensiones de amparo[107].

50. En este sentido, la Sala encuentra que la Fiscalía General de la Nación es la entidad pública, perteneciente a la rama judicial del poder público con personería jurídica y con plena autonomía administrativa y presupuestal de conformidad con el artículo 249 superior, a la que el accionante le atribuye la presunta vulneración de sus derechos fundamentales. Asimismo, es la entidad a la que el actor está vinculado laboralmente al ser su entidad nominadora. De hecho, la Fiscalía refirió su posición en el presente caso, así: "[el accionante] pretende utilizar [la tutela] para acceder a una disminución de carga laboral, sin que medie el agotamiento ni activación de las recomendaciones que emita el galeno de especialidad laboral" por lo que solicitó la improcedencia del amparo. En este sentido, la Fiscalía General de la Nación es la entidad pública legitimada para integrar el extremo pasivo de la presente acción.

51. Con ocasión de la legitimación por pasiva de esta entidad, conviene precisar en este punto que las reglas de reparto de la acción de tutela, están previstas en el Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021. Estas no son reglas de competencia, por lo que las autoridades judiciales no pueden declarar su falta de competencia para conocer de la acción de tutela, al oponerse al derecho fundamental al acceso a la administración de justicia[108].

52. Esta Corporación ha establecido que cuando existe un reparto caprichoso de la acción de

tutela, el caso debe ser remitido a la autoridad judicial a quien corresponda su conocimiento, de conformidad con las disposiciones previstas en las mencionadas normas[109]. Sin embargo, cuando se presenta una equivocación en las reglas de reparto no se declara un vicio de nulidad con fundamento en que no se trata de reglas de competencia y porque sería contrario al principio de celeridad de las acciones de tutela y la necesidad de protección inmediata de los derechos fundamentales[110].

53. En este contexto, el numeral 3 del artículo 1 del Decreto 333 de 2021, dispone que las acciones de tutela dirigidas contra las actuaciones de la Fiscalía General de la Nación deben ser conocidas por los tribunales superiores del Distrito o los tribunales administrativos. Sin embargo, el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cali, juez de primera instancia, decidió resolver de fondo la acción de tutela objeto de revisión. En este contexto, la Sala precisa que, si bien se presentó tal situación, ello no hace que la tutela adolezca de nulidad pues, se insiste, las reglas de reparto no son reglas de competencia; y, aún en gracia de discusión, retrasar la respuesta judicial que precisa el accionante en un caso donde existe una situación de debilidad manifiesta, no solo contravendría el principio de prevalencia del derecho sustancial, sino que agravaría la afectación de la salud mental del trabajador, manteniendo la situación que precisamente se busca evitar mediante el presente mecanismo constitucional

54. Por otro lado, el Juzgado Tercero Penal del Circuito de Cali (Valle del Cauca), juez de primera instancia, vinculó además de las dependencias de la Fiscalía General de la Nación (la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación, la Dirección Seccional de Fiscalías de Popayán (Cauca) y la Dirección de fiscalías nacionales), a la ARL Positiva, a la Defensoría del Pueblo del Departamento del Cauca y a la Promotora de Salud S.O.S. Respecto de la ARL Positiva, la Sala encuentra adecuada su vinculación al presente trámite pues puede verse afectada por las decisiones que lleguen a adoptarse en esta providencia, en razón a que sus competencias implican la atención de dificultades de salud en el trabajo durante el ejercicio de las funciones del accionante. Por su parte, en lo que respecta a la Defensoría del Pueblo del Departamento del Cauca y a la Promotora de Salud S.O.S., la Sala constata que estas entidades fueron sujetos vinculados oficiosamente al proceso de tutela en el marco del

trámite de primera instancia, pero no se evidenció ninguna relación con el objeto de esta acción; además, el accionante no les endilgó (de manera directa o indirecta) una acción u omisión en la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, de manera que procederá en parte resolutiva de esta sentencia con su desvinculación del presente proceso.

(iii) Inmediatez

55. A la luz del artículo 86 superior la acción de tutela podrá ser invocada “en todo momento y lugar”. En todo caso, esta acción constitucional debe ser interpuesta en un plazo razonable y proporcionado a partir del hecho generador de la presunta vulneración[111], lapso que deberá analizarse de acuerdo con las particularidades de cada caso concreto[112].

56. En el presente caso se encuentra que el diagnóstico del señor Ricardo es del 17 de noviembre de 2022; sin embargo, el 21 de noviembre de 2023 inició una serie de actuaciones internas ante la entidad empleadora en busca de apoyo y una redistribución de su carga laboral. Así, la última solicitud realizada por el accionante fue el 19 de febrero de 2024, siendo negada por la Oficina de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación a través del oficio No. DBSO-30120 del 2 de abril de 2024. Ante esa negativa, el 18 de abril de 2024, el tutelante interpuso la presente acción de tutela.

57. En virtud de lo anterior, la Sala concluye que el requisito de inmediatez se encuentra acreditado ya que el accionante: (i) interpuso la acción de tutela 16 días después de la última respuesta negativa de la entidad y; (ii) los hechos que dieron lugar a la tutela se mantienen ya que a Fiscalía General de la Nación no ha realizado una actuación concreta relacionada con la redistribución de carga laboral en favor del accionante.

(iv) Subsidiariedad

58. A la luz del artículo 86 de la Constitución Política, los artículos 5° y 6° del Decreto Ley 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela tiene un carácter subsidiario. Por esta razón, el amparo procede como mecanismo de protección definitivo cuando el presunto afectado no disponga de otro medio de defensa judicial o, cuando existiendo ese medio, éste carezca de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales de conformidad con las circunstancias del caso concreto. Adicionalmente, la acción procede como mecanismo transitorio cuando se interponga para evitar la consumación de un perjuicio irremediable en los términos de la jurisprudencia constitucional[113].

59. En el presente caso la Sala observa que la Fiscalía expresó en su respuesta ante el juez de instancia que la tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad ya que el accionante no había agotado la vía interna de la entidad. Esto es, "radicar una solicitud ante el Departamento de Salud Ocupacional, quien luego de consultar con las recomendaciones que emita la ARL (…) adoptaría las medidas a las que hubiera lugar"[114].

60. Pese a lo establecido por la entidad, la Sala advierte que el accionante sí elevó solicitudes ante la entidad accionada (relacionadas con la disminución de su carga laboral) y que una de las dependencias de la Fiscalía General de la Nación negó su petición, aseguró que hay un acta de mejoramiento y que "no es competente para efectuar ajustes de sus asignaciones o metas laborales"[115], aunque tampoco le precisó quién sí lo era, de manera que de esta situación no se puede colegir que el accionante no hubiera agotado una solicitud interna en la entidad.

61. Por otro lado, la Corte encuentra que, en principio, el tutelante, como servidor de la Fiscalía General de la Nación, tiene a su disposición la jurisdicción contenciosa administrativa

para dirimir una controversia laboral derivada de la no evaluación y posterior ajuste de su carga laboral[116]. Sin embargo, los medios de control de nulidad no se estiman idóneos y eficaces para la protección de los derechos fundamentales del actor de cara a su situación de salud.

62. En este caso el accionante es un sujeto de especial protección constitucional[117], por la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra, al estar probada la presencia de serias afectaciones en su salud mental, al estar diagnosticado con "trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, problemas relacionados con el estrés"[118], enfermedades de origen laboral que le representan una pérdida de la capacidad laboral del 17.80%[119]. Esta situación también ha repercutido en su salud física[120], además de tratarse de enfermedades que pueden poner en riesgo la vida de las personas, tal como lo ha advertido la OMS[121].

63. Debido a su diagnóstico médico, en particular, de cara a su salud mental, el tutelante recibió recomendaciones medico laborales y, en consecuencia, elevó peticiones ante la Fiscalía los días 21 de noviembre de 2023 y el 19 de febrero de 2024, en las que solicitó a esa entidad una disminución en su carga laboral. Sin embargo, en palabras del accionante, no ha recibido "el más mínimo apoyo" para su efectivo y adecuado cumplimiento[122]. Contrario a ello, expresó que los efectos de su diagnóstico de salud se han agravado debido al aumento de la carga laboral[123]. Inclusive, según se evidencia -prima facie- del material probatorio obrante en el expediente, actualmente se desempeña como Fiscal 25 Especializado en la ciudad de Cali, en el que conoce de 1.504 procesos, es decir, más del doble de los que conocía en Santander de Quilichao[124], lo que, en criterio del actor, "[le] ha despertado aún más la angustia, la ansiedad y el desasosiego por el devenir de cada día, incluso no logr[a] conciliar el sueño, lo que [le] ha generado una crisis en [su] salud"[125], y debido a lo cual en diciembre del 2024 tuvo una incapacidad por 15 días[126]. Esta situación, en conjunto, amerita la intervención del juez constitucional.

64. En esta línea, la Corte destaca que el accionante (i) se encuentra en una situación de debilidad manifiesta al contar con un diagnóstico en su salud mental que puede poner en riesgo su vida y su bienestar; (ii) ha sido sujeto de recomendaciones médicas de cara a su estado de salud; (iii) ha elevado distintas solicitudes a su empleador en aras de que se tengan en cuenta las recomendaciones dadas por sus médicos; sin embargo, (iv) según se menciona en el escrito de tutela, esas recomendaciones no han sido atendidas en debida forma por parte de su empleador.

65. Las personas que presentan afectaciones en la salud mental, por lo general, son sujetos de especial protección constitucional, cuando se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, como ocurre con el accionante, debido a la manera en que estas afectaciones pueden afectar la posibilidad que tienen de tomar decisiones e interactuar con otros. La jurisprudencia de esta Corte ha entendido que los pacientes con diagnósticos en su salud mental como los trastornos de ansiedad y depresión se encuentran, precisamente, en estado de debilidad manifiesta por sus características propias que afectan múltiples aspectos de la vida de quienes las padecen, e impiden el normal y adecuado desempeño de las actividades laborales.

66. Así pues, declarar la improcedencia de la presente acción de tutela significaría imponer una espera adicional, desproporcionada e injustificada a una persona que solicita la protección de su derecho fundamental a la salud mental. La situación laboral del accionante ha derivado en un “trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada y problemas relacionados con el estrés” y en una pérdida de capacidad laboral del 17.80%. De manera que, la situación laboral actual del tutelante y su situación de salud mental, amerita en el presente caso, la intervención urgente y definitiva por parte del juez constitucional.

67. Por lo demás, aunque el accionante pudiera acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo para intentar dirimir un posible conflicto laboral, este mecanismo tampoco

resulta eficaz para la protección del derecho a la salud mental al no garantizar una solución integral y oportuna frente a la situación que enfrenta el accionante de cara a la garantía de sus derechos fundamentales. En efecto, el oficio No. DBSO-30120 del 2 de abril de 2024, a través del cual la Fiscalía negó la última solicitud del accionante, podría ser cuestionable a través del medio de control de nulidad y restablecimiento de derecho. No obstante, los trámites propios de esta jurisdicción pueden prolongarse en el tiempo, lo cual podría agravar aún más la situación de salud mental del tutelante, quien indica que su nuevo puesto de trabajo ha afectado aún más su situación de salud y bienestar y desconocer su situación de especial protección constitucional, por lo cual la acción de tutela se configura como el mecanismo definitivo para proteger los derechos fundamentales del accionante, en tanto permite obtener una respuesta urgente, inmediata e integral del juez constitucional que permita visibilizar la complejidad de la situación de salud mental y garantizar condiciones para su bienestar.

C. Cuestión previa. Sobre la inexistencia de carencia actual de objeto en el presente caso

68. De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política, la finalidad de la acción de tutela consiste en otorgar una protección inmediata a los derechos fundamentales vulnerados o amenazados. No obstante, puede ocurrir que durante el respectivo trámite sobrevengan circunstancias que, por sustracción de materia, tornen inane un pronunciamiento por parte del juez constitucional.

69. La jurisprudencia constitucional ha desarrollado la figura de la carencia actual de objeto para aquellos casos en los que durante el trámite constitucional se advierta que las amenazas o vulneraciones que dieron lugar a la solicitud de amparo cesaron; ya sea porque (i) existe un hecho superado; (ii) se presenta un daño consumado; o (iii) acaeció una situación sobreviniente[127]. La ocurrencia de alguno de estos eventos conlleva a que cualquiera que sea la orden emitida por el juez, esta “caerá en el vacío”[128].

70. En ese sentido, el hecho superado tiene lugar cuando la pretensión de amparo se satisface en su integridad como un producto del obrar de la entidad accionada y, antes de la decisión judicial que se profiera en curso del amparo solicitado[129]. Esta corporación ha entendido que la precitada modalidad de carencia de objeto se presenta cuando "la aspiración primordial en que consiste el derecho alegado está siendo satisfecha por completo, ha desaparecido la vulneración o amenaza y, en consecuencia, la posible orden que impartiera el juez caería en el vacío"[130].

71. En el caso concreto, las pretensiones del actor son las siguientes: (i) que "se exonere [su] participación en las diferentes audiencias de los procesos asignados al despacho a su cargo"; (ii) "[se le] retire de la programación de turnos adicionales para disponibilidad en casos de capturas y atención de actos urgentes en días no hábiles"; (iii) "reduzca la cantidad de expedientes que actualmente [se] encuentr[a] conociendo"; (iv) "realice de manera efectiva la corrección de los implementos y utensilios de la oficina que permitan hacer llevadera la jornada laboral"; y, subsidiariamente, (v) "disponga [su] traslado a la ciudad de Cali en un cargo de idéntica categoría".

72. Partiendo de lo anterior, esta Sala observa que el objetivo de la acción es obtener una disminución de la carga laboral del tutelante, en atención al diagnóstico de "trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, problemas relacionados con el estrés". Durante el presente trámite se puso de presente que el accionante había sido trasladado de Santander de Quilichao (Cauca) a la ciudad de Cali (Valle del Cauca), donde actualmente se desempeña como Fiscal XXX Especializado de la Fiscalía General de la Nación.

73. En este contexto, como cuestión preliminar la Sala debe revisar si, en el presente caso, tuvo lugar la configuración del fenómeno de la carencia actual de objeto por hecho superado

al haberse procedido -por parte de la accionada- con el traslado del señor Ricardo a la ciudad de Cali (Valle del Cauca). Como se indicó en precedencia este fenómeno procesal solo tiene lugar cuando se genera una variación sustancial en los hechos y las pretensiones objeto de la acción tutela han sido satisfechas en su totalidad. En este caso, si bien ocurrió el traslado del actor a la ciudad de Cali, tal pretensión se planteó como subsidiaria y además no era la única.

74. En efecto, la pretensión principal de amparo versa sobre la adecuación de la carga laboral del accionante lo cual, de acuerdo con la información que reposa en el expediente, no ha sido satisfecha. De hecho, el tutelante precisó que el cargo de fiscal en la ciudad de Cali "genera de por sí un diario de múltiples audiencias", "implica laborar por fuera del horario habitual" y se "debe tener disponibilidad 24/7 una vez semanal en cada mes"[131] lo que, para el accionante, no responde a su demanda de amparo y tampoco refleja una modificación sustancial en los hechos al no haberse modificado la presión laboral que recae sobre el actor de manera que se intervenga efectivamente en su situación de salud y se atiendan adecuadamente las recomendaciones dadas por los médicos[132]. Además, según informa el tutelante, ese cargo ha implicado un aumento en los procesos respecto del número que llevaba, pues anteriormente tenía 724 procesos y ahora tiene 1504 expedientes[133].

75. En este contexto, la Sala no puede inferir que en el presente caso se configuró una carencia actual de objeto en su modalidad de hecho superado, pues la pretensión principal de la acción de tutela no ha sido satisfecha por la autoridad nominadora y tampoco se advierte, en términos generales, una variación sustancial, desde el punto de vista del accionante, en las condiciones de trabajo que apunten a su adecuada protección y bienestar. Aunque el actor fue traslado a la ciudad de Cali, a partir de la información remitida por el demandante, persiste la presunta afectación alegada en relación con la carga y la presión laboral. En principio, la carga laboral no ha sido modificada y, por el contrario, pareciera que incrementaron sus responsabilidades y la presión que ello conlleva en el caso del accionante, la persistencia en la cantidad de expedientes asignados y las consiguientes exigencias fuera

del horario de trabajo para cumplir con su labor. De manera que para esta Sala no es posible tener por configurada una carencia actual de objeto en el caso bajo estudio.

76. Acreditada la procedencia de la acción de tutela en el presente asunto y descartado el acaecimiento de la carencia actual de objeto, en este punto, la Sala procederá a plantear el problema jurídico y analizar el fondo del asunto.

D. Planteamiento del problema jurídico y la metodología de la decisión

77. Conforme a los fundamentos fácticos expuestos en la Sección I de esta providencia, le corresponde a la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional resolver sí ¿la Fiscalía General de la Nación vulneró los derechos fundamentales del accionante a la salud mental y al trabajo digno, al omitir valorar y concretar ajustes efectivos en su carga laboral, pese a su diagnóstico de "trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, problemas relacionados con el estrés" y las recomendaciones médico-laborales realizadas por la ARL[134] y la dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo[135] de la entidad?

78. Para estos efectos, la Sala se referirá (i) al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, y (ii) al derecho a la salud mental en el trabajo: la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales. A partir de ello, (iii) analizará el caso concreto.

(i) El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas

79. El trabajo es un valor y principio orientador del ordenamiento constitucional colombiano,

en virtud del preámbulo de la Constitución Política. Así mismo, el artículo 25 superior advierte que se trata de un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado. Por su parte, el artículo 53 de la Constitución establece los principios que regulan las relaciones laborales e impone la obligación de que cualquier regulación legal o contractual del trabajo respete los principios de dignidad humana, libertad y los derechos de los trabajadores colombianos.

80. La consagración constitucional del trabajo ha sido interpretada por la jurisprudencia constitucional a la luz de la concepción del Estado como Social y de Derecho, por lo cual "debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta; y además, que constituye la actividad libre y lícita del hombre, la cual no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad"[136]

81. Acorde con lo anterior, desde sus inicios la Corte Constitucional ha sido enfática al señalar que la protección constitucional del trabajo no se limita al acceso a un empleo y su permanencia en él, sino que este se debe desempeñar en condiciones dignas y justas[137]. Estas condiciones en el trabajo "deben tener eficacia jurídica y [este] derecho debe ser garantizado tanto por las autoridades públicas como por los particulares involucrados en relaciones laborales"[138].

82. Siendo así, el trabajo se relaciona directamente con los principios enlistados en el artículo 53[139], además, "comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros"[140].

83. Particularmente, la Corte ha señalado que "el trabajo en sí mismo considerado constituye per se un aspecto de la dignidad humana, en cuanto permite a la persona procurarse la

satisfacción de sus necesidades y las de su familia". No obstante, "las condiciones en que se ejerce el trabajo también contribuyen al reconocimiento o al desconocimiento de esta dignidad; ciertamente, para ser verdaderamente humano, el trabajo debe desarrollarse dentro de un ambiente, unas circunstancias y unas reglas que no signifique la simple 'utilización' de quien pone a disposición del empleador su fuerza laboral"[141]. Así, tanto la labor como la condición en la que se desarrolla el trabajo contribuyen a la realización de la persona, es decir, al reconocimiento del derecho a un trabajo digno.

84. Por ende, algunas de las circunstancias en las que esta Corporación ha reconocido que se vulnera este derecho son "la afectación del mínimo vital por retrasos en el pago de salarios y prestaciones, traslados laborales que comprometen la seguridad y salud de los trabajadores, despidos sin intentos de reubicación previos, discriminación en sistemas de cesantías, situaciones de maltrato y acoso laboral, acusaciones públicas sin proceso disciplinario previo, y condiciones laborales que contribuyen al estrés"[142].

85. En el ámbito internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos plantea lo anterior en los siguientes términos: "[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"[143]. En similar sentido, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre prescribe el derecho al trabajo en condiciones dignas[144]. Entre otras, estas condiciones abarcan (i) una remuneración equitativa que garantice condiciones mínimas de existencia para los trabajadores y su familia; (i) seguridad e higiene en el trabajo; (iii) igualdad de oportunidades para los trabajadores; y (iv) el descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación razonable de las jornadas de trabajo[145].

86. Ahora bien, el artículo 45 de la Carta de la Organización de Estados Americanos reconoce que el trabajo "es un derecho y un deber social, [que] otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". En este sentido,

la Corte Interamericana de Derechos Humanos[146], ha señalado que “la prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental”[147].

87. En esta misma línea, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una relación entre el derecho al trabajo y el derecho a la salud pues una de las condiciones básicas para que un trabajador pueda ejercer con eficacia y eficiencia su labor se fundamenta en el cuidado de su estado de salud.

(ii) El derecho a la salud mental en el trabajo: la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales

88. El derecho a la salud está consagrado en el artículo 49 de la Constitución. A partir de la Ley 1751 de 2015 y la jurisprudencia constitucional es considerado como un derecho autónomo e irrenunciable, revestido de un carácter fundamental[148] [149]. En el ámbito internacional de los derechos humanos, el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), y el artículo 10 del Protocolo de San Salvador, se establece el derecho de toda persona a la salud física y mental.

89. Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que “la protección a la salud abarca una amplia gama de factores socioeconómicos, bienes y servicios que inciden en la posibilidad de que una persona pueda llevar una vida sana y digna”[150]. De hecho, en varias oportunidades se ha sostenido que la salud constitucionalmente protegida no es únicamente la física, sino que comprende, necesariamente componentes del bien sicológico, mental y sicosomático de una persona[151]. Por lo cual, “el derecho a la salud mental es una parte integrante del derecho fundamental a la salud y es exigible vía amparo

constitucional”[152].

90. Asimismo, el artículo 3° de la Ley 1616 de 2013 “por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones” define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”[153]. Así mismo, este artículo establece que la salud mental es “de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”[154].

91. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, define la salud mental como “un estado de bienestar que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad”[155]. Asimismo, indica que “[l]as afecciones de salud mental comprenden trastornos mentales y discapacidades psicosociales, así como otros estados mentales asociados a un alto grado de angustia, discapacidad funcional o riesgo de una conducta autolesiva”[156].

92. Los trastornos mentales implican “una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo. Por lo general, va asociado a angustia o a discapacidad funcional en otras áreas importantes”[157]. A pesar de que “existen opciones eficaces de prevención y tratamiento” para estos trastornos, lo cierto es que la mayoría de las personas que los padecen frecuentemente son invisibilizadas no tienen acceso a una atención efectiva, negación o dificultad para acceder a apoyos e inclusive, en muchos casos, sufren de estigma, discriminación y violaciones a sus derechos fundamentales[158].

93. En el ámbito laboral, la salud mental de los trabajadores puede verse afectada por riesgos psicosociales. Esto riesgos son definidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, como las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento en el trabajo”[159].

94. En esta línea, la OIT ha reconocido que el trabajo puede contribuir a mejorar o afectar la salud de una persona, en el sentido que una interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores emocionales puede perturbar la salud de una persona, al ocasionar “trastornos emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neuro hormonales que suponen riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas. Por el contrario, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo crea una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y la satisfacción, y mejora la salud”[160].

95. Conforme a la resolución 2646 de 2008[161] del entonces Ministerio de Protección Social, existe un deber a cargo de diferentes actores sociales, tanto públicos como privados de prevenir, identificar y atender los riesgos psicosociales. Según esta norma, los factores psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales del trabajador, los cuales pueden afectar su salud y desempeño[162], asimismo, dispone algunos factores de riesgo que el empleador debe identificar y analizar.

96. En relación con los riesgos intralaborales a tener en cuenta por el empleador se destaca: (i) la gestión organizacional[163]; (ii) las condiciones de la tarea[164]; (iii) la carga física[165]; (iv) la jornada de trabajo[166], entre otros. Respecto a los riesgos extralaborales

la norma indica: (i) la utilización del tiempo libre; (ii) el tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir al trabajo; (iii) la pertenencia a redes de apoyo social; (iv) las características de la vivienda; y, (v) acceso a servicios de salud[167]. Finalmente, en cuanto a algunos factores individuales, la citada resolución se refiere por ejemplo a (i) la información sociodemográfica; (ii) las características de personalidad; y (iii) a las condiciones de salud[168].

97. Desde esta perspectiva, al evaluar los factores psicosociales de los trabajadores, los empleadores deben incluir información actualizada sobre los siguientes aspectos: (i) las condiciones de salud de los trabajadores[169]; (ii) la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales; (iii) las estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común; (iv) el ausentismo; (v) la rotación de personal, y, (vi) el rendimiento laboral[170]. Una vez identificados los factores de riesgo y sus posibles efectos, los empleadores deben hacer seguimiento a fin de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a los mismos y la necesidad de intervenir en el corto, mediano o largo plazo. Igualmente, la información deberá ser actualizada periódicamente[171]

98. Adicionalmente, la Ley 1616 de 2013, plantea obligaciones en cabeza de las ARL para promover la salud mental en el ámbito laboral. Estas entidades deben formular estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental que incluyan “el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores”[172]. Por su parte, el gobierno debe determinar y actualizar “lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”[173]

99. En el trabajo existen varios factores psicosociales que pueden afectar la salud mental del trabajador, entre otros: (i) la carga de trabajo excesiva; (ii) los horarios prolongados y

extenuantes de trabajo que no permitan a la persona tener una vida fuera del ambiente laboral[174]; (iii) la violencia y el acoso; (iv) el trabajo en aislamiento; y (iv) la inseguridad laboral[175]. En ese sentido, es necesario que los empleadores identifiquen, prevengan y traten los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos sus trabajadores, al ser susceptibles de desconocer el derecho a la salud mental, generar problemas como agotamiento o burnout, ansiedad, depresión, intensiones suicidas, entre otros[176]. Más aún cuando, los problemas de salud mental de un trabajador no sólo comprometen sus derechos sino el bienestar de sus allegados más próximos y compañeros[177].

100. En el caso de los servidores de la Fiscalía General de la Nación, los conceptos técnicos aportados en sede de revisión reconocieron que estos se ven expuestos a múltiples factores psicosociales tales como: (i) las altas demandas de trabajo relacionadas con un volumen elevado de investigaciones judiciales, (ii) las altas demandas emocionales por trato negativo por parte de ciudadanos, exposición a situaciones de violencia, contacto con personas heridas o fallecidos y/o exposición constante a situaciones y/o personas que amenazan su vida; (iii) el manejo excesivo de responsabilidad del cargo por manejo de información confidencial; (iv) jornadas de trabajo prolongadas; y (v) el manejo de información excesiva, compleja o detallada durante el proceso de investigación de delitos[178].

101. En este sentido, los factores psicosociales pueden afectar el derecho a la salud mental de los trabajadores, por lo que los empleadores están llamados a identificarlos, prevenirlos y tratarlos en cada caso particular, a partir de un enfoque integral que los involucre. En el caso de la Fiscalía General de la Nación, si bien esta entidad tiene la responsabilidad de garantizar el derecho de acceso a la justicia de las víctimas, lo que implica asegurar la continuidad en la prestación del servicio público de administración de justicia; esta obligación no puede desconocer el derecho fundamental a la salud mental de sus trabajadores y, por ende, pasar por alto el deber de identificación, prevención y atención de los riesgos psicosociales a los que están expuestos sus servidores. En este sentido, es necesario encontrar alternativas equilibradas en aras de no perjudicar a quienes apoyan la administración de justicia[179].

102. En síntesis, la salud mental integra el derecho fundamental a la salud y su protección es exigible a través de la acción de tutela; abarca una serie de aspectos emocionales y cognitivos que permiten el desarrollo de las personas a plenitud y con dignidad. Las afecciones a la salud mental pueden derivar en estados mentales asociados a un alto grado de angustia, discapacidad funcional e incluso, el riesgo de conductas autolesivas.

103. En el ámbito laboral, la salud tanto física como mental, puede verse expuesta a diversos factores que la pueden alterar y afectar. Siendo así, la salud en el trabajo implica, al menos, la obligación del empleador de identificar y garantizar intervenciones que aseguren de forma efectiva el derecho a la salud física y mental del trabajador. Esto implica el deber de identificar, prevenir y atender los riesgos psicosociales en el entorno laboral, protegiendo la integridad mental del trabajador frente a factores como la sobrecarga de trabajo, las prolongadas jornadas laborales, el acoso laboral, el estrés laboral, entre otras. En el caso de la Fiscalía General de la Nación, lo anterior debe armonizarse con la obligación de asegurar la continuidad en la prestación del servicio público de administración de justicia.

(iii) El análisis del caso concreto

104. En el presente caso, la Corte encuentra acreditadas varias situaciones. En primer lugar, cuando el tutelante se encontraba en la Fiscalía X Especializada de Santander de Quilichao (Cauca) “tenía 724 Procesos, de los cuales 545 indagaciones, 23 Investigaciones y 139 juicios, además 13 en ejecución y 4 querellable”, lo que le implicó en su caso individual una carga laboral que le generó afectaciones en su salud mental al haber sido diagnosticado con “trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad generalizada, problemas relacionados con el estrés”[180], las cuales han sido calificadas como de origen laboral y le han representado una pérdida de la capacidad laboral del 17.80%[181].

105. A partir de ello, el 27 de febrero de 2024 el actor se reunió con la Dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Fiscalía y acordaron tomar medidas preventivas para solventar su situación[182]. Entre estas medidas se destacan las siguientes: (i) evitar "horas de disponibilidad adicionales a las de su jornada laboral diaria, turnos nocturnos, para permitir el descanso adecuado y así lograr la recuperación de la salud física y mental"; (ii) "[v]erificar y concretar ajustes de la asignación de trabajo con [el] jefe inmediato teniendo en cuenta condiciones individuales"; (iii) "realizar verificación del puesto de trabajo de acuerdo con las actividades del programa de vigilancia epidemiológico para desórdenes musculo esqueléticos"; (iv) contar con una "[j]ornada laboral de 48 horas semanales, no prestar turnos de noche"; al igual que (v) "un carrito para transportar las carpetas que lleva para sus audiencias"[183].

106. Asimismo, el 15 de octubre de 2024, el actor recibió algunas recomendaciones médico-laborales por parte de su ARL[184]. Entre ellas se encuentran las siguientes: (i) "[a]provechar el tiempo extralaboral en actividades que promuevan el bienestar personal"; y (ii) [r]ealizar las tareas laborales dentro de la jornada estipulada, evitando llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo durante los días de descanso". También dirigió recomendaciones a la accionada, tales como: (iii) "[n]otificar al jefe inmediato sobre las presentes disposiciones garantizando su implementación y cumplimiento durante el tiempo que permanezcan vigentes, incluso ante eventuales cambios de jefaturas"; (iv) "asignar funciones exclusivamente dentro del horario diurno, asegurando que las jornadas laborales no excedan las ocho (8) horas diarias" evitando "la programación de turnos nocturnos"; (v) "[r]estringir la exposición del servidor a situaciones de alta carga emocional"; (vi) "[a]signar tareas que otorguen al servidor el tiempo necesario para su preparación"; y (vii) "notificar a la aseguradora sobre cualquier cambio en las condiciones laborales o en las asignaciones del servidor"[185].

107. Ante esta situación y las recomendaciones que apuntan a revisar su carga laboral, el tutelante le solicitó en repetidas oportunidades a la accionada un ajuste en su carga laboral. Sin embargo, la entidad accionada no demostró haber adoptado alguna intervención o

medida efectiva tendiente a modificar la carga laboral del señor Ricardo, de conformidad con su situación de salud.

108. Así, la Sala observa que la accionada se limitó a dar respuestas evasivas e, incluso, una de sus dependencias simplemente afirmó que “no es competente para efectuar ajustes de sus asignaciones o metas laborales”[186], sin aclarar -por ejemplo- qué dependencia podía encargarse de tramitar la situación del accionante. En su lugar, esta debió valorar y concretar ajustes efectivos y razonables a su la carga laboral, conforme a las indicaciones del médico tratante, de la ARL y las medidas acordadas por la Dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo[187].

109. En segundo lugar, la accionada aumentó en más del doble la carga laboral del tutelante. El traslado del señor Ricardo a la ciudad de Cali (Valle del Cauca) representó que ya no tuviera 768 procesos a su cargo, sino que dicho número aumentó a “1504 procesos, de los cuales 1497 están en la etapa de indagación, 6 en la etapa de Investigación y 1 en la etapa del Juicio”[188], lo que además no fue refutado por la accionada. Lo anterior permite colegir que la entidad empleadora, al realizar el traslado del actor, no tuvo la mínima atención en la carga laboral que el tutelante iba a recibir, si esta resultaba adecuada a sus condiciones de salud mental o si, por el contrario, era necesario tomar medidas individuales y específicas para asegurar que el ejercicio laboral del actor no le impidiera seguir las recomendaciones médicas.

110. La Sala advierte que la carga laboral inferior que tenía el accionante antes de su traslado, pasó por alto sus condiciones individuales y las varió aumentando su carga laboral en detrimento a sus derechos fundamentales. De manera que la accionada excedió su facultad de ius variandi, pues si bien esta potestad “permite al empleador modificar el lugar, tiempo o modo de trabajo”, “ello opera a condición de que se respeten los derechos mínimos del trabajador”[189].

111. En ese sentido, a partir de la información que reposa en el expediente, la Sala no constató un apoyo efectivo de la accionada dirigido a propender por el bienestar del servidor público. Las breves intervenciones que esta ha tenido (por ejemplo, el traslado a la ciudad de Cali) no han considerado de manera integral y efectiva la situación de salud del accionante. En particular, al no valorar y concretar ajustes efectivos de cara a la carga laboral del tutelante conforme a las recomendaciones médicas y su situación de salud plenamente comprobada en el expediente, la accionada omitió su deber de garantizar de forma efectiva el derecho a la salud mental del señor Ricardo.

112. En efecto, en palabras del accionante, este no ha recibido "el más mínimo apoyo" de la entidad accionada para la mejora de su situación de salud, ni una valoración que tenga en cuenta las particularidades del caso en relación con los procesos y trámites propios de su cargo (supra, fundamento 9). En su lugar, la respuesta que ha obtenido por su empleador, unida a la de los jueces de instancia, es la invisibilización de su situación y la ausencia de una efectiva intervención que lo proteja, al señalar que los demás fiscales especializados no deben asumir la carga laboral "de una persona que según se entiende presenta quebrantos de salud", pues "lo propio es asistir al médico para que este a su vez expida las correspondientes incapacidades" (supra, fundamento 23); que se tienen "39 casos como el [suyo] en condiciones similares", que "para llegar a ese estatus solo bastaba con que las personas se presenten ante la ARL en dos o tres citas" y que "no podía tener un fiscal sin [hacer] audiencias" (supra, fundamento 32).

113. Para la Corte, en virtud de los derechos a la salud mental y al trabajo digno, al igual que a la condición de sujeto de especial protección constitucional del señor Ricardo, era deber de la Fiscalía General de la Nación, no solo identificar, sino atender y prevenir efectivamente los riesgos psicosociales a los que concretamente se ve expuesto el accionante, derivados de su situación de salud mental de origen laboral, con mayor razón, al existir recomendaciones médicas que le imponían adoptar medidas que atendieran su caso. En estas condiciones, la accionada, al no valorar y concretar ajustes efectivos a la carga laboral que precisaba el

actor en su particular situación, desconoció sus derechos fundamentales a la salud mental y al trabajo digno.

114. La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional revocará la sentencia de la Sala Penal del Tribunal Superior de Cali, que confirmó la sentencia del Juzgado Tercero Penal del Circuito de la misma ciudad, que a su vez declaró improcedente el amparo. En su lugar, concederá el amparo a los derechos fundamentales al trabajo digno y salud mental del accionante. Asimismo, le ordenará a la Fiscalía General de la Nación que, en un término máximo de un (1) mes, contado a partir de la notificación de esta sentencia, a través de la dirección seccional correspondiente y, en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales Positiva, valore y concrete los ajustes pertinentes a la carga laboral del accionante, de una manera tal que se cumplan las recomendaciones laborales del caso, como mínimo, que (i) el accionante cumpla estrictamente su horario, sin exceder las horas semanales máximas ni prestar turnos nocturnos; y (ii) se concreten ajustes en la asignación de trabajo acorde con las condiciones individuales del caso. Con el fin de asegurar un enfoque integral que involucre al trabajador, la realización de ajustes a la carga laboral de que trata esta orden deberá garantizar su participación efectiva. Igualmente, ordenará que, de manera posterior a la realización de los ajustes que correspondan a la carga laboral del accionante, se realicen todas las acciones de monitoreo y seguimiento que correspondan a su especial situación; e instará a la entidad accionada para que adelante un diálogo al interior de esa entidad, orientado a la sensibilización de sus miembros en la importancia de prevenir, identificar y atender oportunamente el riesgo psicosocial en la Fiscalía General de la Nación.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional de la República de Colombia, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero. LEVÁNTESE la suspensión de términos ordenada mediante Auto del 14 de noviembre de 2024.

Segundo. REVOCAR el fallo proferido por la Sala Penal del Tribunal Superior de Cali, el 6 de junio de 2024. En su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la salud mental y al trabajo digno de Ricardo, conforme las razones expuestas en esta sentencia.

Tercero. ORDENAR a la Fiscalía General de la Nación que, en el término máximo de un (1) mes, contado a partir de la notificación de esta sentencia, a través de la dirección seccional que corresponda y en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales Positiva, valore y concrete los ajustes pertinentes a la carga laboral del señor Ricardo, de manera que se cumplan las recomendaciones laborales de su caso, como mínimo que (i) el accionante cumpla estrictamente su horario laboral, sin exceder las horas semanales máximas ni prestar turnos nocturnos; y (ii) se concreten ajustes en la asignación de trabajo acorde con las condiciones individuales del accionante. La realización de ajustes a la carga laboral de que trata este numeral deberá abordarse desde un enfoque integral y asegurar la participación activa del señor Ricardo.

Cuarto. ORDENAR a la Fiscalía General de la Nación, a través de la dirección seccional que corresponda y en conjunto con la Administradora de Riesgos Laborales Positiva que, de manera posterior a la implementación de ajustes pertinentes de conformidad con en el resolutivo segundo de esta providencia, realizar todas las acciones de monitoreo y seguimiento que correspondan a la situación del accionante.

Quinto. INSTAR a la Fiscalía General de la Nación para que adelante un diálogo interno, orientado a la sensibilización de sus miembros en la importancia de prevenir, identificar y atender oportunamente el riesgo psicosocial.

Sexto. De conformidad con lo expuesto en esta providencia, DESVINCULAR a la Defensoría del Pueblo del Departamento del Cauca y a la Promotora de Salud S.O.S., del trámite de la acción de tutela con radicado T-10.352.015.

Séptimo. Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE

Magistrado

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR

Magistrado

MIGUEL POLO ROSERO

Magistrado

ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ

Secretaria General

ANEXO

AUTO DE PRUEBAS DEL 25 DE OCTUBRE DE 2024

Ricardo

En concreto, se le solicitó:

1. Sírvase informar y describir su situación de salud actual. En particular, (i) describa la evolución de su(s) diagnóstico(s) médico(s), en los últimos seis (06) meses y cómo estos han impactado el desarrollo de sus labores (adjuntar copia de la historia clínica); y, (ii) remita copia de todas las recomendaciones médicas que ha recibido del año 2020 a la fecha.

2. Sírvase adjuntar copia de todas las respuestas remitidas por su empleador y/o sus representantes, relacionadas con la acción de tutela de la referencia. En particular, sírvase remitir a este despacho: (i) la(s) respuesta(s) emitida(s) por la Dirección Seccional de Fiscalías del Cauca, con ocasión de su solicitud del 21 de noviembre de 2023 y (ii) la(s) respuesta(s) emitida(s) por la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación.

3. Sírvase informar el estado del trámite de apelación presentado por la ARL Positiva contra la calificación del origen de su situación de salud, dada en dictamen No. 16202401323 del 28 de febrero de 2024, acta No. 052-2024, por la Junta regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca.

4. Indique cual es el cargo actual que ocupa. Sírvase describir y precisar las funciones de su cargo.

5. Sírvase precisar las modificaciones que ha tenido su carga de trabajo, desde 2020 a la fecha (si aplica). En particular, detalle los cambios que han ocurrido en el último año (si aplica).

6. Respecto a sus condiciones laborales actuales, sírvase informar: (i) si su empleador ha adoptado alguna medida relacionada con su estado de salud. En caso afirmativo, señale las medidas específicas que se han tomado; (ii) sí en los últimos seis (06) meses ha solicitado a la Fiscalía alguna modificación a sus condiciones laborales. En caso afirmativo, adjunte copia de la solicitud y de la respuesta de la entidad (si aplica).

7. ¿Conoce o ha recibido algún estudio de su puesto de trabajo actual por parte de su empleador y/o su administradora de riesgos laborales-ARL? Sírvase detallar su respuesta y de ser el caso, adjuntar soportes.

8. Informe si ha solicitado a su empleador el traslado de su lugar de trabajo actual. En caso afirmativo, sírvase precisar: (i) la(s) fecha(s) de la solicitud; (ii) el motivo concreto de la solicitud de traslado; (iii) la(s) respuesta(s) y/o actuación de la entidad nominadora frente a esa solicitud. Adjuntar soportes.

9. Sírvase remitir la información que considere relevante respecto a posibles amenazas en su contra, incluyendo el estado de las denuncias que haya presentado con ocasión de las mismas (si aplica). Igualmente, informe si ha recibido amenazas en los últimos seis meses.

Dirección de Fiscalías Seccional Cauca y Fiscalía General de la Nación

Específicamente, se les solicitó:

1. Indique cuál es el cargo actual que ocupa el señor Ricardo en la entidad. Sírvase describir y precisar las funciones de su cargo.

2. Precise todas las modificaciones realizadas a la carga de trabajo del accionante, Ricardo, desde 2020 a la fecha. En particular, detalle las modificaciones o cambios que hayan ocurrido en el último año en relación con su carga de trabajo (si aplica).

3. Sírvase informar si respecto del señor Ricardo: (i) ha tomado alguna medida (preventiva, correctiva o de otro tipo) relacionada con su situación de salud y/o seguridad en los últimos seis (06) meses y, (ii) si ha realizado alguna actuación de seguimiento, verificación o monitoreo a la situación laboral del accionante con posterioridad al 27 de febrero de 2024. Adjuntar soportes de su respuesta.

4. ¿Cuenta con algún informe/estudio del riesgo psicosocial en el caso del accionante? En caso afirmativo, sírvase remitir copia del informe/estudio correspondiente e informe las actuaciones que está realizando o ha realizado con ocasión de este (si aplica). En caso

negativo, sírvase indicar las razones por las cuales no cuenta con este informe/estudio.

5. En relación con el señor Ricardo, ¿ha recibido alguna información por parte de la Administradora de Riesgos Laborales-ARL? Sírvase detallar su respuesta y de ser el caso, adjuntar soportes.

6. ¿Ha recibido alguna solicitud de traslado por parte del señor Ricardo en el último año? En caso afirmativo, sírvase precisar: (i) la(s) fecha(s) de la solicitud; (ii) el motivo concreto de la solicitud de traslado; (iii) su(s) respuesta(s) y/o actuaciones frente a esa solicitud. Adjuntar soportes (si aplica).

7. Sírvase explicar cómo funciona el trámite de traslado de los fiscales especializados de la Fiscalía General de la Nación (i) de un departamento a otro y (ii) en el mismo departamento. Adjuntar el documento que soporte este trámite.

8. ¿Conoce la situación de seguridad personal del señor Ricardo? En caso afirmativo, sírvase indicar las actuaciones que ha realizado sobre el particular.

9. Sírvase remitir un informe detallado que contenga los siguientes datos: (i) el número de servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación que han reportado estar expuestos a posibles riesgos psicosociales en los últimos cuatro (04) años; discrimine por seccional, municipio y cargo del servidor que reporta; (ii) el número de casos efectivamente atendidos en ese período por problemas de salud derivados de la exposición a riesgos psicosociales y la forma (o medida) concreta en que han sido resueltos; y (iii) el número de casos, en los últimos cuatro (04) años, relacionados con la salud de sus servidores en los cuales la entidad ha tomado como medida preventiva la modificación de sus condiciones laborales, incluyendo

modificación de cargas laborales y/o el traslado.

10. Sírvase remitir un informe detallado que contenga (i) el número de servidores públicos de la Dirección de Fiscalías Seccional Cauca que han reportado estar expuestos a posibles riesgos psicosociales en los últimos cuatro (04) años; discrimine por seccional, municipio y cargo del servidor que reporta; (ii) el número de casos efectivamente atendidos en ese período por problemas de salud derivados de la exposición a riesgos psicosociales y la forma (o medida) concreta en que han sido resueltos; y (iii) el número de casos, en los últimos cuatro (04) años, relacionados con la salud de sus servidores en los cuales la entidad ha tomado como medida preventiva la modificación de sus condiciones laborales, incluyendo modificación de cargas laborales y/o el traslado.

11. Sírvase informar si la Fiscalía General de la Nación cuenta con herramientas, estrategias, programas y/o protocolos para la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales de sus servidores (i.e. fiscales). En caso afirmativo, indique cómo es su funcionamiento y cuáles han sido sus resultados. Adjunte el (los) documentos que evidencien los programas, protocolos, estrategias, herramientas y la medición de los resultados, en particular, en el caso del señor Ricardo (si aplica).

12. Sírvase informar si la Dirección de Fiscalías Seccional Cauca cuenta con herramientas, estrategias, programas y/o protocolos para la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales de sus servidores (i.e. fiscales). En caso afirmativo, indique cómo es su funcionamiento y cuáles han sido sus resultados. Adjunte el (los) documentos que evidencien los programas, protocolos, estrategias, herramientas y la medición de los resultados, en particular, en el caso del señor Ricardo. (si aplica).

13. Sírvase responder si, a la hora de evaluar el desempeño de sus servidores, el volumen de trabajo es un factor determinante. En caso afirmativo, explique de qué manera se evalúa este factor.

14. El Direccionamiento Estratégico denominado “[e]n la calle y los territorios (2020-2024)”, planteó como uno de los objetivos de la entidad el “Fortalecimiento de la Fiscalía en infraestructura, tecnología y equipo humano”. Para ello propuso “desarrollar las capacidades

y bienestar de [sus] colaboradores” y, planteó un manejo estratégico del personal en aras de lograr “un talento humano calificado, motivado e involucrado en el conocimiento y la consecución de las metas de la entidad”[190].

Con base en lo anterior, sírvase responder: (i) ¿de qué manera la entidad ha tenido en cuenta la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales de sus servidores como un elemento del fortalecimiento y desarrollo de su equipo humano y su bienestar? y (ii) ¿cómo se ha abordado ese Direccionamiento Estratégico, especialmente, en el departamento del Cauca?

15. En el Direccionamiento Estratégico “[e]xperiencia e innovación al servicio de la justicia (2024-2028)”, ¿De qué manera se plantea la prevención, identificación y atención de los riesgos psicosociales de los servidores como parte de la estrategia organizacional de la institución?

16. Sírvase informar si en el último año ha informado y/o capacitado a los servidores de la entidad acerca de los riesgos psicosociales, su tratamiento y prevención. En caso afirmativo, adjuntar soportes de su respuesta.

17. Sírvase informar si en el último año ha informado y/o capacitado a los servidores de la Dirección de Fiscalías Seccional Cauca, acerca de los riesgos psicosociales, su tratamiento y prevención. En caso afirmativo, adjuntar soportes de su respuesta.

ARL Positiva

En particular, se le solicitó:

1. Sírvase remitir un informe detallado qué contenga (i) el número de servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación y en particular, de la Dirección de Fiscalías Seccional Cauca sobre los que tiene reporte de exposición a riesgos psicosociales, discrimine por seccional,

municipio y cargo del servidor; (ii) el número de casos que ha atendido por problemas de salud derivados de la exposición a riesgos psicosociales, en particular, respecto de los servidores de la fiscalía seccional Cauca; (iii) el tratamiento que se ha dado a este tipo de casos; y, (iii) el tipo de medidas que se han tomado en estos casos.

2. En relación con el servidor Ricardo, ¿ha adelantado alguna actuación y, en particular, ha emitido algún estudio o informe de su puesto de trabajo? En caso afirmativo, sírvase detallar su respuesta y adjuntar los soportes correspondientes. En caso negativo, sírvase explicar las razones por las cuales no ha adelantado ninguna actuación e indique cuál es la actuación procedente.

3. Sírvase describir el panorama de riesgos laborales del servidor Ricardo, en particular, riesgos psicosociales y las medidas que se han adoptado (si aplica).

4. Sírvase informar el estado del trámite de apelación presentado por la ARL Positiva contra la calificación del origen de la situación de salud del señor Ricardo, dada en dictamen No. 16202401323 del 28 de febrero de 2024, acta No. 052-2024, por la Junta regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca. Adjuntar soportes.

Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali

A esta autoridad judicial se le requirió para que allegara copia íntegra del expediente del proceso de tutela de la referencia[191], en particular, lo relativo a los informes presentados por las entidades vinculadas al proceso.

[1] Los hechos y pretensiones se resumen del capítulo de hechos de la demanda de tutela. En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. ESCRITO DE TUTELA”.

[2] Ibidem, pág. 1.

[3] Ibidem, pág. 2, hechos 2.1 a 2.3.

[4] Ibidem.

[5] En el cargo de fiscal especializado de la Unidad Nacional de Derechos Humanos.

[6] Ibidem, pág. 3, hecho 2.4.

[7] Ibidem, hecho 2.5.

[8] Ibidem, hecho 2.6.

[9] Ibidem, pág. 4, hecho 2.7.

[10] Ibidem.

[11] Ibidem, pág. 6, hecho 2.15.

[12] Ibidem, pág. 38 y 39. Petición del 21 de noviembre de 2023.

[13] En dicha petición el accionante puso de presente amenazas en contra de su vida. Ibidem, págs. 44 y ss.

[14] Ibidem, págs. 49 y ss. Emitido por la Oficina de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación.

[15] Dichas medidas fueron socializadas el 27 de febrero de 2024. Ibidem, págs. 40 y ss., acta de la reunión.

[16] El accionante expuso que estas causas judiciales “originalmente fueron de la Fiscalía Gaula con sede en Popayán, pero, en lugar de asignarlos a alguno de los 2 despachos de fiscalías especializadas de ese mismo municipio, que son GAULA, me fueron asignados muy a pesar de que esta fiscalía especializada con sede en Santander de Quilichao, antes de aquella redistribución tenía más de 70 detenidos y se sobrepasaron los 120 investigados con medida de aseguramiento vigentes, y con ello, de lógico la multiplicidad de audiencias y diligencias de diferente índole. Ibidem, pág. 5, hecho 2.11.

[17] Ibidem, hecho 2.13.

[18] Ibidem, hecho 2.16.

[19] Ibidem, pág. 98.

[20] Ibidem, pág. 1 a 2, pretensiones.

[21] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “2. RESPUESTA DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION”.

[22] Ibidem, pág. 7.

[23] Ibidem, pág. 8. Señaló que, de estimar que se satisface la legitimación por pasiva, quien debe conocer la acción serían los tribunales de Distrito Judicial, en virtud del artículo 1° del Decreto 333 de 2021.

[24] Ibidem.

[25] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. RESPUESTA DELEGADA PARA LA SEGURIDAD TERRITORIAL FISCALIA GENERAL DE LA NACION.pdf”

[26] Ibidem, pág. 2.

[27] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. RESPUESTA SUBDIRECCION DE TALENTO HUMANO.pdf”.

[28] Ibidem, pág. 3.

[29] No obstante, precisó que “la situación planteada por el accionante será escalada ante las directivas de la entidad para que se analice a fondo su situación, teniendo en cuenta las nuevas políticas de manejo del recurso humano, revisando cargas laborales y conformación de equipos de trabajo, con el fin de poder brindarle una respuesta favorable”. Ibidem, pág. 8.

[30] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. RESPUESTA DIRECCION SECCIONAL CAUCA .pdf”.

[31] Ibidem, pág. 17.

[32] Señaló que la Fiscalía Z Especializada de Popayán conoce de 1267 casos, la Fiscalía Y Especializada de Popayán conoce de 1110 casos; la Fiscalía A Especializada de Popayán

conoce de 1375 casos, la Fiscalía B Especializada de Popayán conoce de 939 casos, mientras que la Fiscalía X Especializada, a cargo del accionante, de Santander de Quilichao conoce de 678 casos. Ibidem, pág. 18.

[33] Ibidem, pág. 20.

[34] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. RESPUESTA EPS.pdf”.

[35] Ibidem, pág. 3.

[36] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “4. RESPUESTA POSITIVA.pdf”.

[37] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “2. SENTENCIA No. 41-76-001-31-04-003-2024-00046-00”.

[38] Ibidem., pág. 7.

[39] Ibidem, pág. 8.

[40] Ibidem

[41] Ibidem, pág. 10.

[42] Ibidem.

[43] Asimismo, se refirió a presuntas amenazas que expuso el accionante en su contra y al incumplimiento de las medidas preventivas formuladas el 27 de febrero de 2024, frente a lo cual el juzgado advirtió la posibilidad de elevar una queja ante la Subdirección Regional de Apoyo. Asimismo, en cuanto a la posibilidad de desempeñar sus funciones desde casa, no evidenció una solicitud formal de trabajo en la modalidad de teletrabajo ante la Dirección Ejecutiva de la Fiscalía ya que el trabajador no elevó tal petición.

[44] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “2. SENTENCIA No. 41-76-001-31-04-003-2024-00046-00”

[45] Ibidem, pág. 10.

[46] Ibidem, pág. 11.

[47] Ibidem.

[48] Ibidem.

[49] En el Anexo se recopilan los requerimientos puntualmente realizados.

[50] Se invitó en calidad de amicus curiae a: la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Cauca; al Departamento de Psiquiatría de la Universidad del Valle; al Área de Economía, Trabajo y Sociedad del Centro de Investigaciones sobre Dinámica Social de la Universidad Externado de Colombia; a la Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud de la Universidad del Rosario; a la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla; al Instituto de Estudios del Ministerio Público – IEMP; a la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP; al Centro de Estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – CESDET de la Universidad Externado de Colombia; al Grupo de Investigación de Estudios Críticos de las Organizaciones y el Trabajo de la Universidad Javeriana; a la Asociación Nacional de Trabajadores del Sistema Judicial; a Asonal Judicial- Cauca; al Sindicato Nacional de Servidores Públicos de la Fiscalía General de la Nación; a la Asociación de Servidores Judiciales de la Fiscalía General de la Nación; a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial – DEAJ; a la Corporación Excelencia en la Justicia- CEJ; a la Organización Internacional del trabajo – OIT; al Ministerio de Salud y Protección Social; al Ministerio del Trabajo; al Consejo Colombiano de Seguridad – CCS; al Colegio Colombiano de Psicólogos- Observatorio Colombiano de Factores Psicosociales; a las Facultades de Derecho de las universidades Nacional de Colombia, de La Sabana, CES, de Antioquia y Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

[51] El 14 de noviembre de 2024, la Sala Cuarta de Revisión ordenó suspender los términos del expediente T-10.352.015, en los términos del reglamento interno de la Corte Constitucional.

[52] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “PRUEBAS TUTELA – TRASLADO CALI – [Ricardo]”.

[53] Encargada de los delitos de desaparición y desplazamiento forzado.

[54] Refiere el accionante que en la Fiscalía X Especializada de Santander de Quilichao “tenía 724 Procesos, de los cuales 545 indagaciones, 23 Investigaciones y 139 juicios, además 13

en ejecución y 4 querellable"; mientras que en la Fiscalía XX Especializada de Cali "[tendría] 1504 procesos, de los cuales 1497 están en la etapa de indagación, 6 en la etapa de Investigación y 1 en la etapa del Juicio". Ibidem, pág. 4.

[55] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "DOCUMENTO 1.pdf", pág. 1.

[56] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "PRUEBAS TUTELA – TRASLADO CALI –[Ricardo]", pág. 7.

[57] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "DOCUMENTO 1.pdf". También informó que su situación de salud está siendo tratada y que tiene programadas "citas de control, en psicología cada mes y en psiquiatría cada dos meses", además, asiste a "terapia de neuropsicología (…) una vez por semana".

[58] Ibidem, págs. 1 y 2. Énfasis propio.

[59] Ibidem, pág. 2.

[60] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "PRUEBAS TUTELA – TRASLADO CALI – [Ricardo]", pág. 2.

[61] Ibidem, pág. 4.

[62] Ibidem, pág. 6.

[63] Sin embargo, expuso que las medidas que le propuso el programa de protección correspondían a "Cambio de radicación del proceso por el cual se [le amenazó]" y "traslado de la sede de Santander de Quilichao, pero no se garantiza que sea a la ciudad de Cali, sino a cualquier parte del país". Siendo así, optó por no aceptar esta medida. Ibidem.

[64] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "INFORMACION AL Dr. VLADIMIR FERNANDEZ ANDRADE – MG. Corte Constitucional – Tutela T-10.352-015.docx". pág. 4.

[65] En Expediente digital T-10.352.015, archivo "[Ricardo]_CC-16692525_3-Dic-2024_ConsultationResume.pdf".

[66] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "OFICIO 20420-0787 CON ANEXO".

[67] Ibidem, pág. 5.

[68] Ibidem, pág. 6.

[69] No fue posible el acceso a los anexos remitidos por la entidad al requerir permisos para poder ser visualizados.

[70] Ibidem, págs. 8 y ss.

[71] En: Expediente digital T.10.352.015, archivo “202401005487266_1145_0000”.

[72] Ibidem, pág. 4.

[73] Ibidem, pág. 5.

[74] Ibidem, pág. 6.

[75] Ibidem,

[76] Ibidem, pág. 7.

[77] En: Expediente digital T.10.352.015, archivo “OFICIO REMISION CORTE T2 76001-3104-003-2024-00046-01 +”

[78] En: Expediente T-10.352.015, archivo: “Concepto Corte Constitucional Riesgos Psicosocial.pdf”

[79] Ibidem, pág. 1.

[80] Ibidem.

[81] El experto trajo a colación a la OIT en este punto. Ibidem, pág. 2.

[82] Ibidem, pág. 5.

[83] Ibidem, pág. 6.

[84] Ibidem, pág. 7.

[85] Ibidem, pág. 8.

[86] Ibidem.

[87] Ibidem, pág. 15.

[88] En: Expediente T-10.352.015, archivo: “VDA – 800ConceptoJuridicoT-10.352.015.pdf”.

[89] Ibidem, pág. 2.

[90] Ibidem, pág. 3.

[91] Ibidem, pág. 5

[92] Citando a: Gil-Monte, Pedro. (2012) “Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional”. En: Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 29 (2). Ibidem, pág. 5.

[93] En: Expediente T-10.352.015, archivo: “Adición Tutela T-10.352.015 amicus curiae.pdf”

[94] Ibidem, pág. 3.

[95] Ibidem.

[96] En: Expediente T-10.352.015, archivo: “RESPUESTA A CORTE CONSTITUCIONAL.pdf”

[97] Ibidem, pág. 1.

[98] Ibidem, pág. 2.

[99] Ibidem, pág. 2 y 6.

[100] Ibidem, pág. 6.

[101] Ibidem, pág. 11.

[102] En: Expediente T-10.352.015, archivo: “T-10.352.015 Auto 25-10-24 amicus curiae_ Wilson David Galindo Gonzalez – Outlook.pdf”.

[103] Ibidem, pág. 1.

[104] Ibidem, pág. 2.

[105] Corte Constitucional, sentencia T-300 de 2022.

[106] Corte Constitucional, sentencia SU-424 de 2021.

[107] Corte Constitucional, sentencia T-050 de 2023.

[108] Corte Constitucional, Auto 336 de 2022.

[109] Corte Constitucional, Auto 269 de 2019.

[110] Corte Constitucional, Auto 124 de 2009

[111] Corte Constitucional, sentencias T-834 de 2005, T-887 de 2009, T-246 de 2015, SU108 de 2018, T-188 de 2020.

[112] Corte Constitucional, sentencia T-606 de 2004.

[113] De acuerdo con la jurisprudencia constitucional se considera que un perjuicio es irremediable cuando, a partir de las circunstancias del caso particular, sea: i) cierto e inminente –es decir, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos reales-, ii) grave, en la medida que amenace o lesiones un bien jurídico de gran importancia para el afectado, y iii) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se produzca un daño antijurídico en forma irreparable. Corte Constitucional, sentencia T-789 de 2003.

[114] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “2. RESPUESTA DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION”, pág. 8.

[115] Respuesta del 2 de abril de 2024, Radicado No. 20243300003201, Oficio No. DBSO-30120. En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. ESCRITO DE TUTELA”, pág. 49.

[116] Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Artículo 155: Competencia de los jueces administrativos en primera instancia: “2. De los de nulidad y

restablecimiento del derecho de carácter laboral que no provengan de un contrato de trabajo, en los cuales se controviertan actos administrativos de cualquier autoridad, sin atención a su cuantía".

[117] La Corte Constitucional en Sentencia T-424 de 2022 indicó que los pacientes con enfermedades mentales como los trastornos de ansiedad y depresión se encuentran en estado de debilidad manifiesta por las características propias de estas patologías ya que afectan múltiples aspectos de la vida de quienes las padecen, e impiden el normal y adecuado desempeño de las actividades laborales.

[118] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "1. ESCRITO DE TUTELA", pág. 4, hecho 2.7.

[119] Supra, fundamentos 6 y 40.

[120] Específicamente, el accionante padece de "espondiloartrosis, retrolisitesis de L4 sobre L5, grado 1 y reducción del espacio intervertebral de L4-L5-S1 artrosis de las articulaciones interapofisarias de L-S1 bilateral, y el achicamiento de [sus] vertebras de la columna tanto región lumbar como cervical". Ibidem.

[121] OMS. Trastornos mentales. (2022, 8 de junio). Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders

[122] Ibidem, pág. 5, hecho 2.13.

[123] Puso de presente el señor Amariles que "la gestión de la [entidad] ha sido en sentido opuesto al compromiso y, por ende, desconociendo en gran medida las recomendaciones", inclusive, "se ha agudizado el incremento de la carga laboral, en tanto cursa una redistribución de causas judiciales". En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "1. ESCRITO DE TUTELA", pág. 5, hecho 2.11.

[124] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "PRUEBAS TUTELA – TRASLADO CALI – J. FERNANDO AMARILES VALVERDE". Refiere el accionante que en la Fiscalía 10 Especializada de Santander de Quilichao "tenía 724 Procesos, de los cuales 545 indagaciones, 23 Investigaciones y 139 juicios, además 13 en ejecución y 4 querellable"; mientras que en la Fiscalía 20 Especializada de Cali "tiene 1504 procesos, de los cuales 1497 están en la etapa

de indagación, 6 en la etapa de Investigación y 1 en la etapa del Juicio". Ibidem, pág. 4.

[125] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "INFORMACION AL Dr. VLADIMIR FERNANDEZ ANDRADE – MG. Corte Constitucional – Tutela T-10.352-015.docx". pág. 4.

[126] En Expediente digital T-10.352.015, archivo "JESUS FERNANDO AMARILES VALVERDE_CC-16692525_3-Dic-2024_ConsultationResume.pdf".

[127] Corte Constitucional, sentencias SU-522 de 2019, T-038 de 2019, T-205A de 2018, T-261 de 2017, T-481 de 2016, T-321 de 2016 y T-200 de 2013, entre otras.

[128] Corte Constitucional, sentencia SU-522 de 2019.

[129] Corte Constitucional, sentencia SU-522 de 2019.

[130] Corte Constitucional, sentencia T-104 de 2020, citando la sentencia T-512 de 1992.

[131] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "ESCRITO PARA REMITIR A LA CORTE CONSTITUCIONAL – TUTELA DE [Ricardo] Vs. FISCALIA GENERAL DE LA NACION", pág. 2.

[132] Ibidem, pág. 4.

[133] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo "PRUEBAS TUTELA – TRASLADO CALI – [Ricardo]". Refiere el accionante que en la Fiscalía X Especializada de Santander de Quilichao "tenía 724 Procesos, de los cuales 545 indagaciones, 23 Investigaciones y 139 juicios, además 13 en ejecución y 4 querellable"; mientras que en la Fiscalía XXX Especializada de Cali "tiene 1504 procesos, de los cuales 1497 están en la etapa de indagación, 6 en la etapa de Investigación y 1 en la etapa del Juicio". Ibidem, pág. 4.

[134] Supra, fundamento 32.

[135] Supra, fundamento 8.

[136] Corte Constitucional, sentencia C-107 de 2002.

[137] Corte Constitucional, sentencias T-084 de 1994, T-882 de 2006 y T-007 de 2019, entre otras.

[138] Corte Constitucional, sentencia T-265 de 2024.

[139] “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”. Constitución Política de Colombia, artículo 53.

[140] Corte Constitucional, sentencia C-898 de 2006, reiterada por la sentencia T-074 de 2023.

[141] Corte Constitucional, sentencia C-930 de 2009, reiterada por la sentencia C-212 de 2022.

[142] Corte Constitucional, sentencia T-265 de 2024.

[143] Artículo 23.

[144] “Artículo 14. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”.

[145] Al respecto: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 7; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Pacto de San Salvador”, artículo 7. Ratificados por Colombia a través de la Ley 74 de 1968 y la Ley 319 de 1996, respectivamente.

[146] Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso: Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antonio de Jesús y sus familiares vs Brasil. Sentencia de 15 de julio de 2020.

[147] Sobre este punto la Corte Interamericana de Derechos Humanos trajo a colación la Observación general No. 23 de 2016 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

[148] Corte Constitucional, sentencia T-760 de 2008.

[149] Ley 1751 de 2015, “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.”.

[150] Corte Constitucional, sentencia T-570 de 2023, reiterada en la sentencia T-236 de 2024.

[151] Corte Constitucional, Sentencias T-409 de 000, T-1005 de 2004, T-1019 de 2004, T-464A de 2006, T-760 de 2007, T-001 de 2021, T-291 de 2021 y T-135 de 2023 entre otras.

[152] Corte Constitucional, sentencia T-065 de 2024, reiterada por la sentencia T-236 de 2024.

[153] Ley 1616 de 2013, “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”, artículo 3.

[154] Ibidem. El artículo 6 de la norma en cita establece los derechos que tienen las personas en relación con la salud mental, entre los que se destacan los derechos a (i) recibir atención integral, integrada y humanizada; (ii) recibir información clara, oportuna, veraz y completa de las circunstancias relacionadas con su estado de salud; (iii) recibir atención especializada e interdisciplinaria; y (iv) no ser discriminado o estigmatizado.

[155] Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022) Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA6KWvBhAREiwAFPZM7pyVXvVtRMRH_dUVxEOiMfzWEJpx7Jswt1rIeeQxg1qUA5Wvb5dFXhoCyEYQAvD_BwE

[156] Organización Mundial de la Salud. (17 de junio de 2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

[157] Ibidem.

[158] Ibidem.

[159] OIT (1986) Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo. Disponible en: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992485103402676/41ILO_INST:41ILO_V2

[160] Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2016) Boletín Internacional de Investigación Sindical: Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. Vol. 8, núm. 1-2, pág. 13. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

[161] Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

[162] Ibidem, artículo 5.

[163] Ibidem, artículo 6.a: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

[164] Ibidem, artículo 6.d: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

[165] Ibidem, artículo 6.e: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3º de la presente resolución.

[166] Ibidem, artículo 6.h: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

[167] Ibidem, artículo 7.

[168] Ibidem, artículo 8.

[169] Ibidem, artículo 9.a: Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

[170] Ibidem, artículo 10.

[171] Ibidem, artículo 12.

[172] Ley 1616 de 2013 “Ley de salud mental”, artículo 9.

[173] Ibidem.

[174] La Universidad Nacional de Colombia señaló algunos factores psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores.

[175] La Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia – UPTC señaló estos factores como las principales afectaciones psicosociales que pueden afectar a los trabajadores.

[176] Expediente T-10.352.015, archivo: “RESPUESTA A CORTE CONSTITUCIONAL.pdf”

[177] Corte Constitucional, Sentencias T-248 de 1998, T-1019 de 2004, T-760 de 2007 entre otras.

[178] Expediente T-10.352.015, archivo: “T-10.352.015 Auto 25-10-24 amicus curiae_ Wilson David Galindo González – Outlook.pdf”.

[179] La Corte Constitucional en Sentencia SU-296 de 2023 la Corte estudió varios casos de funcionarios judiciales a los que se les había negado el disfrute de vacaciones. En este caso, la Corte estableció que, si bien estos funcionarios prestan el servicio público de acceso a la administración de justicia y que este servicio debía ser prestado de forma continuada, esto no podía ser un pretexto para afectar el derecho al descanso y vacaciones de los trabajadores. En ese sentido, la Corte señaló que era responsabilidad del Estado garantizar un equilibrio entre ambos intereses sin desmedro de los derechos de quien trabajaba para la administración de justicia.

[180] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. ESCRITO DE TUTELA”, pág. 4, hecho 2.7.

[181] Supra, fundamentos 6 y 40.

[182] Supra, fundamento 8.

[183] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. ESCRITO DE TUTELA”. Págs. 40 y ss. Supra, fundamento 8.

[184] Supra, fundamento 31.

[185] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “DOCUMENTO 1.pdf”, pág. 1. Supra, fundamento 31.

[186] Respuesta del 2 de abril de 2024, Radicado No. 20243300003201, Oficio No. DBSO-30120. En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “1. ESCRITO DE TUTELA”, pág. 49.

[187] En la respuesta dada por la Fiscalía General de la Nación, se indicó que “si existe una recomendación médica de su especialista, el paso a seguir es radicar la misma ante el Departamento de Salud Ocupacional, quien luego de consultar con las recomendaciones que

emita la ARL (…) adoptará las medidas a las que haya lugar”. Esto se puede encontrar en el Expediente digital T-10.352.015, archivo “2. RESPUESTA DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACION”.

[188] En: Expediente digital T-10.352.015, archivo “PRUEBAS TUTELA – TRASLADO CALI – [Ricardo]”. Refiere el accionante que en la Fiscalía 10 Especializada de Santander de Quilichao “tenía 724 Procesos, de los cuales 545 indagaciones, 23 Investigaciones y 139 juicios, además 13 en ejecución y 4 querellable”; mientras que en la Fiscalía 20 Especializada de Cali “tiene 1504 procesos, de los cuales 1497 están en la etapa de indagación, 6 en la etapa de Investigación y 1 en la etapa del Juicio”. Ibidem, pág. 4.

[189] Corte Constitucional, sentencia T-265 de 2024.

[190] Direccionamiento Estratégico “En la calle y en los territorios (2020-2024)”. Pág. 44 y ss. Disponible en: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/gestion/plan-de-accion/

[191] El tribunal remitió por error a esta corporación algunos archivos que corresponden al expediente 76001-31-18-001-2024-00046-00, en vez del expediente 76001-31-04-003-2024-00046-00, este último corresponde a la presente acción de tutela interpuesta por el señor Amariles Valverde en contra de la Fiscalía General de la Nación.