TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25320-31-89-001-**2021-00177-02**
Demandante: **DEIBY ALBERTO ESTRADA PIZARRO**
Demandado: **CONSORCIO VIAL HELIOS**

En Bogotá D.C. a los **06 DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DE 2023,** la Sala de decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a revisar en grado jurisdiccional de consulta, la sentencia proferida el 9 de septiembre de 2022 por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas–Cundinamarca-, dentro del proceso de la referencia

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

DEIBY ALBERTO ESTRADA PIZARRO instauró demanda laboral contra **CONSORCIO VIAL HELIOS** conformado por **SACDE –SOCIEDAD ARGENTINA DE CONSTRUCCION Y DESARROLLO ESTRATEGICO S.A. SUCURSAL COLOMBIA-CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A., CSS**

CONSTRUCTORES S.A., y CAS Y ASOCIADOS S.A.S., con el objeto de que se declare la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral, que el sujeto activo o autor del acoso laboral ha sido **GABRIEL RESTREPO ALVAREZ** –acusado- quien ejerce una posición de dirección y mando en el cargo COORDINADOR DE GESTION HUMANA respecto del accionante, que el CONSORCIO demandado ha tolerado y permitido las conductas de acoso laboral; en consecuencia, se condene a la parte demandada al pago de la sanción de multa consagrada en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, así como también a reconocer y pagar ultra y extra que se genere en el proceso, y costas.

Como fundamento de las pretensiones se narra en la demanda que el accionante empezó a laborar con la demandada, tras un proceso de selección que inició el 26/12/2011, para vincularse en el cargo de conductor de vehículo, proceso de selección que superó satisfactoriamente, por lo que se le realizaron los exámenes de ingreso el día 27/03/2013 donde resultó apto para laborar, sin ningún tipo de restricción médica; iniciando sus labores el *11 de abril de 2013*, en el cargo de *Conductor Volqueta Dobletroque*, vinculado inicialmente mediante contrato a término fijo inferior a un año, y luego a término indefinido; que el 6 de mayo de 2014 sufrió un ATEP que fue debidamente reportado a la ARL SURA, diagnosticándosele *"…TRAUMATISMO MULTIPLE DE TENDONES Y MUSCULOS Y LOS NO ESPECIFICADOS A NIVEL DE CADERA Y MUSCULO…",* que en proceso de recalificación de PCL le determinó un porcentaje del 22.40%, de origen laboral y con fecha de estructuración el 05/04/2017.

Sostiene que después del accidente, la situación laboral cambio totalmente, ya que *"…tanto él, como varios compañeros que también habían sufrido accidentes laborales o enfermedades profesionales, empezaron a sufrir vejámenes por parte de la entidad accionada como el relata…*"; que el 11 de enero de 2015 la empresa inició con las conductas de DISCRIMINACION LABORAL, dado que debía cumplir su jornada en un *"…parqueadero descubierto a merced del sol y el agua, sin importar primero su calidad de seres humanos, sin tener en cuenta el clima inclemente de ese lugar que está a más de 30°C, y menos se tuvo en cuenta las restricciones laborales de los trabajadores, en especial de mi representado quien debía permanecer de pie durante toda la jornada sin tener siquiera donde resguardarse del sol, hecho que repercutió en su situación médica, conllevándolo a más enfermedades…";* que el 29 de mayo de 2015, los trabajadores con restricciones médicas permanecieron en ese parqueadero, el 1° de junio, los trasladaron al peaje Coran y ahí no había un lugar donde estar ubicados, debían permanecer al aire libre en Puerto Salgar con un calor intenso sin tener un lugar donde resguardarse; para llegar a dicho lugar se gastan en promedio $20 mil pesos diarios en transporte, cuando recibía por auxilio de transporte mensual la suma de $30 mil pesos, aunado a las restricciones de movilidad que tenía, los desplazamientos se tornaba cada vez más difíciles, la situación entre la empresa y los trabajadores era cada vez menos cercana, más tosca y más peyorativa.

Señala que empezó a sentirse laboralmente acosado por el señor GABRIEL RESTREPO ALVAREZ – Coordinador de Gestión Humana, ya que *"…cada vez que solicitaba un permiso, le hacía*

descuentos en las nóminas injustificados como adelantar días de vacaciones compensando permisos para citas médicas, imponía trabajos para no concederle permisos debidamente justificados como asistir a sus terapias médicas y descontarle los días intermedios entre citas para los que se tenía que desplazar hasta Medellín (véase la colilla de pago noviembre de 2018), le pedía que hiciera trabajos que por sus restricciones médicas no podía desempeñar como volver conducir una volqueta y más ya que no resultó apto para manejar, que dejase de usar su bastón, PESE a que tenía recomendación médica para usarlo, y le exigían que entregara su historia clínica aun sabiendo que tiene reserva legal…"; precisa que el empleador tiene conocimiento directo de la tensa relación que tenía el coordinador de gestión humana para con el aquí demandante *"…en razón a su* ***DISCAPACIDAD (perdida permanente parcial certificada por autoridad competente –JNC****), que tiene origen en un ATEP con la misma empresa, desde que sufrió dicha ATEP dejo de ser útil a la empresa, pues no podría desempeñar su labor de conductor y le confinaron como se dijo en hechos precedentes…"* .

Aduce que el 13 de julio de 2015 solicitó al Ministerio del Trabajo – Seccional Antioquía, iniciara investigación administrativa por irregularidades en el manejo de personal por parte del consorcio demandado; argumentando discriminación laboral, pues al grupo de trabajadores que se encontraban en condiciones iguales o similares a las del accionante se les llamaba *"…el grupo de los inservibles…"*; e induciendo al actor a que renunciara, *"… y para que esto sucediera no tenían un lugar de trabajo, ni siquiera una silla para sentarse, tampoco tenían un labor fija a desempeñar, solo cumplir la jornada*

laboral, tampoco se les brindaba el transporte para llegar desde la zona urbana a la zona rural y cerrando los baños públicos para impedir el acceso de mi representado a ellos, lo que constituye conductas de MALTRATO Y ENTORPECIMIENTO LABORAL…", sin que a la fecha de presentación de la demanda hubiere obtenido respuesta por parte del ente ministerial.

Dice que el 16 de febrero de 2016, radicó al empleador petición, que fue respondida el 19 siguiente, en la que la accionada le indicaba que *"…la empresa no había desmejorado las condiciones laborales de los trabajadores y que contaban con condiciones sanitarias e higiénicas en la empresa que funcionaban 24 horas al día..."*; el 28 de febrero de 2017 se le entregó por parte de la ESP SALUD TOTAL, recomendaciones médicas para reiniciar labores entre las que se observa *"…**"uso adecuado de zapato para patología de columna**", elemento del uniforme que nunca le ha sido suministrado al demandante en todos los años que lleva con la empresa…"*; el 15 de junio de 2018 solicitó mediante derecho de petición a su empleador, le entregaran copia de las recomendaciones médicas y las asistencia a controles médicos, dado que la ARL no le entregó copia de las misma; el 12 de julio de 2018 la ARL SURA envía nuevas restricciones médicas del accionante, de la cuales el empleador tuvo pleno conocimiento, lo que *"…se tradujo en más malos tratos por parte del coordinador de gestión humana, quien por el uso del bastón para apoyo del señor ESTRADA PIZARRO le inicia una persecución innecesaria e injustificada, tendiente a que este deje de usar el bastón y porque en las recomendaciones médica de la ARL no estaba sugerido dicho uso, sin hacer caso a que en las*

recomendaciones de su médico tratante si se autorizaba dicho uso…"; el 26 de julio de 2018, el consorcio le notifica al demandante comunicación sobre las restricciones médicas recibidas por parte de la ARL SURA; el 19 de septiembre de 2018, el actor mediante derecho de petición informó a la empresa la necesidad del uso del bastón y sus prácticas de autocuidado que fueron sugeridas por SURA ARL, el 29 de octubre de 2018, el actor puso en conocimiento del Ministerio del Trabajo – Seccional Antioquía, que por orden del señor GABRIEL RESTREPO se le prohíbe el ingreso a la empresa desde el 19 de septiembre de 2018, en razón a que se oponía a dejar de usar el bastón, por lo que al no poder acceder a la empresa, se quedó entre las 7:00 a.m. y las 6:00 p.m. en frente de la portería de la entidad.

Alude que, el día de pago de la quincena final de septiembre, se le descontaron 9 días por ausencia injustificada, *"…a sabiendas que cada día se presentó a trabajar, sin embargo la orden del empleador no era dejarlo ingresar a laborar y durante esos días estuvo al sol y al agua afuera de la empresa lo que constituye un atropello a la dignidad humana y además es constitutiva de conducta de* ***MALTRATO Y PERSECUCIÓN LABORAL****…"* ; el ente ministerial le indicó en respuesta a su pedimento que debía acudir al Comité de Convivencia Laboral de la empresa y tratar de buscar solución al interior de ésta, de no obtener respuesta o no encontrar solución, si podría solicitar a ese ente ministerial el trámite por acoso laboral; que el 3 de octubre de 2018 el actor recibe comunicación de la accionada con asunto "*reincorporación labores de conducción"*, dado que la ARL SURA indicaba que no debía hacer uso del bastón, sin embargo en las recomendaciones médicas que da la EPS SALUD

TOTAL *"...se extrae que si debe tener apoyo del bastón, por lo que mi mandante se niega* ***justificadamente*** *a retomar dicha labor, lo que se representa más persecución por parte de su superior, quien le decía que su negativa era injustificada y que este solo se rehusaba a cumplir sus funciones, a sabiendas de las limitaciones que tiene el trabajador…"*

Menciona que radicó nuevamente ante el Ministerio del Trabajo queja de acoso laboral, poniendo en conocimiento las conductas perpetradas por el Coordinador de Gestión Humana y en ella solicitó intervención por violación a derechos laborales; el 4 de febrero de 2019 se celebró audiencia con el Comité de Convivencia en la empresa para el caso de acoso laboral presentado, del cual el acta y las conclusiones de la misma reposan en poder de la empresa y no le ha sido entregada; el 25 de abril de 2019 se celebró ante el Ministerio un audiencia de conciliación con el actor y el señor GABRIEL RESTREPO como querellado, sin que se llegara a algún acuerdo sobre el tema de acoso laboral y en su lugar se declaró fracasada la audiencia (fls. 4 a 26, y 224 a 246 PDF 03 Expediente).

La demanda fue repartida inicialmente ante el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín– Antioquía**, el 25 de julio de 2019 (fl. 26, archivo 03 y archivo 02, PDF02 Cdno 01 PrimeraInstancia); autoridad judicial que, con auto de 14 de agosto siguiente, devolvió la demanda para que se subsanaran las inconsistencias anotadas en el mismo (fl. 217 PDF 03); luego, con auto de 9 de septiembre de 2019, la admitió, disponiéndose la notificación a la parte demandada en los términos allí indicados, y

señalando fecha para llevar a cabo la audiencia prevista en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 (fl.247 PDF 03).

II. **CONTESTACION DE LA DEMANDA.**

La parte demandada, **CARLOS ALBERTO SOLARTE SOLARTE, SACDE –SOCIEDAD ARGENTINA DE CONSTRUCCION Y DESARROLLO ESTRATÉGICO S.A. SUCURSAL COLOMBIA** (la cual cambio su nombre de IECSA SA. SUCURSAL COLOMBIA), **CONSTRUCTORA CONCONCRETO S.A.,** como integrantes del **CONSORCIO VÍAL HELIOS** dentro del término legal y por conducto de apoderado, dieron contestación a la demanda con oposición a las pretensiones, considerando que el actor jamás ha sido víctima de acoso laboral, *"…siendo la demanda temeraria, carente de sustento fáctico y jurídico, todos los accionados deberán ser absueltos de todas las pretensiones planteadas en su contra, condenándose al pago de las costas procesales a la parte demandante…"*.

Respecto a los hechos, en su gran mayoría los negaron aduciendo que eran falsos, que el actor fue vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo de 4 meses que nunca se prorrogó, una vez se venció el plazo inicial se suscribió un contrato indefinido; que el trabajador fue calificado el 1° de octubre de 2015 por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, con un porcentaje de PCL del "0%", según dictamen 714896, a raíz del incidente laboral que tuvo el 6 de mayo de 2014; que *"…Ningún trabajador del Consorcio Vial Helios ha sido sometido a ningún vejamen. Se trata de una sindicación muy grave, calumniosa, sin ningún sustento, gaseosa, indeterminada e irresponsable…";* precisa que *"…los trabajadores*

con restricciones médicas desarrollan las funciones que indican las entidades del Sistema Integral de Seguridad Social, y no han sido despedidos. Además, desde el 12 de julio de 2018 el señor Estrada sólo presenta recomendaciones médicas, no restricciones…".

Precisaron que el Consorcio jamás ha incurrido en conductas de discriminación laboral, *"…Al culminar la etapa de construcción del proyecto (noviembre de 2014), el Consocio cerró los campamentos habitacionales, y ubicó a su personal en el edificio administrativo de la vía. En un espacio cerrado, con hidratación y servicios sanitarios, reubicándolos de acuerdo con las recomendaciones de la ARL…"*; señalan que nunca ha existido ninguna situación "tosca" ni "peyorativa" por parte del Consorcio frente a sus empleados *"…Además, el trabajador recibió auxilio legal de transporte durante todos los años, y para el 2015 éste ascendió a la suma de $74.000,oo pesos mensuales, y no a $ 30.000,oo…"*, que el actor *"…nunca ha afrontado ninguna queja por acoso laboral, diferente de las continuas e injustas sindicaciones por parte del señor Estrada. Los descuentos proceden legalmente por los días no laborados injustificadamente, los trabajos asignados se hacen de acuerdo con las indicaciones de la ARL, y dicha administradora de riesgos laborales dictaminó que le actor no debía utilizar un bastón…";* que no existe "*…ninguna "tensa relación" por parte del coordinador de gestión humana con el señor Estrada. A todos los trabajadores con recomendaciones médicas se les ha tratado en forma respetuosa y de acuerdo con lo indicado por la A.R.L. …"*; que la ARL SURA, el 12 de julio de 2018, dijo *"...**NO** está indicado por ninguno de los*

tratantes el uso de bastón para caminar, para ello se sugiere el retiro de ésta (sic) ayuda externa…”.

Mencionaron que el llamado a reincorporarse que se le hizo al demandante, lo fue con base en lo recomendado por la ARL Sura, ya que dicha entidad desde el 12 de julio de 2018, se sugirió el retiro del bastón, y se ratificó el 8 de abril de 2019, según documentos que aportó el propio demandante; que el Comité de Convivencia cerró el caso del actor como consta en el acta 152 de 25 de febrero de 2019 que se le puso de presente al accionante. En el acápite de HECHOS Y LOS FUNDAMENTOS Y LAS RAZONES DE DERECHO, señalaron que la conducta de los superiores jerárquicos del accionante, específicamente del señor Gabriel Restrepo Álvarez, encuadran dentro de la descripción atípica de los literales b), h) e i) del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006, es decir que no constituyen acoso laboral, ya que a cualquier trabajador se le descuentan los días no laborados injustificadamente y de acuerdo con la ARL Sura, el accionante no debe usar un bastón, *“…No uso del bastón, que ratificaron, además otros siete (7) profesionales. Lo demás son quejas gaseosas e indeterminadas, un eterno e infinito memorial de agravios desde hace más de cinco (5) años en contra del empleador, sin ningún sustento fáctico ni legal…”.*

Narran que el actor no presenta restricciones sino recomendaciones laborales, desde el 12 de julio (sin precisar anualidad), la ARL ha insistido en que es apto para desempeñar el cargo para el cual fue contratado, pero éste se ha negado injustificadamente a su readaptación como conductor, se niega

injustificadamente a realizar las pruebas de conducción; tiene la licencia de conducción vencida, y se ausenta permanentemente para asistir a terapias e hidroterapias, *"…Sumado a esto, en contra de los dictámenes médicos, utiliza el bastón; se ausenta injustificadamente de la prestación personal de su servicio (lo cual aceptó en los descargos); tiene una "pérdida" de su capacidad laboral de 0% relacionada con el incidente de trabajo del 6 de mayo de 2014; sus continuas quejas por supuestos actos de acoso laboral en contra de sus diferentes superiores jerárquicos han sido archivadas por el Comité de convivencia laboral por la ausencia de la conducta sindicada por parte de la "victima", y siempre ha recibido el apoyo y seguimiento del Consorcio y la A.R.L. …".*

En su defensa formularon además de las excepciones previas, las de fondo o mérito de: Inexistencia de la obligación por falta de causa, y cobro de lo no debido (fls. 310 a 318 PDF 03).

En audiencia llevada a cabo el 28 de julio de 2021, entre otras actuaciones, se aceptó el desistimiento de la demanda respecto de la sociedad **CAS Y ASOCIADOS S.A.S.;** a la persona natural **CARLOS ALBERTO SOLARTE SOLARTE** como demandado en su condición de miembro del consorcio; el apoderado de **CSS CONSTRUCTORES S.A**., y de **GABRIEL ALBEIRO RESTREPO ÁLVAREZ** como acusado**,** extendió la contestación de la demandada presentada por algunos integrantes del consorcio a éstos últimos; el *a quo* dio por contestada la demanda, declaró probada la excepción previa de *falta de competencia* y dispuso la remisión de las diligencias al Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas – Cundinamarca (PDF 01 y 02**).**

Con auto de 23 de agosto de 2021 **Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas – Cundinamarca,** avocó conocimiento de proceso (PDF 04): En audiencia llevada a cabo el 13 de mayo de 2022, se continuó con las demás fases atinentes al artículo 77 de la norma procedimental laboral, resolviendo lo pertinente respecto a los restantes medios exceptivos formulados como previos por la parte pasiva, declarándose no probadas las excepciones de *"…No haberse presentado prueba de la pretendida, por errónea, calidad de integrante del Consorcio Vial Helios de la sociedad C.A.S. & Asociados S.A.S. , la cual o hace parte del citado consorcio…"*, dado que la parte actora desistió de tener como demandada a dicha sociedad. En cuanto a *"…No comprende la demanda a todos los litisconsorcios necesarios, pues no se citó a la persona natural que conforma dicho consorcio, Carlos Alberto Solarte Solarte…",* se tiene que éste concurrió al proceso y se notificó por conducta concluyente, habiendo conferido poder y contestado la demanda, por lo que igualmente se negó dicha excepción. En lo atinente a la denominada *"…caducidad de la acción del acoso laboral…",* también fue declarada no probada, al considerarse que la acción se interpuso dentro del término referido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 (PDF 16 Cdno. 01 PrimeraInstancia); decisión que fue objeto de recurso de apelación, el cual fue desatado por esta Sala de Decisión, en providencia del 8 de junio de 2022, confirmando la misma (PDF 02 archivo ApelaciónAuto Cdno. ídem). Con auto de 15 de junio de 2022, la juez de conocimiento dispuso obedecer y cumplir lo resuelto por el superior, y fijar fecha para continuar con el trámite del respectivo proceso (PDF 20 Cdno. 01).

III. SENTENCIA DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales el Juzgado Promiscuo del Circuito de Guaduas - Cundinamarca, mediante sentencia del 9 de septiembre de 2022, decidió:

> *"(…)* ***Primero: DECLARAR*** *probadas las excepciones de mérito presentadas por la parte demandada y que fueran denominadas como "INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN" y "COBRO DE LO NO DEBIDO" conforme a la parte motiva de la presente providencia.*
>
> ***Segundo:*** *En consecuencia,* ***NEGAR*** *la totalidad de las pretensiones de la demanda, de acuerdo a las consideraciones de la sentencia.*
>
> ***Tercero: CONDENAR*** *a la parte demandante al pago de costas procesales, como agencias en derecho corresponden a 5 días de salario mínimo legal vigente por secretaria Tásense****.***
>
> ***Cuarto:*** *Contra la presente providencia procede el recurso de ley, conforme al artículo 13 de la ley 1010 de 2006.*
>
> ***Quinto:*** *En el eventual caso de no apelar****, ENVÍESE*** *en grado de Consulta al Honorable Tribunal Superior de Cundinamarca – sala laboral, conforme a lo dispuesto el art. 69 del Código de procedimiento laboral* (Audio y acta de audiencia, PDFs 54 y 55).

IV. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a las pretensiones de la parte demandante y no fue apelada, se revisará en el grado jurisdiccional de consulta, en los

términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, que reformó el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término de traslado para alegar en segunda instancia, concedido por auto de fecha 3 de octubre de 2022 (PDF 04Cdno02SegundaInstancia), el apoderado de la parte demandada, presentó sus alegaciones en los siguientes términos:

> *"(…) Para que se tipifique un acoso laboral debe existir una conducta reprochable y tipificada en la Ley 1010 de 2006. En este caso, la conducta de los superiores jerárquicos del actor, y, entre ellos, del señor Gabriel Restrepo Álvarez, encuadran dentro de la descripción típica de los literales b), h) e i) del artículo 8° de la Ley 1010 de 2006. Es decir, dentro de lo que no constituye un acoso laboral.*
>
> *Simplemente a cualquier trabajador se le descuentan los días no laborados injustificadamente, y de acuerdo con la ARL Sura el actor no debe usar un bastón. No uso del bastón que ratificaron, además, otros siete (7) profesionales. Lo demás son quejas gaseosas e indeterminadas, un eterno e infinito memorial de agravios desde hace más de cinco (5) años en contra de representantes del empleador, sin ningún sustento fáctico ni legal.*
>
> *La verdad es la siguiente: el actor no presenta restricciones, sino recomendaciones laborales; desde el 12 de julio la ARL ha insistido en que es apto para desempeñar el cargo para el cual fue contratado, pero éste se ha negado injustificadamente a su readaptación como conductor; se niega infundadamente a realizar las pruebas de conducción; tiene la licencia de conducción vencida, y se ausenta permanentemente de su lugar de trabajo, en horarios laboral, supuestamente para asistir a terapias e hidroterapias.*

Sumado a esto, en contra de los dictámenes médicos, utiliza el bastón; se ausenta injustificadamente de la prestación personal de su servicio (lo cual aceptó en los descargos); tiene una "pérdida" de su capacidad laboral del 0 % relacionada con el incidente de trabajo del 6 de mayo 2014; sus continuas quejas por supuestos actos de acoso laboral en contra de sus diferentes superiores jerárquicos han sido archivadas por el Comité de Convivencia Laboral por la ausencia de la conducta sindicada por parte de la "víctima", y siempre ha recibido el apoyo y seguimiento del Consorcio y la ARL. …" (PDF 05 Cdno.02SegundaInstancia).

VI. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a continuación, a revisar las actuaciones del proceso y la decisión proferida por la juzgadora de primera instancia en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 del CPTSS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Así las cosas, se advierte en el presente asunto, que las partes se encuentran atadas inicialmente por un contrato de trabajo a término fijo de 4 meses y luego por uno de duración indefinida, desde el 11 de abril de 2013, desempeñando el demandante el cargo de *Conductor Volqueta Dobletroque* en la obra *Vía Ruta del Sol Tramo* 1 y, que el 6 de mayo de 2014 sufrió un accidente de trabajo; como se colige de la contestación a la demanda (fls. PDF 03), y se corrobora entre otros medios de convicción con los interrogatorios de parte, con el contrato a término fijo inferior a un año (fls. 39, 40 PDF 03), con el formato de Informe de Accidente de Trabajo el Empleadora o Contratante, de la ARL SURA, acaecido el 6 de mayo de 2014 a las 20:00:00, en el que se describe: *"… EL TRABAJADOR REFIERE SE ENCONTRABA LISTO PARA DESCARGAR EL VIAJE DE MATERIAL Y QUE EL SE UBICA SEGÚN LAS INSTRUCCIONES DEL*

BORDERO, AL LEVANTAR EL VOLCÓ PARA EL CORRESPONDIENTE DESCARGUE, EL MATERIAL SE QUEDA PEGADO DEL VOLCÓ OCASIONANDO LA PÉRDIDA DE ESTABILIDAD DEL VEHÍCULO HACIA EL LADO DERECHO, EL TRABAJADOR REFIERE QUE ESTO OCASIONA MUCHO DOLOR EN LA ESPALDA Y CINTURA…" (fls. 47 y 48 PDF 03) el cual con dictamen de fecha 23/10/2014 la Junta Regional de Calificación de Invalidez determinó que el mismo causó PCL del 0%, y no hay recomendaciones médicas vigentes ya que el caso está cerrado, según se informó el 17 de julio de 2018 por la ARL SURA, en respuesta al derecho de petición elevado por el actor (fls. 69 PDF 03), y en comunicación de 2 de octubre de 2015, por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, reafirmando el porcentaje de PCL de 0.0% por dicho suceso (fl. 330 PDF 03); que presenta enfermedad laboral con diagnostico "*OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES",* que inicialmente la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquía con dictamen No. 52097 de 15 de enero de 2015, determinó una PCL del 26.45%, con fecha de estructuración "*17 de julio de 2014*" (fl. 49 a 54 PDF 03); porcentaje de PCL modificado al 20.00% por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, con dictamen No. 7174896 de 1° de octubre de 2015 (fl. 56 a 63 ídem); y con dictamen No. 71748962 – 2080 de 13 de septiembre de 2017, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquía, determinó una PCL del 22.40%, con fecha de estructuración el 04/05/2017, con incapacidad permanente parcial, al desatar la controversia presentada por la aseguradora al dictamen 363009 de 19 de abril de 2017, realizado por la ARL SURA y con fecha de valoración 28/03/2017, con el diagnóstico "*Compresiones de las raíces y plexos nerviosos en trastornos de los discos*", respecto de la

cual cuenta con recomendaciones médicas laborales permanentes desde el 2016 (fl. 69 PDF 03), entre otras documentales militantes en el expediente.

Por consiguiente, la controversia en esta instancia se centra en determinar si quedaron acreditadas las conductas señaladas por el accionante respecto del Consorcio demandado a través del Coordinador de Gestión Humana –Gabriel Restrepo Álvarez-, y si las mismas son constitutivas de acoso laboral, que dé lugar a elevar condena en los términos solicitados en la demanda.

El acoso laboral está regido por la Ley 1010 de 23 de enero de 2006, su finalidad es adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral dentro de las relaciones laborales.

Dentro de los argumentos de la ley, se dejó expuesto que se trataba de ponerle limitación a algunas prácticas laborales consistentes en *"…una amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorio hacía alguien que desempeña su labor en el ámbito laboral…".*

El artículo 1º de la citada ley, establece *"...La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública…",* y tiene como finalidad proteger

el trabajo en condiciones dignas y justas, en armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

Por su parte el artículo 2º, define el acoso laboral como "…*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo…*".

El artículo 6º de la mencionada ley, establece: *"…**Sujetos y ámbito de aplicación de la ley**. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral: La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo; La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal; La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral: La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; La persona natural que omita cumplir los*

requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley…".

Igualmente el artículo 7º señaló explícitamente algunas conductas que presumen el acoso laboral, entre otras se encuentran la agresión física, expresiones ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes, las injustificadas amenazas de despido, denuncias disciplinarias, descalificación humillante de propuestas u opiniones de trabajo, burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir realizadas en público, alusión pública de hechos íntimos de la persona, imposición de deberes extraños ostensiblemente a las obligaciones laborales, brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin fundamento, exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, exigencia de laborar en horarios excesivos, cambios sorpresivos del turno laboral, exigencia permanente de laborar en domingos y festivos sin fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, en trato discriminatorio con respecto de los demás trabajadores, negativa a suministrar materiales e información indispensable para el cumplimiento de la labor, la negativa injustificada a otorgar permisos o licencias y vacaciones cuando se dan las condiciones legales o reglamentarias para pedirlos, envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

De otra parte, la ley establece que la autoridad competente para conocer del acoso valorará, según cada circunstancia, la

gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del hostigamiento laboral consagrado en el artículo 2º, igualmente establece medidas preventivas y correctivas del acoso, así como las sanciones que genera.

Hechas las anteriores precisiones se procede a evaluar el caso concreto.

Expone el quejoso que ha sido víctima de acoso laboral por parte del Consorcio demandado, dado que participó en la construcción del tramo 1 sector 2 guadero-coran para la construcción vial de la carretera de ese tramo, entre enero y febrero de 2015, y a los trabajadores con restricciones laborales como él permanecían en un lugar limpio y con la presencia de un representante de SURA ARL, ante quien se podía acudir para cualquier emergencia; el 11 de enero de 2015 iniciaron las conductas de **discriminación laboral**, pues a dichos trabajadores les pidieron desocupar el cuarto donde permanecían durante la jornada laboral, para irse a cumplir la jornada en un parqueadero descubierto a merced del sol y el agua, sin tener en cuenta el clima inclemente de lugar –más de 30° C-, ni las restricciones laborales pues el actor debía permanecer de pie durante toda la jornada sin tener siquiera donde resguardarse del sol, luego fueron trasladados al peaje Coran y ahí no había un lugar donde estar ubicados, debían permanecer al aire libre en Puerto Salgar, con un calor intenso sin tener un lugar donde resguardarse, que el Coordinador de Gestión Humana –Gabriel Restrepo Álvarez- lo empezó a acosar laboralmente, pues cada vez que solicitaba un permiso, le hacía descuentos en la nómina de

manera injustificada, como *"…adelantar días de vacaciones compensando permisos para citas médicas, imponía trabajos para no concederle permisos…le pedía que hiciera trabajos que por sus restricciones médicas no podía desempeñar como volver a conducir una volqueta y más ya que no resultó apto para manejar, que dejase de usar su bastón…"*; que no tenía una labor fija a desempeñar, solo cumplir la jornada laboral, no se le brindaba transporte para llegar de la zona urbana a la zona rural y, cerraban los baños públicos para impedirle el acceso, constituyendo conductas de **Maltrato y entorpecimiento laboral**; que las restricciones médicas que le otorgaba la ARL SURA, se constituían en **malos tratos** por parte del Coordinador de Gestión Humana, *"…quien por el uso del bastón para apoyo … le inicia una persecución innecesaria e injustificada…"*; que el 13 de julio de 2015 solicitó al Ministerio de Trabajo Seccional Antioquia, iniciara investigación administrativa por irregularidades en el manejo de personal por parte del Consorcio demandado, aduciendo que hasta la fecha de presentación de la demanda no se ha recibido respuesta a la solicitud; el 28 de febrero de 2017, su EPS SALUD TOTAL, le entregó recomendaciones médicas para reiniciar labores entre ellas el uso adecuado de zapatos para patología de columna; el 26 de julio de 2018 el consorcio le notificó sobre las restricciones medicas recibidas por parte de ARL SURA; el 29 de octubre de 2018, puso en conocimiento al Ministerio de Trabajo la situación acerca del impedimento de ingresar a su lugar de trabajo, así como de las actuaciones del Coordinador de Gestión Humana y solicitó intervención por violación a sus derechos laborales.

En el interrogatorio de parte absuelto por el señor Gabriel Restrepo Álvarez –acusado de las conductas referidas por el actor-, este señaló que tiene una relación jerárquica con la demandada, admitió el accidente acaecido al actor en mayo de 2014, sin embargo refirió que éste no tenía restricciones médicas, tampoco que entre esas estuviera el uso de bastón, que no ha tenido altercados con el demandante, tampoco le impidió la entrada al trabajador al consorcio, que si hay otros trabajadores con recomendaciones médicas laborando en la demandada, pero él –el absolvente-nunca se refería de manera despectiva hacía ellos, que si bien el actor presentó a la demandada varias quejas por presunto acoso laboral contra él solo fue una y las demás contra otros de sus jefes, activándose el Comité de Convivencia de la accionada, *"…el comité trató cada una de las quejas de presunto acoso en su momento, las cuales fueron cerradas también dentro del debido proceso…",* que en ese trámite *"…algunos de los acuerdos fue que el señor Deiby cumpliría con su asistencia a trabajar, dando cumplimiento a lo emitido por la ARL y la EPS de no portar o de no hacer uso del bastón, ya que el bastón era un elemento externo que le impedía uno su recuperación y otro que le generaba riesgos de caídas, dado que estábamos dentro de unas instalaciones donde había ciertos tipos de obstáculos para caminar, como cables, y algotros (sic) elementos en el almacén que era el sitio donde él trabajaba…";* que el 25 de febrero de 2019 fue citado el Consorcio al Ministerio del Trabajo después de esa citación la accionada *"…al considerarse que no era un caso de acoso laboral, parte del Comité en varias de las reuniones que se tuvieron, lo que se decidió era que el señor Deiby cumpliría a cabalidad con las recomendaciones que desde la ARL y la EPS se le*

habían dado, que era no portar el bastón para ingresar a las instalaciones de trabajo…”; precisó que para la época de la diligencia –el interrogatorio absuelto- el demandante se encontraba en licencia remunerada, dado que “*…Posterior a la pandemia, el señor Deiby, se encuentra con licencia remunerada, dado que en esos días tuvimos todas las instalaciones cerradas, y ahorita tenemos una limitación en cuanto a las actividades a desarrollar. Por eso actualmente todavía se encuentran con licencia remunerada desde su casa…”, “…en este momento nos encargamos desde el área de Gestión Humana de reportarle su tiempo como licencia remunerada, porque se le ha pedido que por ahora no haga presencia en las instalaciones…”.*

Se escuchó en interrogatorio al representante legal de Conconcreto S.A., integrante del Consorcio demandado, quien aludió que dicha sociedad no era la encargada de administrar el consorcio, sobre el demandante, indicó: *“…sabemos que el demandante ha hecho una serie y ha puesto una serie de solicitudes al consorcio, esa es una información que conozco porque nosotros somos empresas consorciadas, sin embargo, no somos los administradores de la relación laboral del demandante…”*, que no sabe si dicha sociedad ha recibido quejas de acoso por parte del accionante, dado que éste *“…es empleado directo del Consorcio Vial Helios…”,* quien es *“…autónomo en su administración y en sus temas de presunto acoso laboral...”.*

El demandante, en su interrogatorio admitió que a partir del 12 de julio de 2018 ha presentado recomendaciones y no restricciones

médicas, que fue reubicado laboralmente de acuerdo con las recomendaciones de la ARL, que la ARL le dictaminó no usar bastón, que no ha hecho prueba de conducción para reincorporarse a la prestación normal, habitual y ordinaria de sus servicios, como lo cuestionó el apoderado de la parte pasiva *"…Me iban a hacer una prueba, bajo presión, un supuesto médico de la ARL me dijo que tenía que conducir, yo dije que no me sentía en condiciones para hacerlo, me dijo que yo estaba en todo mi derecho; le explique las condiciones en las que me sentía, y ya no me hicieron examen de conducción y ninguna otra cuestión…";* que no tiene la licencia de conducción activada para conducir, que *"…al señor Gabriel le di el documento que me dieron en el tránsito que no estoy apto para conducir vehículos…"*, por lo que *"…en este momento no puedo conducir ningún tipo de vehículo…",* y que continua con el uso del bastón *"…Sí, señor, lo tengo autorizado por la EPS, el médico laboral no me lo autorizó señor…"*.

De los medios de prueba antes mencionados, analizados en conjunto atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), no es factible tener por acreditada la conducta que endilga el demandante a la parte accionada, pues no se advierte ese maltrato, discriminación, entorpecimiento laboral, actos de irrespeto de los cuales considera ha sido víctima; téngase en cuenta que quien se asevera irrogaba dicho comportamiento no lo aceptó en su interrogatorio de parte; aunado a que, no se trajo ninguno de los testimonios decretados que dieran cuenta de las situaciones alegadas por el accionante constitutivas de acoso laboral.

Ahora, de la prueba documental adosada al expediente, si bien se advierte la ocurrencia del accidente de trabajo, así como la PCL determinada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez respecto de la enfermedad profesional que padece el accionante, al igual que las recomendaciones para reinicio laboral expedida por la EPS SALUD TOTAL, el 28 de febrero de 2017 (fl. 79 PDF 03); que fue reubicado laboralmente como lo admite el trabajador en comunicación de 15 de julio de 2018, (fls. 80 a 82 ídem); que la ARL SURA, el 12 de julio de 2018, emitió conclusiones y recomendaciones en las que indica que aquel puede ejecutar cualquier actividad asignada por la empresa teniendo en cuenta las recomendaciones mencionadas, que puede realizar de manera progresiva la labor de conducción de vehículo liviano en los términos allí indicados, y que no está indicado el uso del bastón para caminar, sugiriendo su retiro como ayuda externa (fls. 83, 84, 331 y 332 ídem); no se establece que el actor hubiese sido víctima de acoso laboral, ni que se hubieren presentado las conductas que éste endilga; ya que lo advertido son actuaciones de la accionada relacionadas con la ejecución de su rol de empleador, en gestiones de administración en la operación empresarial, que pueden llevar a diferencias o desavenencias en este caso con el accionante, pero que en manera alguna identifican suficientemente la configuración de la figura que achaca el accionante.

En efecto, revisada minuciosamente dicha documental, se advierte que la misma corresponde al trámite y atención por los padecimientos de salud que afronta el demandante, su reubicación atendiendo a las recomendaciones dadas por la ARL y la EPS; el seguimiento que ha hecho el consorcio al caso del actor, el

acompañamiento de la ARL en el mismo; incluso la negativa del trabajador a acatar las recomendaciones expedidas por la ARL, pues no deja el uso del bastón ni retomó la labor de conducción, supuesto último del que aparece constancia en el formato de DESCRIPCIÓN INTEGRAL DE LAS EXIGENCIAS DEL OFICIO, de la ARL SURA, de fecha 13 de septiembre de 2018, alegando no sentirse en condiciones para ello, *"…el trabajador se niega rotundamente y refiere que si le pasa algo durante la tarea, es responsabilidad exclusivamente de la empresa…"* (fls. 333 a 336 PDF 03); pese a que se reitera, son recomendaciones dadas por la administradora de riesgos laborales; que no permiten colegir conducta alguna indicativa de acoso laboral.

Sobre la petición que elevara el actor al Comité de Convivencia el 3 de agosto de 2018, porque *"…1. Estoy siendo sometido a presión laboral. 2. Acoso laboral. 3. Discriminación a causa de mis restricciones de no poder desempeñar mis labores a causa de mi problema de salud…"* (fl. 337 PDF 03), se adelantó reunión extraordinaria por dicho organismo –Comité de Convivencia- el 3 de octubre de 2018, en la que el actor señaló *"…No voy a decir nada puesto que me cambiaron de lugar de trabajo y el hecho que se presentó con el anterior jefe fue subsanado...",* por lo que el Comité cerró el caso (fls. 339 y 340 ídem).

Frente a la solicitud radicada por el actor ante el Ministerio del Trabajo Seccional Medellín , contra el señor Gabriel Restrepo, de la cual se dio traslado al consorcio demandado con oficio de 22 de enero de 2019, (fl. 341); el Comité citó a las partes a reunión extraordinaria el 4 de febrero de 2019, en la cual el actor adujo que

no se le respetaban los domingos compensados, que para acudir a las citas médicas debe estar en descanso, que le prohibieron la entrada al consorcio por portar bastón; punto éste respeto del cual se le cuestiona si conocía las restricciones que le prohíben el uso del bastón, indicando *"…si, pero no voy a dejar mi bastón, porque me he caído y la pierna se encalambra y me duela la cadera, si la ARL SURA me notificó, pero yo les contesté que no lo voy a dejar ni tampoco voy a conducir, no me siento capacitado, si lo hago puedo provocar un accidente…"*.

En dicha diligencia, se escuchó al jefe inmediato del accionante –William Fajardo, Jefe de Almacén-, quien refirió que cuando el médico de SURA visitó la obra para realizarle la prueba de conducción al accionante, éste no acepto hacerla, afirmando que no se sentía capacitado *"…que si lo hacía, algún accidente era responsabilidad del señor Gabriel Restrepo y los presentes en la prueba…"*, que el no uso de bastón es porque conforme le explicó la ARL *"…esto lo hacía dependencia y no era bueno para su recuperación…"*; en lo que atañe a los compensatorios, refirió el Jefe inmediato que *"…le comente que trabajaba un fin de semana y el próximo descansaba ese fin de semana sale el viernes a medio día (sic) y entra el martes a medio día (sic)…"*; que en su sentir, el trabajador está conforme con su sitio de trabajo *"…Si señor, yo le adecue un contenedor, el cual tiene ventilador si el necesita hacer pausas activas lo hace, se le da permiso para haga sus terapias de recuperación…"*.

Se cuestiona a la doctora Clara Moreno - Directora Administrativa del consorcio accionado, sobre la queja del demandante, indicando que ella estuvo presente cuando la persona encargada de la ARL le iba a dar la capacitación para conducir, pero el accionante *"…decía que si lo hacía era bajo la responsabilidad de los representantes del Consorcio Vial Helios…"*, que además el representante de la ARL *"…le explicó las recomendaciones para no utilizar el bastón, además le dijo que por ser una obra no podía utilizar bastón, él mismo le notificó que desde el día siguiente no podía entrar al CVH con el bastón…";* por lo que el trabajador llegaba *"...nos comunica que él podía entrar con el bastón, el solo entraba colocaba la huella en el biométrico y se salía, él fue quien toma la determinación de hacerse en las instalaciones donde se encuentra la planta C-9…"*, precisando que *"…el trabajador puede entrar a la empresa solo que no podía utilizar el bastón…", "…Igual después que él pidió la certificación de la EPS que si podía utilizar el bastón, después de eso ingreso normalmente…"*; respecto a los compensatorios, adujo *"…se le da el descanso normal como todos trabaja uno y el otro descanso, además siempre nos adecuamos a su necesidad de descansos, puesto que don William Fajardo siempre le ha dado el descanso que necesita y los días que tiene que irse…".*

Y, Gabriel Restrepo –Coordinador de Gestión Humana-, contra quien dirigió la queja el accionante, mencionó respecto a los compensatorios que esa área no maneja compensatorios salvo de su personal, *"…cada área maneja los descansos de sus trabajadores..."* atendiendo las políticas de la empresa; que la *"…restricción del bastón se la notificó SURA desde julio de 2018, puntualmente SURA,*

resalta un NO para realizar la restricción del bastón, todo esto se encuentra en el documento que se realizó en la visita del profesional psicólogo para empezar las actividades de su cargo. En ese momento el profesional le notificó que no debe utilizar el bastón puesto que en meses anteriores él se accidentó en el área de taller e inmediatamente SURA le negó el accidente y prohíbe el uso del bastón…", que la 1 notificación: 28 de julio de 2018, 2 notificación: octubre de 2018, que en la visita del profesional, *"…Ese mismo día se ratificó que él no estaba haciendo las pausas ni el ejercicio para su recuperación, como la decisión de la visita del profesional de la ARL, es no dejarlo entrar con el bastón, debido a eso él empezó a marcar y no entrar, puesto que se negaba a dejar el bastón...", "…Aclaro nuevamente el trabajador Deiby Estrada No tiene restricciones, tiene recomendaciones…"*; también refirió que *"…las citas son intercaladas de la EPS, el jefe inmediato le da el día para que pueda viajar y así es siempre y esa modalidad y están las evidencias en el formato de la EPS, cuando tenía terapias se fueron a más de 50 días los cuales los días que no asistió a laborar el jefe inmediato le otorgaba un permiso remunerado…"*; que en noviembre de 2018, se les notificó que podía utilizar bastón, por lo que se le permitió el acceso con el bastón; adujó que *"…las bajas en la quincena económicamente es porque no envía las incapacidades o el comprobantes de las citas a llegado el caso que Steek Mahecha o yo lo llamamos para que envíe los soportes y si llegan después del cierre en la siguiente quincena se paga, esto con el trabajador es repetitivo. El señor tiene auxilio de alimentación y vivienda, salvo que solo se descuenta cuando está en incapacidad o vacaciones, se deja de pagar el de alimentación y cuando son tiempos considerables más de 8 días, el de vivienda se*

paga normal…”; en cuanto a las condiciones del área de trabajo *“…se le acondicionó el contenedor en el botiquín – aire acondicionado…”*.

Después del análisis respectivo, señala el Comité*: “…no hay acoso laboral teniendo en cuenta las condiciones establecidas en la Ley 1001 de 2006. – El Consorcio Vial Helios, ha brindado los mecanismos para el proceso de recuperación del trabajador en mención. Reubicación laboral. Acompañamiento médico el cual no fue atendido por parte del trabajador, permisos remunerados. Adopción de medidas preventivas en su puesto de trabajo y seguimiento de condiciones de salud. – Se establece claridad en el punto donde el trabajador manifiesta la prohibición de ingreso a las instalaciones del proyecto (comprobando que la instrucción inicial fue atender las instrucciones de la ARL) de la ARL SURA fue eliminar el uso del bastón durante el desplazamiento en el proyecto. Recomendación a la cual el trabajador hacía caso omiso, tomando la determinación de marcar el control de acceso a la obra y quedarse en zonas externas del proyecto. El Comité recomienda evaluar el tema de los traslados a lugar de origen de acuerdo a la dinámica actual de la obra para efectos de descansos…”*, dejando como observación *“…El trabajador Sr. Deiby Estrada, asistió a la reunión extraordinaria, pero se negó a firmar el registro de asistencia informando que es una recomendación de su abogado…”* (fls. 345 a 350 PDF 03).

Mediante carta de 15 de abril de 2019, la ARL SURA, envía comunicación al Consorcio demandado, con asunto *“…RATIFICACION DE RECOMENDACIONES MEDICO LABORALES SR.*

DEIBY ALBERTO ESTRADA PIZARRO CC.71748962...”; precisando *“.-…Una vez realizado los seguimientos a la evaluación clínico y funcional evaluado en el Staff de Fisiatría del día 8/04/2019 y teniendo en cuenta el desempeño laboral del trabajador en asunto suministrado por la empresa, nos permitimos ratificar las conclusiones y recomendaciones a tener en cuenta para su desempeño laboral de conformidad con los artículos 2°, 4° y 8° de la Ley 776 de 2002…”*, mencionando entre otras recomendaciones *“…Se sugiere realizar de manera progresiva la actividad de conducción de vehículo liviano, alternando con otras actividades que permitan alternar las posturas de pie a sedente y desplazamientos, dando cumplimiento a las recomendaciones…”, “…Se ratifica que el trabajador **NO** tiene indicación médica para el uso del bastón ya que no favorece su proceso de rehabilitación y por el contrario está generando compensaciones musculares que no facilitan su evolución….”* (fls. 351 y 352 PDF 03); igualmente se acompañan formatos de *AUTORIZACION AUSENTARSE DE FRENTE DE TRABAJO*, para traslado a citas médicas, etc. (fls 353 a 360 ídem).

En ese orden de ideas, tal como lo concluyó la juzgadora de primer grado: *“…no concurre en este escenario procesal un indicador irrebatible que consolide una responsabilidad por parte del extremo demandado, omitiendo la parte actora acreditar en juicio sin el menor asomo de duda, como era su ineludible deber procesal, confirmar los hechos en los que fundamenta sus pretensiones. Tales falencias demostrativas conducen indefectiblemente a la absolución de la parte accionada. Recordemos que, en el trámite del proceso, inclusive se renunció a varios testigos y no se pudo determinar en*

mayor medida como eran los actos que se denominaron discriminatorios o de acoso laboral. Así las cosas, no puede perderse de vista que el objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo primero, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, pero esto se debe realizar con pruebas que la determinen y este caso el Despacho no cuenta con elementos materiales probatorios, además de la documental aportada no se pudo extraer esas situaciones señaladas, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública; situación que para esta Juzgadora no se refleja, por lo que fuerza concluir que se negarán las pretensiones de la demanda…".

Conclusión que no merece reproche alguno por parte de la Sala, como quiera que efectivamente en el presente asunto no se advierte conducta o comportamiento del empleador tendiente a menoscabar la dignidad y los derechos del trabajador, o algún comportamiento de los referidos en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006; obsérvese que las desavenencias presentadas son porque el empleador está determinando las condiciones para mantener el orden y la disciplina dentro del consorcio, garantizando razonablemente la seguridad y salud en el trabajo, específicamente del demandante, así éste no lo considere, dado que está siguiendo las indicaciones y recomendaciones de la entidad competente –ARL- para lograr en el trabajador su recuperación, adoptando las medidas necesarias con tal fin, que llevan a exigirle al trabajador el

acatamiento de las recomendaciones emitidas por la administradora de riesgos laborales, sin que tal proceder se tenga como una conducta de acoso laboral; pues es la potestad que tiene el empleador para organizar de la manera que considere el ambiente laboral; recordemos que conforme lo previsto en el artículo 8° de la normatividad antes citada, *"…b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos … h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del CST. así como de n o incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código…",* no son conductas constitutivas de acoso laboral; por tanto, el exigir al demandante el cumplimiento de sus obligaciones y deberes como trabajador hacía su empleador, no comportan actitud alguna de tal proceder.

En ese orden de ideas, como se dijo, de los medios de prueba reseñados no se coligen actos de acoso laboral, si bien se presenta inconformidad con relación a las medidas adoptadas con ocasión a las labores asignadas, no puede decirse que constituyan actos de acoso laboral.

Sostiene el quejoso, que hubo maltrato y persecución laboral, como quiera que se le descontaron en la nómina final de septiembre 9 días con el argumento de "*ausencia injustificada*", hecho éste que no es de resorte del proceso especial de acoso laboral sino de un trámite laboral diferente; no obstante, no sobra precisar que, la circunstancia como lo aduce el demandante, en esos días se encontrara en citas médicas y que tenía que trasladarse del sitio de

labores –Puerto Salgar- a donde era atendido -Medellín-, no es óbice para que hubiere acreditado en debida forma tal situación y obtenido los permisos regulares por parte de su empleador, como tampoco el hecho que así se le exigiera, vale decir el cumplimiento de la reglamentación dispuesta al respecto, se presente como maltrato o persecución laboral, pues en su condición de trabajador debe obedecer y acatar las órdenes e instrucciones impartidas por su patrono o representantes, según el orden jerárquico establecido.

Por consiguiente, el petente afirma unos hechos los cuales no fueron acreditados, por lo que la Sala confirmará la decisión del juzgado de primera instancia, por ausencia de respaldo en medios de prueba que evidencien los supuestos de hecho alegados.

Sin costas en la instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

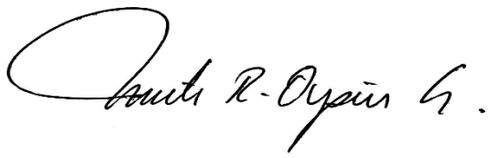
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia dictada el 9 de septiembre de 2022 por el Juzgado promiscuo del Circuito de Guaduas – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **DEIBY ALBERTO ESTRADA PIZARRO** contra la **CONSORCIO VIAL HELIOS**, conforme lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: **SIN COSTAS** en esta instancia.

TERCERO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE,

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITAN
Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

LEYDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria