

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el diez (10) de noviembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2023-00040-01 P.T. No. 20.724
NATURALEZA: ORDINARIO.
DEMANDANTE JUAN CARLOS APONTE ROJAS.
DEMANDADO: FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.
FECHA PROVIDENCIA: DIEZ (10) DE NOVIEMBRE DE 2023.
DECISION: **"PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 15 de septiembre de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas previamente. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la parte demandante al no prosperar su apelación de auto y de sentencia; fijar como agencias en derecho en total la suma de \$300.000 a favor de los demandados."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy diecisiete (17) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy veintiuno (21) de noviembre de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO**



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Diez (10) de Noviembre de Dos Mil Veintitrés (2023)

PROCESO:	ESPECIAL DE ACOSO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-004-2023-00040-01
RADICADO INTERNO:	20.724
DEMANDANTE:	JUAN CARLOS APONTE ROJAS
DEMANDADO:	FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala, dentro del proceso sancionatorio especial por acoso laboral promovido por JUAN CARLOS APONTE ROJAS contra FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A., Radicado bajo el No. 54-001-31-05-004-2023-00040-01, y Radicación interna N° 20.724 de este Tribunal Superior, para conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 15 de septiembre de 2023, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

1. ANTECEDENTES

El señor JUAN CARLOS APONTE ROJAS, actuando en causa propia, en calidad de abogado, interpuso demanda ordinaria laboral por acoso laboral contra la empresa FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A., para que se declare la existencia de acoso laboral desde el año 2020 a la fecha, ejercido por sus superiores jerárquicos, ordenando las sanciones de que tratan el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 a los funcionarios que incurrieron en el acoso y desmedro laboral en su contra. Conforme al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, solicita el cambio de jefe inmediato Coordinador de Enfermería de la Unidad Renal Cúcuta MARIA MOROS, de la Coordinadora regional Fanry Ramos, de Milton Delgadillo, Jefe de Relaciones Laborales y de Ana María Trujillo, Directora de Recursos Humanos, o en subsidio su traslado a otra dependencia de la empresa, bajo el mando de jefes distintos a los mencionados como medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y garantía de la no repetición.

Como fundamento fáctico refiere lo siguiente:

- Que existió una relación laboral entre él y la empresa FRESENIUS MEDICAL CARE S.A. desde el 8 de agosto de 2017 al 17 de junio de 2022, en medio de la cual estuvo afiliado a AFP PORVENIR, NUEVA EPS y SURAMERICANA ARL; ejerciendo funciones como enfermero jefe de sala de hemodiálisis en la sede de la UNIDAD RENAL DE CÚCUTA, en turnos de 5a.m. a 13:30 p.m. y de 13:30 p.m. a 22:00 p.m., con salario de \$1.468.550.

- Señala, que durante su relación laboral no tuvo llamados de atención o procesos disciplinarios en su contra, presentó un accidente de trabajo en 2018 lesionando su rodilla izquierda y otro en 2019 que afectó su rodilla

derecha, por cuya investigación se levantó un acta con las causas que dieron origen y debiendo ser atendido con manejo quirúrgico por artroscopia, tardando meses en su rehabilitación, por lo que estuvo incapacitado y con restricciones.

- Que a partir de sus incapacidades y situación de salud, comenzó a sufrir discriminación y desmedro por parte de sus jefes inmediatos y superiores del área de recursos humanos, (Ana María Trujillo, Directora de recursos humanos y Representante Legal de FMC; Milton Delgadillo, Jefe de Relaciones Laborales; Sergio Fajardo, Médico de Salud Ocupacional; Fanry Ramos, Coordinadora Regional de Enfermería; María Moros, Coordinadora de Salas de Hemodiálisis Cúcuta; Luz Dary Palencia, Coordinadora de FMExpress).

- Que elevó la respectiva denuncia ante el Comité de Convivencia Laboral de FRESENIUS, que está compuesto por 2 representantes del empleador y dos de los trabajadores que son directivos de la empresa, por lo que escaló su denuncia al Ministerio del Trabajo.

- Que el 30 de diciembre de 2020, al terminar su incapacidad por la segunda cirugía de rodilla fue reincorporado y le emitieron recomendaciones médicas que no le fueron socializadas y para ello tuvo que impetrar tutela; indicando que el 5 de enero de 2021 sin previo aviso o justificación fue cambiado de lugar de trabajo y modificadas sus responsabilidades en FMEXPRES. Que en ese nuevo sitio de trabajo, realizaba esfuerzos físicos exagerados, moviendo pesadas máquinas de diálisis por pisos irregulares, gradas y rampas, por lo que esas nuevas funciones no se adecuaban a las recomendaciones médicas, exponiéndole a daños en su salud física, agudización del dolor por lo que requirió manejo médico y quirúrgico ante lesiones encontradas en las vértebras del cuello.

- Que simultáneamente empezó a presentar incapacidades recurrentes por espasmos en la región cervical y dorsal, dolor en hombros y brazos que le diagnosticaron túnel del carpo bilateral, epicondilitis de antebrazo izquierdo, tendinitis de hombro izquierdo, estrés laboral y mobbing; siendo remitido a valoración por medicina laboral y evaluación del puesto de trabajo, pero estos no se realizaron ni hubo acciones del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- Que en abril de 2021 le prohibieron de manera abrupta los cambios de turno, imposibilitándole cumplir con los estudios de posgrado que estaba adelantando desde febrero y tuvo que acudir a acción de tutela para poder seguir estudiando; así mismo, hubo sobrecarga laboral en la asignación de horas extras que superaban las 20 horas semanales.

- Que en marzo de 2020 solicitó formalmente el retiro de cesantías anticipado, recibiendo un mensaje el 20 de ese mes para que firmara los documentos que se había autorizado y proceder a tramitar el desembolso, pero se percató que fue autorizado por un valor menor y le explicaron que su fondo había estado a la baja, se desvalorizó y ello impactó su saldo de ahorro, por lo que decidió no firmar los documentos para evitar pérdidas. Pese a ello, el 26 de marzo de 2020 recibió una consignación de PORVENIR por 6,6 millones de pesos y al hacer el reclamo, dado que no había firmado los documentos, le dijeron que no había nada que hacer y por ello perdió dinero.

- Que en otra situación, solicitó un crédito ante la Cooperativa FONFRESENIUS, que ofrece estos a los empleados de la empresa, a donde acudió en agosto de 2020 y envió el formulario firmado, recibiendo el mensaje de desembolso en septiembre, sin haber recibido asesoría de las condiciones,

valores y opciones de pago; por lo que en su primer desprendible encuentra un descuento por valor 200 mil pesos superior al autorizado, contestándole que se justificaba acorde al formulario firmado, descuentos elevados que han continuado y los están afectando.

- Que el 5 de agosto de 2021 recibió un llamado de atención por parte de su jefe inmediato, MARIA MOROS, por un hecho que no sucedió y pese a recurrirlo, se mantuvo en el llamado de atención y al escalarlo ante la dirección de recursos humanos, dejó el firme el mismo. Por lo que solicitó una investigación disciplinaria que no tuvo respuesta.

- Que en enero de 2022 se le desmejoró el salario, solicitando explicaciones y correcciones a la directora de recursos humanos, sin obtener respuesta satisfactoria, señalando que por ello elevó otra queja ante el Ministerio.

- Que el 9 de junio el señor MILTON DELGADILLO, realizó apertura de proceso disciplinario motivado en incumplimiento del código de ética por ejercer su segunda profesión como abogado; que durante los descargos indicó la existencia de conflicto de interés por sus quejas de acoso laboral, pese a lo cual fue despedido alegando justa causa el 17 de junio de 2022.

La demandada FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A., contestó en su oportunidad legal lo siguiente:

- Que se opone a las pretensiones por cuanto el acoso laboral se refiere a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, lo que requiere una persona natural que se identifique como acosador y en este caso se dirige contra una persona jurídica, que carece de legitimación en la causa por pasiva al no enfilarla contra una persona natural, no enlistando además las conductas previstas en la ley y resalta que las pretensiones son imposibles de cumplir, dado que el contrato laboral fue terminado por justa causa.

- Respecto de los hechos, señala que el actor tenía suscrito contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de agosto de 2017 para ser jefe de enfermería en la unidad renal de Cúcuta, inicialmente con FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICIO RENAL S.A.S. que fue sustituido por FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.; resalta el acápite de funciones en el contrato que incluye las funciones asignadas por el superior y que la cláusula cuarta indica como sitio de trabajo Cúcuta aunque advierte que podría ser trasladado. Advierte que el 8 de junio de 2022, fue citado a descargos por incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales que derivó en terminación por justa causa del 17 de junio de 2022.

- Advierte que los accidentes de trabajo se ocasionaron por movimientos del demandante y han derivado en una calificación de pérdida de capacidad laboral que inició en 0% dada por la ARL, fue modificado a 3.50% por la Junta Regional y luego a 6,46% por la Junta Nacional. Señala que el trabajador se reintegró el 28 de diciembre de 2020 como jefe de enfermería, con recomendaciones administrativas que fueron comunicadas por SURA ese día en acta que fue firmada por el demandante, se le indicó el traslado y entrenamiento para el nuevo rol, acorde a las recomendaciones del médico ocupacional. Luego en acta del 2 de marzo de 2021, se concluye que hubo evolución satisfactoria y que podría reincorporarse sin recomendaciones a las funciones habituales. Por ende el actor estuvo en el programa FMExpress desde enero de 2020 y en marzo ya fue asignado por su solicitud a la unidad renal, período en que tuvo 2 cortas incapacidades por cervicalgia y covid.

- Refiere que el actor no ha sido objeto de discriminación o desmedro, si bien presentó dos quejas formales ante el Comité de Convivencia Laboral, que fueron tramitadas de manera efectiva acorde a las obligaciones legales y el reglamento de trabajo; la primera queja no se dirigió contra persona determinada, siendo cerrada por no contener hechos relacionados a la convivencia sino inconformidades con su reintegro y la segunda sobre desmejora salarial, siendo cerradas por no identificarse como hechos investigables. También interpuso una denuncia el 23 de agosto de 2021 ante el Ministerio de Trabajo, contra Milton Delgadillo y otros empleados, que fue archivada el 31 de diciembre de 2021.

- Respecto del permiso para estudiar, que se le informó que no sería posible la concesión por la contingencia en que se encontraban, siendo una medida para todo el personal y en equidad; pese a lo cual, en una reunión induce a error a la coordinadora para programar los turnos a su conveniencia. Pese a lo cual interpuso tutela que le fue concedida. Respecto de las cesantías, advierte que en efecto el actor indicó su inconformidad pero que el desistimiento tácito de la solicitud era algo que no se podía interpretar y respecto de los descuentos por el crédito, no es cierto que se realizaran sin su consentimiento, indicando que el valor del crédito era una cuota de \$280.026 y el de ahorro al fondo que se aplicaba desde su afiliación era de \$326.570. Refiere que le fueron explicadas ampliamente las condiciones del crédito y el retiro de cesantías, ofreciéndole varias alternativas que rechazó.

- Sobre el llamado de atención, señala que fue dirigido a todos los Jefes de Enfermería, con el propósito de tomar medidas para garantizar el cumplimiento de las prescripciones médicas a los pacientes de la Unidad Renal, por lo tanto, no fue anexo a la historia laboral. Igualmente, tampoco es cierto que se le desmejoraran las condiciones salariales acorde a la queja archivada por el Ministerio de Trabajo.

- Sobre la terminación, indica que el 8 de junio de 2023 se citó al actor a descargos para el día siguiente, por el incumplimiento a obligaciones y prohibiciones establecidas en el reglamento y contrato de trabajo; que si bien la empresa sí tiene un código de ética, no fue con base en este sino en la revisión de su contrato de trabajo, reglamento interno y políticas de la compañía señalando que la violación de la política de conflicto de interés no opera *per se* por la condición de abogado litigante del demandante y las funciones propias de su contrato de trabajo, sino por haber omitido su obligación de informar un hecho que podría generar daño a la compañía, como es la demanda que presentó como apoderado judicial contra la misma empresa y fungir como apoderado judicial de un tercero en un proceso ordinario laboral en contra de su empleador, siendo este hecho completamente contrario a su deber de lealtad y fidelidad, generándose no solo un conflicto de interés sino además faltando a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias (Artículos 50, 48, 56, 58 y 54 del Reglamento, Política de conflictos de interés). Por lo que no se trata de omisión a la exclusividad, como se alega y por ende el 17 de junio se comunicó la decisión de terminación por justa causa, que fue objeto de recursos y fue confirmada.

- Propone como excepciones FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA, INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL e INNOMINADA.

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia del 15 de septiembre de 2023 proferida por

el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta. mediante la cual se resolvió:

Primero. - *Declarar la excepción de mérito de FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA, PROPUESTA POR LA PASIVA, conforme a lo considerado*

Segundo. - *Conceder el grado jurisdiccional de CONSULTA por el sentido de la decisión conforme a lo considerado*

Tercero. - *Condenar en costas al actor y a favor de la empresa demandada, se fijan las agencias en la suma de 3 s.m.l.m.v que ascienden a la suma de \$ 3.480.000 a favor de la pasiva.*

2.2 Fundamento de la Decisión.

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Que el litigio gira en torno a establecer si está demostrada la existencia de acoso laboral contra el demandante JUAN CARLOS APONTE ROJAS por parte de su empleador FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.S. desde el 2020 por sus superiores jerárquicos, se ordene el proceso sancionatorio contra estos funcionarios, se realice el cambio de jefe inmediato de los coordinadores de la Unidad Renal y los de la dependencia de talento humano o su propio traslado para preservar sus derechos; resaltando cuáles hechos fueron aceptados por la pasiva (existencia del contrato, afiliaciones, horario, salario, demora en la rehabilitación, conformación del comité de convivencia, solicitud de cesantías y de crédito, radicación de queja ante Ministerio y manifestación de conflicto de interés).

- Señala que no se probó que de las incapacidades derivaran hechos constitutivos de acoso, que si bien se aceptó por la pasiva que hubo un traslado del puesto de trabajo no logró demostrar el actor sus afirmaciones de que fue perjudicial para su salud, igualmente que se acepta la existencia de incapacidades derivadas de accidentes de trabajo pero no se demuestra que esto generara en acoso laboral pues acorde a las testigos traídas por el mismo demandante, trabajadoras de las que él era jefe, no se observó conducta en contra del actor. Señala que el actor no probó la carga excesiva de horas extras y que se analizará lo correspondiente al permiso de estudios, retiro de cesantías, descuentos no autorizados y proceso disciplinario.

- Refiere que la Ley 1010 de 2006 identifica las diferentes formas de discriminación en el contexto de una discriminación laboral privada o pública, en aras de garantizar la dignidad humana y el buen ambiente en el trabajo; igualmente, se indican cuales conductas constituyen acoso laboral, resaltando que son situaciones persistentes y demostrables ejercidas para infundir miedo, intimidación, terror y angustia, desmotivación o inducir a la renuncia. Refiere que son sujetos activos o autores del acoso laboral, las personas naturales que se desempeñen como “gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización”.

- Advierte que con los testimonios de VIANEY ESPERANZA DUQUE y LEIDY DAMARIS DURAN RUIZ, compañeras de trabajo, no pueden inferirse conductas de acoso laboral y tampoco se evidencia el presunto esfuerzo físico exagerado que debía hacer para mover las máquinas de diálisis y los efectos en su salud; anexándose lo correspondiente al trámite de recuperación de su accidente de trabajo y las recomendaciones dadas, pero no se demostró que estos derivaran en conductas de acoso en su perjuicio de la forma que se enunció en la demanda y resalta que esto era carga probatoria del

demandante, en la medida que la mera interposición de quejas por acoso no es prueba alguna en este sentido.

- Considera que el actor eleva diferentes inconformidades respecto de respuestas a peticiones por su permiso de estudios y asignación de horas extras, que no encuadran en la protección normativa pues inclusive hay contradicción frente a quejas por no concederle horas extras, acorde a sus recomendaciones médicas y luego plantea que eran excesivas; indicando que las respuestas no accediendo a sus solicitudes no implican acoso laboral como se plantea en la demanda.

- En cuanto al retiro de la cesantía, refiere que el trámite de avance parcial es un derecho del trabajador al que da movilidad el empleador y frente al cual se deben acreditar ciertos requisitos, pero la autorización y desembolso de un valor menor al esperado no es constitutivo de acoso, pues este retiro se materializa por el fondo y se entrega lo que haya, no siendo culpa de la empresa que resulte inferior, lo que puede resultar de varios factores.

- Del trámite del préstamo, advierte que es parte de las obligaciones y diligencias del solicitante está la de conocer el valor de la cuota y la viabilidad, pero no se demuestra que se descontara de más. Advierte además que si a un trabajador le conceden un préstamo para cancelar por 60 meses, con una cooperativa afiliada del empleador, no se evidencia que hubiera una intención de despedirlo.

- Referente al supuesto llamado de atención, señala que está evidenciado era una instrucción general y no tenía destinación específica al actor o su hoja de vida; igualmente, la queja radicada por afectación salarial fue archivada por el Ministerio de Trabajo y sobre la investigación disciplinaria que llevó al despido con justa causa, advierte que el hecho imputado fue aceptado y se adelantó el trámite para terminar el contrato por parte del empleador, sin que el despido se hubiere constituido como una sanción.

- Concluye que no está demostrado que el despido del actor fuera consecuencia de actos constitutivos de acoso, para efectos de aplicar las sanciones solicitadas en la demanda; resaltando que la demanda no individualizó la conducta y la persona natural que comete la infracción, acorde a la Ley 1010, que no es la empresa como persona jurídica.

3. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante interpone recurso de apelación, fundado en que no se ajusta a derecho, desconoce sus derechos fundamentales y se aparta de la norma superior, violando el debido proceso al no permitir realizar la reforma de la demanda, hubo defecto fáctico al no valorar adecuadamente las pruebas aportadas y demostrando una parcialidad favorable a la demandada al realizar diferentes manifestaciones subjetivas al acervo probatorio, no reconociendo que se cumple con la existencia de un acoso laboral persistente mediante actos consistentes y persistentes desde el año 2020 a 2022.

4. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

5. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Se encuentra debidamente acreditada la existencia de acoso laboral hacia el señor JUAN CARLOS APONTE ROJAS por parte de su empleador FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A. para acceder a las pretensiones elevadas en la demanda?

6. CONSIDERACIONES:

En este caso, procede la Sala a determinar si en virtud del contrato de trabajo que se acepta existió entre el demandante JUAN CARLOS APONTE ROJAS como trabajador y FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A. como empleadora, se demostró la existencia de acoso laboral entre los años 2020 a 2022 y en caso positivo, si esto da lugar a las pretensiones incoadas en la demanda.

El juez *a quo* determinó que el demandante no cumplió con la carga argumentativa y probatoria de acreditar los hechos que consideraba constitutivos de acoso, en la medida que los testimonios y la prueba documental no deriva en que sus superiores jerárquicos estuvieran ejerciendo de manera sistemática, actos contrarios a su dignidad y los diferentes hechos que alega no se enmarcan en la tipificación normativa; conclusiones que controvierte el actor, quien reclama una indebida valoración probatoria resaltando que se cumple con la existencia de un acoso laboral persistente mediante actos consistentes y persistentes desde el año 2020 a 2022.

Acorde a los hechos aceptados y demostrados, el señor JUAN CARLOS APONTE ROJAS mantenía un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A., ejerciendo el cargo de JEFE DE ENFERMERÍA desde el 8 de agosto de 2017 y que fue finalizado por el empleador alegando justa causa el 17 de junio de 2022; afirma en la demanda, que venía soportando hechos constitutivos de acoso laboral desde el año 2020 cuando retornó de su proceso de rehabilitación por incapacidades derivadas de dos accidentes de trabajo y fue objeto de medidas discriminatorias por parte de su jefe inmediato Coordinador de Enfermería de la Unidad Renal Cúcuta MARIA MOROS, de la Coordinadora regional Fanry Ramos, de Milton Delgadillo, Jefe de Relaciones Laborales y de Ana María Trujillo, Directora de recursos humanos.

De manera preliminar, frente al argumento de que hubo violación al debido proceso por no permitirle reformar la demanda, debe recordarse que las causales de nulidad previstas en materia procesal fueron instituidas por el legislador para corregir las irregularidades ocurridas dentro del proceso a fin de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, las cuales adquieren el carácter de taxativas en la medida que no es posible declarar como nulidad cualquier anomalía que no esté prevista en la ley y además, estas deben proponerse oportunamente so pena de considerarse saneadas por la parte que no actuó con diligencia para invocarlas.

Al respecto, el artículo 135 del C.G.P. señala en su inciso final que el juez rechazará de plano la solicitud de nulidad que se funde en causal distinta de las determinadas en el capítulo relativo a nulidades procesales o en hechos que pudieron alegarse como excepciones previas, o la que se proponga después de saneada o por quien carezca de legitimación; señalando el artículo 136 que se entenderá saneada la nulidad, cuando la parte que podía alegarla no lo hizo oportunamente y actuó sin proponerla. Lo que ocurre en este caso, donde se advierte que una vez rechazada la solicitud de reforma de la demanda por ser considerada extemporánea, el interesado no interpuso los

recursos ni elevó solicitud de nulidad alguna y por el contrario, dejó proseguir la actuación hasta la sentencia, por lo que cualquier irregularidad se entiende saneada y no es susceptible de ser analizada.

Evacuado lo anterior, procederá la Sala a establecer si están acreditados los fundamentos de la pretensión, recordando que mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas con el objeto de definir, prevenir, corregir y sancionar el *acoso laboral* y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, como las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado, ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (artículo 1º).

El objetivo de dicha Ley, fue justamente, crear herramientas protectoras de los trabajadores entre medidas preventivas y sancionatorias -, con el propósito de evitar, corregir y castigar el acoso laboral, que, puede presentarse bajo la modalidad de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento laboral, desprotección o inequidad laboral (artículo 2º).

Los artículos 7º y 8º del aludido compendio, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 *ibídem* aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que, prohíbe expresamente dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos - preventivos, correctivos y sancionatorios-.

Sobre este punto, se torna imperioso precisar, que las conductas objeto de denuncia o queja, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del citado artículo 7º, y además, como lo dispone la parte final del numeral 1º del artículo 11 *ídem*, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de **verificar** “*la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento*”, requisitos estos, indispensables para dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas, dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral.

Frente a la naturaleza de las medidas protectoras en materia de acoso laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL3075 de 2019 señala:

“Tal y como lo han señalado las Cortes, la protección al derecho del trabajo no implica sólo el acceso y el reconocimiento de los derechos prestacionales que ello conlleva, sino también conlleva que este se desarrolle en condiciones dignas y justas (CC T-882 de 2006). En este sentido, los comportamientos que atenten contra dichos ambientes laborales vulneran el derecho del trabajo pues la dignidad no admite relativización de ninguna clase (CC T-461 de 1998 que acude a la sentencia CC T-124 de 1993).

Bajo este tipo de consideraciones se encuadran las acciones preventivas para evitar la ocurrencia y sancionar los comportamientos entendidos como de acoso laboral, que, «Aunque estos elementos de presión, [...] han existido desde tiempos remotos, la proliferación de ellos [...] ha enfrentado con mayor detalle el estudio jurídico de las expresiones de este fenómeno y de las consecuencias que entraña dentro del marco del contrato de trabajo» . Ahora bien, lograr una definición única de su concepto puede ser una tarea poco fructífera en la medida en que se trata de un fenómeno que encuentra

distintas visiones disciplinares, desarrollos legislativos y judiciales y grandes complejidades prácticas.

Así por ejemplo se define el acoso como «[...] toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad e intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del trabajador» o el comportamiento «[...] pluriofensivo de derechos fundamentales y está conformado por hostigamientos sistemáticos y reiterados [...] contra uno o más trabajadores que atentan contra su dignidad o salud y afectan sus condiciones u oportunidades de empleo u ocupación». (...)

Acorde con lo anterior, la Corte Constitucional en Sentencia T-317 de 2020 refiere que “**el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes** y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas. De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador. Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral”, enlistándolas en 4 categorías: atentados en las condiciones de trabajo (cambiar funciones, retirar trabajos habituales, negar herramientas, etc.), a la dignidad personal (ridiculizar o correr rumores), aislamiento y actos de violencia verbal.

Se indica igualmente, que el acoso puede darse en diferentes modalidades en atención a la posición del sujeto pasivo y activo, como el acoso vertical descendente (el agresor es superior jerárquico), vertical ascendente (el sujeto pasivo es el superior jerárquico) y horizontal (entre compañeros del mismo nivel). Concluyendo que el acoso laboral un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo se pueden evidenciar una serie de fases que comprenden: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual.

Frente a la actuación que debe desplegarse en el marco de este proceso especial por las partes y el Juez para verificar la ocurrencia de los hechos alegados, la citada sentencia SL3075 de 2019 refiere:

“En el presente caso, la recurrente propone, aunque sin calificarlo como tal, un acoso laboral en la modalidad de persecución laboral, habida cuenta de que, a su juicio, existieron conductas del empleador, consistentes en el despliegue de actos reiterados o evidentemente arbitrarios dirigidos a generar su renuncia.

*Así pues, para determinar si, en efecto, se está en presencia de un caso de acoso laboral, **es necesario determinar la configuración efectiva de la conducta**, conforme lo establecido por el artículo 2º antes señalado, de manera que debe,*

- **acreditarse una conducta**, por acción o por omisión;
- **con carácter persistente y demostrable;**
- **presentarse en el contexto de una relación laboral;** y
- **existir la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del afectado.**

Además, habrá de tenerse presente que, de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Ley 1010, los efectos jurídicos previstos tienen lugar en la medida en que la autoridad competente -en este caso el comité de convivencia de la entonces demandada, o el Ministerio del Trabajo- hubiesen establecido la ocurrencia de los hechos constitutivos del acoso. (...)

*Así pues, **se tienen dos aspectos puntuales** que son relevantes en la discusión: a) **la configuración del acoso laboral** y b) **el efecto de este respecto de la terminación del vínculo laboral**, máxime cuando **es actividad de los juzgadores realizar un razonable estudio de las normas aplicables y las pruebas existentes en el caso particular, de acuerdo con la sana crítica** que debe orientar su autonomía de decisión de acuerdo con el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CSJ SL3776-2013).*

*De la misma manera que **se han establecido causales o circunstancias bajo las cuales se entiende la existencia de una situación de acoso, hay otras en las que este se descarta**. Tal es el caso de exigencias o el establecimiento de órdenes en ejercicio de la potestad de dirección con la que cuenta el empleador; el desarrollo de su facultad disciplinaria o la presencia de conflictos menores que pueden presentarse en el desarrollo de relaciones humanas.”*

Siguiendo este parámetro, queda claro que no basta con enunciar por parte del trabajador que hubo situaciones de acoso pues la norma no contempla ninguna clase de presunción para aliviar las cargas procesales, de manera que para acceder a las pretensiones debe verificarse la ocurrencia de la conducta persistente y demostrable en el contexto de una relación laboral para, como se reclama en este caso, inducir la renuncia del trabajador.

En esa medida, es importante señalar, que la teoría general de la carga de la prueba establece, que le corresponde probar las obligaciones o su extinción al que alegue aquellas o éstas (Art. 1757 C.C), principio que se reproduce en otros términos en el artículo 167 del C.G.P. al determinar que “...*incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen*”.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: “...*Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho*”. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: “(...)*El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo*”. Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: “...*El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes (...)*”. Esto, en consonancia con el artículo 167 del C.G.P.

Con el fin de resolver el problema jurídico antes expuesto, la Sala observa que dentro del expediente se aportaron como pruebas a fin de acreditar la existencia de actos constitutivos de acoso laboral, las siguientes:

a. Pruebas aportadas por la demanda:

- Certificado de existencia y representación legal de FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.

- Contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre el señor JUAN CARLOS APONTE ROJAS como jefe de enfermería (jornada medio tiempo) con la empresa demandada, a partir del 8 de agosto de 2017 con un salario inicial de \$1.468.550, anexando carta de adhesión a la política de administración de personal referente al pago de conceptos no salariales.

- Reporte médico de atención en urgencias del 22 de septiembre de 2019, indicando que el 20 de ese mes mientras desempeñaba labores como enfermero presentó dolor de rodilla izquierda al realizar un giro, que ha sido persistente, diagnosticando ESGUINCE Y TORCEDURA DE OTRAS PARTES Y NO ESPECIFICADAS DE LA RODILLA, que dio lugar a incapacidad de origen laboral por 3 días; anexando las atenciones en días siguientes que realiza la radiografía, diagnostica TRASTORNO INTERNO DE LA RODILLA y ordena terapia física. Ordena trabajar con restricción de subir o bajar escaleras.

- Historia clínica referente a intervención quirúrgica realizada el 6 de diciembre de 2019 para artroscopia de rodilla derecha y se deja constancia que está pendiente de resolver patología de rodilla izquierda, de la cual se recomienda reparación medical, emitiendo incapacidad postoperatoria de 30 días.

- Oficio del 8 de marzo de 2021 dirigido por el actor al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL de la empresa, informando que ha sufrido situaciones sostenidas en desmedro de su dignidad luego de su retorno tras una prolongada incapacidad y vacaciones (122 días de incapacidad y 23 días de vacaciones), señalando que pese a retornar sin restricciones le informaron que no podía realizar más de 8 horas diarias, impidiéndole generar horas extra sin que le socializaran las restricciones, que fue trasladado a FMEXPRESS en enero de 2021 y allí le indicaron que no podían autorizar horas extras, así como al solicitar permiso para estudiar fue negado alegando que requerían su disponibilidad por la pandemia. Que solo el 26 de febrero recibió las recomendaciones que venían el 26 de enero y por ende no tiene limitación para su jornada laboral. Oficio que fue contestado el 27 de abril de 2021, indicándole que las conductas planteadas no constituyen acoso alguno, pues los jefes están dándole cumplimiento a las recomendaciones médicas para la protección de su salud acorde a lo indicado por el médico laboral de la empresa.

- Oficio del 4 de junio de 2021 dirigido por el actor a la directora de recursos humanos, señalando que ha solicitado de manera verbal permiso para realizar estudios de especialización mediante un cambio de turno que inicialmente le fue permitido durante abril y mayo, pero desde junio no le fue asignada esa disposición sin justificante y le ha perjudicado académicamente y respuesta del 10 de junio, indicándole que no es posible acceder al cambio de jornada, que conforme al procedimiento solo es posible cuando se presentan situaciones de fuerza mayor.

- Auto del 31 de diciembre de 2021 del Ministerio del Trabajo – Dirección territorial de Norte de Santander, archivando diligencias administrativas por querrela de acoso laboral instaurada por el actor contra sus superiores de la empresa accionada, remitiendo la situación al grupo de riesgos laborales para que verifique presuntos incumplimientos a la normativa de constitución de comité de convivencia laboral.

- Copia de la historia clínica del actor desde el 29 de noviembre de 2018 que atendió caída desde altura propia con trauma en rodilla derecha, de donde derivan diferentes incapacidades y atenciones de control hasta la realización de la indicada artroscopia de rodilla derecha en diciembre de 2019, prosiguiendo respecto de otras patologías durante el año 2021 por dolor en región cervical y hombro izquierdo, que se diagnosticó con cervicalgia, tendinitis del tendón del bíceps, supraespinoso y del tendón subescapular de hombro izquierdo.

- Fallo de tutela del 3 de marzo de 2021 emitido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Cúcuta, no tutelando el derecho de petición por hecho superado.

- Oficio del 10 de agosto de 2021, por el cual la Encargada de Seguridad y salud en el Trabajo de la Unidad Renal Cúcuta informa al actor que se está programando la actividad de inspección de puesto de trabajo para el 15 de septiembre.

- Fallo de tutela del 30 de junio de 2021 emitido por el Juzgado Primero Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Cúcuta, de segunda instancia,

confirmando la decisión adoptada el 22 de junio de 2021 por el Juzgado Quinto Penal Municipal de Cúcuta, tutelando el derecho fundamental a la educación del actor y ordenando que se adopten las medidas necesarias para garantizar la asistencia del trabajador a la especialización en derecho médico que desarrolla.

- Desprendibles de nómina del actor de marzo de 2018, febrero de 2019 y octubre de 2017.

- Hilo de correos electrónicos que inicia el 2 de marzo de 2020 con mensaje del actor (jcaponter@gmail.com) dirigido a analista.personal@fmc-ag.com, indicando que enviaba lo solicitado para el trámite de retiro de cesantías; respuesta del 20 de marzo de 2020 indicando que remitía 4 hojas (carta de autorización, acta de compromiso, autorización de retiro y certificado de retiro) para legalizar el retiro; respuesta del actor del 21 de marzo, indicando que ve con extrañeza autorización por un saldo inferior que es contestado el 24 de marzo, indicándole que se autorizó el valor del saldo existente y desconocen la razón de la disminución. Correo del 26 de marzo del actor indicando que evidencia con extrañeza que le han depositado sus cesantías, pese a que no había devuelto los documentos firmados y escaneados, dado que al evidenciar la disminución de su saldo había decidido no continuar con el retiro por no convenirle, debiendo entender un desistimiento tácito de ese proceso, a lo que le contestan que acorde al proceso de retiro, cuando se recibe la documentación se realiza la transferencia y posteriormente se generan los soportes que son de recibido. El actor en correo de ese día solicita información para la devolución, que le informan no es procedente.

- Oficio del 20 de noviembre de 2020 elevado por el actor ante la representante legal de la demandada, solicitando que se adopten medidas por situaciones de discriminación que ha sufrido alegando como hechos: el indebido trámite dado a su retiro de cesantías, indebida liquidación de unas incapacidades, exclusión de los candidatos a recibir prima económica temporal del decreto 538 de 2020 e indebida liquidación de una prima.

- Oficio del 10 de agosto de 2021 remitido al actor por la empleadora, indicando que los descuentos de nómina derivados de la solicitud de crédito con FONFRESENIUS corresponde a lo autorizado previamente, de manera clara y expresa.

- Correo del 24 de septiembre de 2020 remitido por la asesora de personal de la empleadora al actor, indicándole la forma en que se liquidó el descuento de seguridad social y la prima de vacaciones, así como el valor del descuento del crédito solicitado con FONFRESENIUS.

- Formato de solicitud de crédito tramitada por el actor ante FONFRESENIUS como empleado de la demandada, por valor de \$12.000.000 para libre inversión, de fecha 14 de agosto de 2020, con la carta de instrucciones y pagaré respectivo. Anexa hilo de correos solicitando información porque no identifica el valor de la cuota o del plazo, contestándole que al no colocarlo en su formato, se toma el tiempo máximo (60 meses) y la tasa de interés es del 1%.

- Respuesta del 20 de noviembre de 2020 dirigida por FONFRESENIUS al actor, indicándole que desde el 2017 está afiliado a dicha entidad donde se le descuenta un 10% del salario para un fondo de ahorro permanente, que le fue aprobado crédito solicitado y es previo a su desembolso que se hace la asesoría correspondiente por lo que se firma la autorización respectiva de descuento, no siendo unilateral el valor del descuento que se aplica, el que se suma al del fondo de ahorro.

- Oficio del 15 de septiembre de 2021 dirigida por FONFRESENIUS al actor, informándole que los descuentos por el crédito corresponden a 60 cuotas de \$268.026, que no es cierto afectan su mínimo vital y que se le ofrecen 3 alternativas: que el saldo actual se proyecte a 60 cuotas para descender la cuota a \$221.333, que disminuya el valor del fondo de ahorro hasta el mínimo permitido de 2% o que realice cruce de cuentas con el valor ahorrado, para satisfacer el crédito.

- Correo electrónico del 5 de agosto de 2021 dirigido por María de la Cruz Moros Portilla (maria.moros@fmc-ag.com), a JEFE SALA UR CUCUTA (jefesala.uncucuta@fmc-ag.com) con copia a Maria Ines Gómez Canabal, llamando la atención por incumplimiento de prescripción médica y registro de historia clínica,

señalando que esta última cambió la prescripción de un paciente, ese día el jefe en turno era el actor pero ya se había dializado y luego se mantuvo en los turnos siguientes la prescripción anterior, incumpliendo los protocolos respectivos. Solicita que se revisen las falencias y tomen las medidas, revisando la función de la jefe que los fines de semana realiza la revisión de las prescripciones.

- Oficio del 4 de octubre de 2021 dirigido por el actor al jefe de relaciones laborales, indicando que recibió el anterior correo y que ese llamado de atención no era procedente, pues se puede verificar que el incumplimiento fue en un turno posterior y que pese al reclamo, este llamado de atención no fue retirado lo que reitera en oficio del 15 de marzo de 2022 a la directora de recursos humanos, de manera más amplia; a lo que responde la empleadora, indicando que el llamado de atención no fue dirigido al actor en particular, sino a todos los jefes de enfermería para garantizar los procedimientos y no fue anexado a su historia laboral, ni al de nadie.

- Oficio del 15 de marzo de 2022 remitido por la directora de recursos humanos al actor, indicándole que no se eliminaron los beneficios extralegales no salariales de alimentación y movilización sino que se hizo un ajuste salarial de 42.85% para eliminarlos como parte del otrosí que le fue propuesto y no ha devuelto firmado.

- Oficio del 8 de junio de 2022 dirigido al actor por el Jefe de Relaciones Laborales, citándolo a descargos por evidenciar incumplimiento de obligaciones al incurrir en faltas graves al ejecutar operaciones que afectan los intereses de la compañía, incumplir el código de ética al incurrir en conflicto de intereses y desconocer la política de conflicto de intereses al afectar el compromiso con la empresa; anexando los soportes que evidencian su actividad como apoderado judicial de una demanda ordinaria laboral representando a la parte demandante contra la empresa. Se anexa la diligencia de descargos, aceptando conocer el contrato, reglamento y las políticas señaladas, así como haber realizado la actuación judicial como apoderado de LEIDY DAMARIS DURAN RUIZ en contra de la empresa.

- Oficio del 17 de junio de 2022 por el cual se comunicó al demandante la terminación del contrato de forma unilateral y apelando a la justa causa reseñada en la citación a descargos.

b. Pruebas aportadas por la demandada (diferentes a las aportadas en la demanda)

- Carta de aceptación del código de ética y conducta empresarial, anexo al contrato de trabajo.

- Acuerdo de sustitución patronal del 1 de agosto de 2018, pasando de FRESENIUS MEDICAL CARE SERVICIO RENAL S.A.S. a FRESENIUS MEDICAL CARE COLOMBIA S.A.

- Reportes de accidente de trabajo sucedido el 29 de noviembre de 2018 ante la ARL SURA, por caída sobre su propia altura con golpe en rodilla derecha y del 20 de septiembre de 2019 por giro brusco sobre la rodilla izquierda.

- Dictamen No. 88238504-741 del 25 de abril de 2022 realizado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Norte de Santander, que por el diagnóstico DESGARRO DE MENISCOS PRESENTE en RODILLA IZQUIERDA asignó un 3.50% de PCL estructurada el 24 de febrero de 2022 con origen accidente de trabajo; ue fue modificado a 6.4% acorde a oficio del 5 de diciembre de 2022 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

- Oficio del 3 de febrero de 2022 dirigido por el actor al Comité de Convivencia Laboral indicando que pone en conocimiento situación de desmedro que constituye acoso laboral, dado que se reintegró el 14 de enero de incapacidad y le ubicaron en funciones administrativas a espera de valoración por medicina laboral que no ha sucedido, sin que evidencie interés por su pronta ubicación en funciones asistenciales. Que le ha reducido el salario por que le quitaron unilateralmente conceptos de pagos no salariales pese a que no firmó una adenda que le ofrecieron; a lo que en oficio del 17 de febrero de 2022 le contestaron que debía esperarse el

concepto de salud ocupacional que le socializaron el 9 de febrero y el acta de funciones la suscribió el 15 de febrero, por lo que la espera obedeció a dicho trámite. Respecto del salario, indica que corresponde al cambio de pago que no disminuye el mismo, sino que lo acomoda a conceptos salariales.

- Oficio del 28 de diciembre de 2020 por el que ARL SURA comunica recomendaciones de desempeño laboral al actor; anexan acta de seguimiento a implementación de estas al 4 de enero de 2021, suscrito por ambas partes.

- Acta de revisión del 2 de marzo de 2021 para establecer condiciones de reincorporación, realizada por ARL SURA, indicando que la empresa definió reintegro con adaptación progresiva, asistió con facilitadores, se cumplieron parámetros de confort, seguridad y productividad. De este documento se resalta que al socializar, el trabajador afirma que no hay cumplimiento porque le toca desplazar equipo y la empresa responde que al trabajador se le explicó que no debía movilizar el equipo.

c. Pruebas practicadas en audiencia

- Testimonio rendido por Bianey Esperanza Duque, empleada de la demandada FRESENIUS MEDICAL CARE como auxiliar de enfermería, indicando que allí conoció al actor quien fue su superior cuando laboró inicialmente en la sala de hemodiálisis y después cuando fueron trasladados a la dependencia FMEXPRESS, donde el actor estuvo más o menos un mes. Explica que en ambas situaciones, el actor era jefe de enfermería, quien dirige el trabajo de conexión y manejo de pacientes, da los protocolos y órdenes, maneja historias clínicas. Al ser preguntada si presenció algún tratamiento discriminatorio de los superiores hacia el actor, señala que nunca lo vio y no le consta que haya habido discriminaciones hacia los empleados. Sabe que el actor estuvo incapacitado, pero nada más, no supo si eso generara malestar en la empresa. Al ser cuestionada sobre si el trabajo exigía rapidez o cuidado, indicó que era normal. Respecto del movimiento de las máquinas, señala que el conductor la dejaba en una parte específica donde le decían y si acaso después se movía a la habitación del paciente, solían dejarse cerca para ser movilizadas sin ninguna fuerza, se usaban las ruedas y no se requería hacer fuerza, indicando que si había una rampa la subía el conductor. Niega que el actor tuviera que desplazar él las máquinas, pues eran los conductores y las dejaban cerca de la habitación del paciente, tanto en el Hospital Erasmo Meoz como en la Clínica Santa Ana, teniendo indicaciones de que el traslado de esas máquinas era deber del conductor. Señala que en una sola oportunidad, Juan Carlos movilizó una máquina, pero la instrucción general era que lo hicieran los conductores. Respecto de las horas extras, no tiene claro por ser cuestión individual el horario de cada trabajador si el actor las ejecutaba o no. Igualmente que no tiene conocimiento de las razones de la terminación del contrato.

Conforme a esta relación probatoria, reitera la Sala, que para la declaración de existencia de acoso laboral, el actor debió acreditar la ocurrencia de la conducta persistente y demostrable en el contexto de una relación laboral. Respecto de la valoración probatoria, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL21157-2017, Radicación N.º 55951 y con M.P. ERNESTO FORERO VARGAS, se refiere las facultades del juez recordando que:

“no están sometidos a la tarifa legal, como quiera que atendiendo los mandatos previstos en el artículo. 61 del CPTSS, ostentan la facultad legal de apreciar libremente los medios de prueba y así formar de manera libre su convencimiento, atendiendo, eso sí, el principio de la sana crítica, lo que conlleva a que sus conclusiones, mientras no sean descabelladas, queden amparadas por la presunción de legalidad y acierto (...) las decisiones se deben fundamentar en los elementos probatorios que le merezcan mayor persuasión y credibilidad, ya sea en forma prevalente o excluyente de lo que surja entre una u otra prueba, sin que esa escogencia razonada configure la comisión de un yerro fáctico”

Bajo esta libertad de configurarse un criterio a partir de los elementos probatorios, esta Sala procederá a identificar los hechos que se enunciaron

desde la demanda como constitutivos de acoso, verificará si se demostró su ocurrencia y en caso positivo, establecer si acorde a la tipificación de la Ley 1010 de 2006, se pueden considerar sancionables o no; para lo cual de manera preliminar, se presenta la siguiente relación de hechos alegados, identificando la posible causal en que se encuadraría tanto para considerarla acoso como para descartarlo.

No.	Hecho alegado	Posible causal constitutiva (Art. 7)	Posible causal no constitutiva (Art. 8)
1	Asignación de funciones contrarias a las recomendaciones médico laborales	i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;	
2	Negativa a cambiar turnos para proseguir estudios de especialización	m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;	i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
3	Asignación de horas extras	k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;	e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
4	Autorización de retiro de las cesantías sin su plena autorización		
5	Aplicación de descuento de crédito superior al autorizado		
6	Llamado de atención que no le correspondía	e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios	d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
7	Desmejora salarial	k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;	
8	Proceso disciplinario	e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de	c) La formulación de exigencias

		los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;	razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional; f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
--	--	---	--

Procediendo a establecer si se demostraron las ocurrencias de los hechos alegados, se afirma desde la demanda que el principal determinante del acoso laboral el artículo 6° de la Ley 1010 de 2006 señala que pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, entre otros, “*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*”; y acorde a los documentos relacionados y las declaraciones dadas por las partes y la testigo, el actor ha identificado como generadores de los actos de acoso a la Coordinadora de Enfermería de la Unidad Renal Cúcuta MARIA MOROS, la Coordinadora regional FANRY RAMOS, el Jefe de Relaciones Laborales MILTON DELGADILLO y la Directora de recursos humanos ANA MARÍA TRUJILLO, quienes acorde a los documentos analizados ocupan los roles de superiores del actor para efectos de su actividad funcional y aspectos relacionados con talento humano, procediendo analizar si como representantes del empleador (artículo 32 del C.S.T.) incurrieron en actos de acoso laboral contra el trabajador demandante.

Al respecto del **hecho número 1**, está demostrado que el señor APONTE ROJAS sufrió dos accidentes de trabajo durante los años 2018 y 2019 que generaron afectación en sus rodillas, por las cuáles estuvo incapacitado por un tiempo considerable, fue objeto de intervención quirúrgica y cuando se reintegró en diciembre de 2020, su reincorporación debió hacerse acorde a las recomendaciones médico laborales; actividad que acorde a los documentos relacionados no fue arbitraria, pues se evidenció que se hizo con acompañamiento de la A.R.L. SURA y esta realizó visitas con actas para verificar el cumplimiento de las recomendaciones.

En esa medida, respecto de que el nuevo cargo asignado le imponía el movimiento de máquinas pesadas, se observa que en el acta de reincorporación el demandante hace esa manifestación y el representante del empleador replica que se le ha dado la instrucción clara de no debía movilizar esos equipos; lo que se confirma con la declaración de la testigo BIANEY DUQUE, quien explica que el movimiento de las máquinas las realizaban los conductores y no los enfermeros, que solo una vez vio al actor hacer un desplazamiento de estos, pero que la indicación de los superiores era que debían hacerlo los conductores. Por lo que no se demostró la ocurrencia de este hecho constitutivo de acoso.

Procediendo con el **hecho número 2**, la negativa a conceder el cambio de turno para que el actor pudiera desarrollar la especialización de su carrera de derecho, se encuentra demostrado que el actor solicitó reasignación de los turnos de viernes y sábado desde abril de 2021, pero que en junio le fue negado; contestando el empleador que se trataba de una negativa justificada

en que solo se autorizan los cambios de turno en caso de fuerza mayor y ante ello, el actor interpuso acción de tutela que le ordenó al empleador hacer los ajustes correspondientes para permitirle el estudio.

Para valorar este hecho, se advierte que la causal constitutiva de acoso es que se incurra en **negativa injustificada** cuando se dan los requisitos legales o reglamentarios para una prerrogativa; en esa medida, se destaca que desde la cláusula sexta del contrato de trabajo el actor aceptó someterse a la jornada laboral ordinaria bajo las condiciones que el empleador estimara convenientes y en los turnos señalados o asignados.

Ahora, el juez constitucional de tutela amparó el derecho del actor por considerar que si bien el empleador tenía la facultad de conceder o negar los permisos, en el reglamento interno se consagró la posibilidad de conceder permisos por razones imputables al trabajador y se le podría descontar del salario el tiempo o compensarlo con trabajo efectivo en otra jornada.

Para establecer si esta situación puede identificarse como acoso laboral, debe recordarse que el contrato de trabajo por su bilateralidad exige de ambos extremos que se cumplan sus derechos y deberes de manera coordinada y equilibrada; en ese sentido, el artículo 55 del C.S.T. señala que el contrato debe ejecutarse de buena fe, el 56 que al empleador le asisten deberes especiales de protección y seguridad mientras que al trabajador de obediencia y fidelidad; en ese marco de obligaciones bilaterales y recíprocas, si bien al trabajador le asiste el derecho de propender por mejorar y prepararse profesionalmente, y al empleador no puede constituirse en un obstáculo para ello, se advierte que ello requiere una coordinación previa y concertada entre las partes para que no se causen perjuicios o generen inconvenientes posteriores.

Acorde a los documentos anexos, el actor se matriculó en la especialización de derecho médico de la Universidad Libre Seccional barranquilla, conociendo los horarios de su jornada laboral y los ofrecidos por la institución educativa, pero no se evidencia que de manera previa a matricularse hubiere informado de sus intenciones al empleador para que de manera coordinada y previa se adoptaran las medidas que permitieran su desarrollo adecuado. Por el contrario, acorde a los documentos referentes el actor solicitó su permiso cuando ya estaba matriculado y aunque le concedieron los primeros, luego se negaron por necesitar cambios de jornada que el empleador consideró no se ajustaban al reglamento.

En esa medida, la actuación del empleador estuvo condicionada por una decisión no consultada del trabajador, que le impuso adoptar medidas de cambio de turno que no solo involucraban al actor sino a otros trabajadores y ante lo cual, no es posible de quien no cumple su deber de fidelidad exigir una bilateralidad que incide en el ejercicio laboral de terceros y podría haberse evitado con la solicitud previa y concertada del permiso. De manera que no se evidencia que la negativa del permiso para estudiar constituyera un acto de acoso laboral, sino una problemática derivada de la falta de autorización previa y concertación que esa clase de decisiones requieren, cuando se conoce de antemano que podrían colisionar los horarios de la jornada laboral que el trabajador se obliga a cumplir y actividades personales.

Respecto del **hecho número 3**, se advierte que existen incongruencias en la descripción de la situación, dado que en el hecho 29 se afirma por el trabajador que hubo sobrecarga laboral en la asignación de horas extras y luego se indica en el curso de la audiencia que el problema fue la disminución de las horas tras su reintegro, afectando el promedio de lo devengado; en esa medida, advierte la Sala que esa incongruencia impide analizar de fondo la existencia de acoso por la asignación de horas extras: si el actor consideraba

excesivo el manejo de horas extras, debió acreditar de manera clara y concreta el número de estas para entrar a valorar; de lo contrario, si las consideraba bajas, se estaría contradiciendo con las indicadas recomendaciones laborales para su reincorporación.

Frente a los **hechos número 4 y 5**, los inconvenientes derivados de la solicitud de retiro anticipado de cesantías y de la solicitud de crédito, se advierte que no encajan en ninguno de los actos tipificados en la norma como constitutivos de acoso; al respecto, señala el artículo 7ª de la Ley 1010 de 2006 que *“En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas”*. Por lo que estima la Sala que estas situaciones no encajan en la definición de conductas ejercidas para *“infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”*.

En ambos casos, se evidencia un desconocimiento del trabajador frente a los trámites adecuados y debida diligencia que requiere el ejercicio de ambas actividades; frente al retiro anticipado de cesantías, el empleador es un mero tramitador de los formularios para que el fondo proceda a consignarle al trabajador. En este caso, cuando el trabajador radicó todos los formularios para el trámite y averiguó que el valor a retirar era inferior al esperado, ya el empleador había entregado al fondo los documentos necesarios y el depósito le competía exclusivamente al Fondo, por lo que si la intención del trabajador era desistir de su petición debía dirigirse a este. En el caso del crédito con FONFRESENIUS, se demostró que el actor no rellenó adecuadamente el formulario de crédito y se le aplicó el máximo de cuotas (60) al no solicitar uno inferior, por lo que en teoría la cuota es la menor posible dado que se divide en el mayor período de tiempo. Por lo que estas inconformidades del actor no son hechos oponibles al empleador.

Para el **hecho número 6**, se advierte que encaja en la causal no constitutiva de acoso *“formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas”*, en la medida que está demostrado que el llamado de atención está dirigido a todos los jefes de enfermería por un problema identificado en la aplicación de dosis a pacientes y la mención al actor solo se realiza para indicar que era quien estaba en el último turno anterior al cambio; es decir, no se le llega a identificar como el causante, sino es la referencia para advertir que quienes le siguieron en turno fueron los que cometieron el error.

Sobre el **hecho número 7**, la desmejora salarial que alega el actor proviene del ofrecimiento de un otrosí a su contrato laboral que buscaba variar el pago de unas bonificaciones no constitutivas de salario por un incremento salarial de naturaleza salarial; sin embargo, este ofrecimiento no fue aportado para su valoración y el empleador expuso en las diferentes pruebas que se trató de una política aplicable a todos los trabajadores anteriores a cierto período. Por lo que

Finalmente, con el **hecho número 8** relativo a la investigación disciplinaria que derivó en su despido, basta con indicar que la causal de acoso contenida en la norma no consiste en la mera demostración de una investigación disciplinaria, sino de una multiplicidad de actos que puedan calificarse o valorarse como temerarios; por ende, aunque demostrada una citación a descargos, la singularidad de la misma es insuficiente para consolidar el acto reprochado en la norma y se advierte que frente a cualquier incumplimiento contractual que identifique el empleador, ostenta la facultad disciplinaria para iniciar las indagaciones pertinentes y en este caso concreto, no se indicó en las pretensiones que la justa causa fuera inexistente ni se controvierte su legalidad.

Se debe tener en cuenta que toda decisión judicial debe estar debidamente fundada a través de la inescindible relación entre los elementos fácticos con el material probatorio que genere la suficiente persuasión de credibilidad para que se configuren y resulten aplicables los presupuestos normativos que persigue el actor; de manera que al demandante correspondía acreditar más allá de su propio dicho la existencia de actos persistentes y sistemáticos de acoso laboral, lo cual conforme se expuso no logró demostrarse, en la medida que algunos de los hechos enunciados no se probaron en manera alguna o suficiente y los que sí, no se identifican con las actuaciones reprochadas por la norma, sino que son actos propios de una relación subordinada acorde a las justificaciones expuestas y sí demostradas por el empleador.

En consecuencia, se confirmará la decisión de primera instancia que negó las pretensiones de la demanda y absolvió a la demandada.

Finalmente, al no prosperar el recurso de apelación, se condenará en costas de segunda instancia al demandante. Se fijarán como agencias en derecho de segunda instancia la suma de \$300.000 a favor de la demandada.

DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 15 de septiembre de 2023 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, por las razones expuestas previamente.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la parte demandante al no prosperar su apelación de auto y de sentencia; fijar como agencias en derecho en total la suma de \$300.000 a favor de los demandados.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

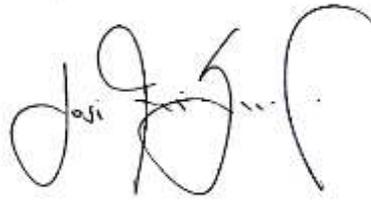
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Nidia Belen Quintero G.

**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ
MAGISTRADA**



**DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Andrés Serrano Mendoza'.

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO