



República de Colombia
**Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar**
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 **004 2023 00047 01**
DEMANDANTE: GEREMIAS CONTRERAS GÓMEZ
DEMANDADO: INDUSTRIAS HACEB S.A.; y solidariamente SAMIR
SEGUNDO FLOREZ ARRIETA

Valledupar, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, la Sala de manera escrita procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 21 de noviembre de 2023.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió proceso especial de acoso laboral en el solicitó se declare que la compañía Industrias Haceb S.A. y el señor Samir Segundo Florez Arrieta incurrieron en conductas de acoso laboral en su contra. En consecuencia, reclamó el pago de la sanción de la cual versa el numeral 3 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006; asumir el costo del 50% de los tratamientos psicológicos y medicamentos ante la ARL o EPS, producto del acoso laboral. Además, se le brinden garantías y se eviten actos de represalia en su contra por denunciar el acoso, en cumplimiento del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006; más las costas y agencias en derecho.

Como fundamento de sus pretensiones¹, se refirió a la existencia del contrato de trabajo desde el 18 de noviembre de 2008 aún vigente hasta la fecha de la demanda. Relató, fue contratado en la ciudad de Valledupar-Cesar, desempeñó diferentes cargos en el transcurso del tiempo, así: Técnico General para la zona del Cesar y sur de La Guajira desde su contratación hasta el año 2016; luego, reubicado en el cargo de Auxiliar Administrativo de Punto de Venta a partir del 14 de julio de 2016 hasta el 01 de junio de 2020; como consecuencia de la pandemia, fue nuevamente reubicado en el cargo de Call Center en el mes de junio de 2020 donde desempeñaba trabajo remoto por teléfono hasta junio de 2021; finalmente, a partir de 1º de abril de 2021 hasta la fecha, ejerce el cargo de Asesor Virtual de Plataformas Digitales (mercado libre, linio, Haceb virtual).

Para el año 2015 sufrió un accidente laboral por sobrecarga al levantar una “lavadora secadora”, acto que realizó sin ayuda, ya que su única compañera en la sede no contaba con la fuerza suficiente, incidente el cual le generó un dolor lumbar por el que ingresó a un centro médico de urgencias, con diagnóstico de hernias discales L4, L5 y L5S1, lo cual informa a su líder de zona y líder de talento humano, no obstante, esa situación no fue reportada ante la ARL.

Señaló, en una reunión realizada en el Centro de Servicios de la ciudad, manifestó al líder de zona y al líder de talento humano sobre el dolor constante en su espalda debido al evento accidental, para que fuera considerado al momento de la asignación de las labores y no se afectaran sus indicadores ni su desempeño dentro de la compañía, pero recibió como respuesta la orden de cumplir con sus actividades y la productividad ya asignada bajo el riesgo de ser despedido, ya que él (actor) no era médico para generar un diagnóstico de salud. Lo anterior, da inicio al acoso laboral.

Posteriormente, en virtud de recomendaciones médicas, fue reubicado como Auxiliar de la administradora en el Centro de Servicio Técnico, en el manejo de inventario, ruta de los técnicos, reparaciones en

¹ 18Subsanandda202300047 21072023

taller, gestión de cambio de productos, cargo que trajo consigo la exigencia del cumplimiento de presupuesto en ventas y, como muchas veces no podía cumplir, recibió llamados de atención verbales y escritos.

Tiempo después, recibió una llamada del jefe de zona donde le informa sobre su reubicación y la asignación de un presupuesto de \$4.000.000 mensuales que, de no cumplir con éste, podía ser despedido. Después se generaron descargos y una suspensión de 10 días.

Contó, el día 14 de julio 2017 sufrió nuevamente un accidente laboral en la sede donde laboraba producto de un incendio y explosión de gases, que lo expulsó y le produjo hernias cervicales, tinitus bilateral, hipoacusia sensorial leve y estrés postraumático. A raíz de lo anterior, fue enviado a ejercer sus funciones desde la casa del administrador del punto de venta, apoyándolo en la gestión, bajo la exigencia de presupuesto de venta de repuestos y productos, resultados sin la asignación de herramientas de trabajo.

Fue citado el 6 de diciembre de 2019 a rendir descargos dado que el administrador del punto de venta le ordenó realizar un viaje intermunicipal, con violación de las recomendaciones médicas relativas a no salir del punto de venta. Diligencia realizada el 10 de diciembre siguiente, sin que le fuera permitido presentar los testigos para contradecir las acusaciones hechas por su jefe inmediato Samir Segundo Flórez Arrieta, allí, afirma, le fue informado que no podía entrar a las oficinas de la empresa, lo cual evidencia la frontera invisible dentro de su puesto de trabajo y la persecución por parte de sus jefes y líderes de zona. El 12 de diciembre de 2019 le notifican la suspensión del contrato por cinco días, por disminución de su actividad laboral. Decisión contra la que presentó recurso de apelación, el que le fue negado *rotundamente*.

Debido a la pandemia le asignaron trabajo en casa, brindando apoyo telefónico al Call Center, asesoría a sus compañeros y usuarios postventa. El 8 de junio de 2020, informó a su jefe Samir Flórez que el equipo de teléfono asignado con poca capacidad, no le permitía ingresar a reuniones

ni capacitaciones virtuales, quien se comprometió a cambiar el equipo y el plan de internet. Iniciaron los llamados de atención por no ingresar a las reuniones y capacitaciones, las cuales se generaban y programaban en horas no laborales. Informa que, el 2 de marzo de 2021, le fue cambiado el teléfono, dando solución a la herramienta de trabajo.

Relató, el 31 de diciembre de 2020 inició aislamiento por posible contagio de Covid – 19 y da como positivo el 7 de enero de 2021. EL 4 de enero de 2021 tuvo un acercamiento con su compañera Ingris Vizcaino, quien se contagió, situación que fue informada al señor Samir, quien el 10 de febrero de 2021, procedió a llamar a descargos al demandante por infringir el reglamento interno del trabajo al poner en peligro su seguridad y la de sus compañeros de trabajo.

En la diligencia de descargos demostró que el 4 de enero de 2021, solo fue a realizarse el examen PCR para detectar si se había contagiado, porque el 26 de diciembre de 2020 tuvo acercamiento con su compañera Ingris Vizcaino al reclamar una ancheta navideña. Con lo anterior, a su juicio, quedaba clara la persecución del señor Samir Flórez en su contra.

Afirmó, ha sido víctima de acoso laboral y psicológico desde el año 2015 y se desarrollaron a lo largo del tiempo durante 7 años continuos, al ser discriminado por su condición de salud, y restricciones médicas, le asignan funciones sin tener en cuenta las mismas, no le brindan capacitaciones para el desarrollo de sus labores, ni le entregan las herramientas necesarias para a ejecución de sus funciones, desmejorando su capacidad laboral, generando afectaciones en su entorno familiar y social, debido a exigencias continua de resultados y amenazas constantes por terminarle su contrato de trabajo, así como las suspensiones injustificadas basadas en falsas acusaciones.

Manifestó, en varias reuniones el señor Samir Flórez ha incitado a sus compañeros para que le digan expresiones como *“eres un llorón”, “te haces generar lástima”, “afectas la producción”, “eres una mala influencia”,*

“eres un parásito que no sirve para nada”, “te comes los bienes de la empresa”.

En varias ocasiones pretendió hacer uso de un auxilio educativo que brinda la demandada correspondiente al 50% del valor de la matrícula académica para quienes cursen carreras universitarias, pero le ha sido negado con la justificación de que el demandante no cursa una carrera de ingeniería sino de derecho, aun cuando la Convención Colectiva de Trabajo que contempla este auxilio educativo no especifica una carrera para poder acceder al subsidio.

Reveló, el 27 de mayo de 2021 le solicitó al señor Samir Flórez vía correo electrónico el respeto por los horarios laborales, por cuanto se había reintegrado a la universidad. Ha sido tal la discriminación, que desde 2017 a 2018 y desde 2020 a septiembre de 2021, la empresa le retiró el auxilio de alimentación consagrado en la convención colectiva, el cual fue retomado solo por solicitud del demandante.

En marzo de 2021 denunció a los demandados por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo. La entidad le informó el 29 de noviembre siguiente, que debía acudir previamente al Comité de Convivencia y Acoso Laboral de la compañía. Dado lo anterior, el 30 de noviembre de 2021 presentó ante el comité el reporte de acoso laboral, recibiendo como respuesta el 24 de febrero de 2022, que no se trataba de un acoso laboral sino de falencias en la comunicación e interpretación de ambas partes

El 17 de marzo de 2022 en audiencia de conciliación ante la cartera ministerial, no llegaron a ningún acuerdo; de ahí que, el 6 de septiembre del mismo año, finalizó el proceso de conciliación de acoso laboral.

En audiencia celebrada el 14 de julio de 2023, el juzgado declaró la ilegalidad del auto que admitió la demanda, en consecuencia, dejó sin efecto la actuación posterior y, concedió al actor el termino de 5 días para subsanar los errores. Lo anterior, por haberse elevado pretensiones que no corresponden al proceso especial de acoso laboral.

La parte demandante presentó escrito de subsanación.
(18SubsananDda202300047 2107202023.rar)

Al contestar, la compañía **Industrias Haceb S.A.** se opuso a las pretensiones. Aceptó los hechos 10, 16, 21, 28, 36, 37, 38, 49, 50, 51, 52, 54 y 55, referentes a la inexistencias de recomendaciones médicas que debieran ser tenidas en cuenta para el año 2015; el demandante llevo a cabo sus asignaciones laborales en la vivienda del señor Alberto Russi a falta de sede administrativa; la notificación de la suspensión del contrato de trabajo; la citación a diligencia de descargos laborales en contra del actor y el motivo de ello; la querrela interpuesta por el actor ante el Ministerio de Trabajo; la queja sobre presunto Acoso Laboral presentada ante el Comité de Convivencia Laboral; finalmente, al proceso de conciliación ante el Ministerio de Trabajo que no prosperó. Frente a los demás, negó o manifestó no constarles.

Alegó, en ningún momento haber tolerado, patrocinado o promovido en ninguna forma la ejecución de conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral hacia el demandante, que, aun cuando en vigencia del contrato de trabajo que lo vincula a la compañía ha sido citado a tres procesos disciplinarios, se puede advertir que se llevaron a cabo con justa causa como quiera que en cada uno de estos procesos se pudo demostrar la existencia de los hechos que motivaron las citaciones a descargos laborales, imponiendo sanciones ajustadas a la gravedad de la conducta.

Señaló, las actividades laborales que le han sido asignadas al actor en cada momento de la relación laboral son correspondientes a la capacidad física determinada por sus médicos tratantes.

Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de inexistencia de acoso laboral o actos de hostigamiento en el marco del contrato de trabajo, buena fe y Prescripción y caducidad.
(25RespuestaDdaAcosoLab20230004712092023.zip)
(26AudArt13Ley1010De2006SegParte-Meeting Recording)
(27AudArt13LEY1010De2006TercParte-Meeting Recording).

Por su parte, el señor **Samir Segundo Florez Arrieta** se opuso a las pretensiones. Aceptó los hechos 2, 3, 4, 5, 16, 21, 28, 36, 37, 38, 49, 50, 51, 52, 53, 54 y 55 relativos al lugar y el cargo para el cual fue inicialmente contratado el actor; la reasignación de actividades laborales a partir de julio de 2016; reasignación de actividades laborales con ocasión a la pandemia por COVID- 19; al cargo desempeñado en la actualidad por el demandante; el demandante llevó a cabo sus asignaciones laborales en la vivienda del señor Alberto Russi a falta de sede administrativa; la notificación de la suspensión del contrato de trabajo; la citación a diligencia de descargos laborales en contra del actor y el motivo de ello; la querrela interpuesta por el actor ante el Ministerio de Trabajo; la queja sobre presunto Acoso Laboral presentada ante el Comité de Convivencia Laboral; proceso de conciliación ante el Ministerio de Trabajo que no prosperó. Respecto los demás, los declaró parcialmente ciertos, negó o manifestó no constarle.

Mencionó, no desplegar ningún acto constitutivo de Acoso Laboral en el periodo de dos años en el que ocupó el lugar de jefe inmediato del actor ni mucho menos tener el propósito de obtener la desvinculación laboral del mismo, además, señala no haber tenido competencia alguna para decidir sobre los procesos disciplinarios impuestos al demandante.

Planteó las excepciones de inexistencia de acoso laboral o actos de hostigamiento en el marco del contrato de trabajo, buena fe y Prescripción y caducidad. (27AudArt13LEY1010De2006TercParte-Meeting Recording).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 21 de noviembre de 2023, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante GEREMIAS CONTRERAS GOMEZ y la demandada INDUSTRIAS HACEB S.A. existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual tuvo su inicio el día 18 de noviembre de 2008 y se prorrogó de manera automática hasta el día 18 de

agosto del año 2014, y un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 19 de agosto de 2014, el cual se encuentra vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción perentoria, de mérito o de fondo de "Inexistencia de acoso laboral o actos de hostigamiento en el marco del contrato de trabajo". De igual manera se declara probada la excepción de "prescripción y caducidad", opuesta por INDUSTRIAS HACEB S.A. y SAMIR SEGUNDO FLOREZ ARRIETA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: ABSOLVER a la demandada INDUSTRIAS HACEB S.A. y a SAMIR SEGUNDO FLOREZ ARRIETA, de las pretensiones de la demanda, que en su contra formuló el demandante GEREMIAS CONTRERAS GOMEZ, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

CUARTO: Sin costas en esta instancia por no haberse demostrado su causación

QUINTO: Por ser adversa esta sentencia a las pretensiones del demandante, en caso de no ser apelada por su apoderado judicial, se ordenará sea enviada en consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil - Familia - Laboral."

Como sustento de su decisión, sostuvo que los llamados de atención por el no cumplimiento en los presupuestos de venta, así como la citación a descargos, pese a que puedan ser percibidos como acoso por parte del demandante, lo cierto es que encuentran respaldo en el poder disciplinable del empleador y la existencia de un reglamento interno de trabajo al cual el actor debía someterse.

Consideró, que el empleador tomó en consideración las recomendaciones de los médicos tratantes del trabajador para las asignaciones laborales.

En consecuencia, no pudo evidenciar de manera clara y concreta, una conducta repetitiva y pública ejercida sobre el demandante que le infundiera miedo, angustia o que lograra desmotivarlo e inducirlo a la renuncia, además, no evidenció hostigamiento continuo por parte del empleador u otro colaborador. Los actos del empleador cuestionados en la

demanda son acciones propias que están dentro del poder de subordinación que este tiene sobre el trabajador.

Sostuvo, para la época de los hechos, se encontraba vigente el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 que establecía el término de 6 meses para interponer la demanda de Acoso Laboral; de ahí que, al haberse interrumpido el término el 30 de noviembre de 2021 con la presentación al empleador a través de su comité de convivencia, el demandante contaba hasta el 30 de mayo siguiente para interponer la demanda, no obstante, solo se presentó hasta el 3 de mayo de 2023; por tanto, la acción había caducado.

IV. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia adversa al trabajador, se abordará su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

V. CONSIDERACIONES

Corresponde a esta Colegiatura establecer si en los términos de la Ley 1010 de 2006, el demandante fue víctima de actos constitutivos de acoso laboral por parte de INDUSTRIAS HACEB S.A. y solidariamente SAMIR SEGUNDO FLOREZ.

Se encuentra fuera de discusión la relación laboral entre el señor Geremías Contreras Gómez y la empresa demandada Industrias Haceb S.A. desde el 18 de noviembre de 2008, que subsiste en la actualidad. Tampoco es controversial los cargos que ha desempeñado el actor durante el tiempo de ejecución del contrato de trabajo; ni el hecho de la denuncia por acoso laboral presentada ante el Ministerio de Trabajo y el reporte ante el Comité de Convivencia.

Ahora bien, el artículo 25 de la Constitución Nacional establece que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En desarrollo de ese mandato, la Ley 1010 de 2006 adoptó instrumentos para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, “(...) y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (artículo 1º).

Al efecto, el artículo 2º ibidem lo definió 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”

La Organización Internacional del Trabajo – OIT define el acoso laboral como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” y sus efectos provocan “una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad”.²

Deviene entonces, que para su tipificación se exigen como elementos esenciales que esa conducta sea repetitiva, recurrente o sistemática, pública y verificable (Sentencia C-780-2007), es decir, que no se admiten simples suposiciones o conjeturas.

El acoso laboral puede presentarse en distintas modalidades, las que, conforme el citado artículo pueden ser: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, desprotección

² OIT, *Violencia en el trabajo*, Ginebra, 2000 (Sentencia T- 317/2020)

laboral e inequidad laboral, traducidas todas ellas en actos tales como (art. 7): la agresión física o moral, las expresiones injuriosas o ultrajantes, los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros de trabajo, las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo; (...), las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público, y la alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de las personas, entre otras.

Como medidas preventivas y correctivas de acoso laboral el legislador consagró en su artículo 9 *ibidem*:

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones, que deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral tiene la alternativa de poner en conocimiento del Inspector de Trabajo, con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en el que se detallen los hechos denunciados, anexando prueba sumaria de los mismos para que la autoridad que la reciba conmine preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten la relación laboral.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral podrá solicitar la intervención de un centro de conciliación autorizado legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación irregular que lo perturba.

Ante la configuración de acciones de acoso laboral, la Ley 1010 de 2006 en su artículo 10, establece como sanciones: 1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un funcionario público, 2. Si la víctima del acoso es un trabajador particular, la renuncia se tendrá como despido sin justa causa, y dará lugar a la indemnización prevista en el Código Sustantivo del trabajo, 3. multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere, 4. Obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral y 5. Tener como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Conviene anotar, que 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, ya que, no cualquier actitud o actividad de los trabajadores puede llegar a configurarla, ni el desacuerdo frente a decisiones de los superiores o el conflicto que puede surgir de las tareas encomendadas, o el estrés producto de estar sometido a una exposición continua o en unas condiciones difíciles inherentes a las tareas que han sido confiadas.

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, exigencias razonables, la solicitud de cumplir deberes, la exigencia de cumplir con las estipulaciones de los reglamentos y cláusulas contractuales.

Al descender al *sub examine*, se observan las siguientes diligencias de descargos: (25RespuestaDdaAcosoLab202300047 12092023 – Carpeta: PRUEBAS INDUSTRIALES HACEN.zip - PROCESOS DISCIPLINARIOS.pdf)

- **12 de febrero de 2021:** *“Ejecutar cualquier acto u omisión que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas o que amenace con daño o perjudique las máquinas, herramientas, materiales, edificios, talleres o sitios de trabajo o los bienes propiedad de la Compañía o de terceros relacionados con ella”, lo anterior, por “incumplir los protocolos de bioseguridad de la compañía y del programa de aislamiento PRASS impuesto por el gobierno nacional”.*

El trabajador no acepta la falta. La empresa le hace un llamado de atención.

- **10 de diciembre de 2019:** *“los días 2,3,4 y 5 de diciembre de 2019 en el horario de 1:00 pm a 3:00 pm ha ingresado a la sala de reuniones del centro de servicios Haceb en Valledupar, y cierra la puerta con seguro para que nadie ingrese. Adicional el colaborador Carlos Daza persona delegada y encargada del punto de venta de Valledupar le ha solicitado apoyo para revisar los productos que ingresan al taller y visitar clientes negándose a cumplir con dichas labores”.*

Por los anteriores hechos, el señor Geremias Contreras fue sancionado con 5 días de suspensión del contrato de trabajo.

- **11 de febrero de 2019:** *“presuntamente UD, no se presentó a laborar el lunes 04 de febrero de 2019 a las 7:00 am, la colaboradora Lesli Carrillo (Facturadora punto de venta) se comunica con usted para conocer el motivo y durante la conversación Us. Manifiesta que va en camino. A las 8:10 am se presenta en las oficinas, en presunto estado de embriaguez por lo cual manifiesta no sentirse capaz de laborar, decide irse a su casa y regresar en la tarde.”*

La anterior imputación fue aceptada por el trabajador en la diligencia de descargos. Lo cual sirvió de sustento para que el empleador sancionara al demandante con 8 días de suspensión de su contrato de trabajo.

- **17 de junio de 2011:** *“Faltar al trabajo sin justa causa”*. El demandante en desarrollo de los descargos, aceptó que no se presentó a laborar el 13 de junio de 2011 *“porque tuve un inconveniente con guayabo”*. En virtud de lo anterior, Haceb impuso una sanción consistente en 4 días de suspensión del contrato de trabajo.

Reposa igualmente, la relación de sanciones impuestas al trabajador, detalladas así:

TIPO DE AUSENTISMO	CANTIDAD	UNIDAD	FECHA INICIO	FECHA FINAL	CONCEPTO
NO REMUNERADO	5	DÍAS	22/06/2011	26/06/2011	SUSPENSIÓN
NO REMUNERADO	8	DÍAS	20/02/2019	27/02/2019	SUSPENSIÓN
NO REMUNERADO	5	DÍAS	16/12/2019	20/12/2019	SUSPENSIÓN
NO REMUNERADO	1	DÍAS	22/12/2019	22/12/2019	SUSPENSIÓN

Obra, el reporte de caso de *“Conductas Anómalas - Empleados - Falta de Seguimiento de Políticas – Procedimientos”* en el portal *Línea Transparencia*, realizado por el señor Geremias Contreras Gómez contra *“Sr. Carlos Daza Rodríguez (Técnico), al Sr. Samir Flórez (Coordinador) y a la Sra. Angélica Prada (Recursos Humanos)”* por *“presuntamente no respetar las restricciones médicas de un Técnico, situación que es avalada por el Coordinador y la encargada de Recursos Humanos; además reporta al primero por recibir el subsidio de moto cuando no le corresponde”*.

Militan también, recomendaciones médicas laborales, con las respectivas actas de reubicación, así:

Fecha	Recomendación médica laboral	Fecha Acta	Reubicación y/o asignación de funciones o cargo	hasta
10/06/2016	Evitar levantar peso superior a 7 kilos. Evitar desviaciones marcadas mantenidas de flexoextensión y de desviación radial y cubital de muñecas. Evitar movimientos repetitivos con manos (no mas de 30 movimientos continuos de igual amplitud en un minuto) Evitar movimientos de flexoextensión de cintura. Evitar posturas en las que deba permanecer agachado o en cuchilla.	14/07/2016	La persona estará en el punto de ventas y en el taller, realizando actividades. Atención al punto de venta, mantenimiento del inventario del almacén en general y de línea blanca (conteo) repación (sic) sencillas en el taller teniendo cuenta las recomendaciones laborales, seguimiento a la programación de los técnicos, seguimiento a los repuestos de los servicios en turno, ingreso a los portales de gestión de cambio de productos, reabastecimiento del inventario del punto de venta.	permanente

<p>19/03/2019</p>	<p>Evitar manipular peso superior a 10 kilogramos Evitar actividades que demanden movimientos bruscos o repetitivos de columna lumbar No exposición a vibraciones No labores en alturas Evitar conducir motocicleta Iguales recomendaciones en campo extralaboral</p>	<p>26/03/2019</p>	<p>Servicio tipología 1: Servicios de asesoría para compra o cambio de artículo. Servicios de Diagnóstico/Cotización para futura compra. Reparaciones con cambio de repuestos expuestos que no impliquen desensambles (cambio de bombillo, anaquel, parrilla...). No realizará instalaciones de lavadora, neveras y/o nevecones en donde impliquen cargar el artículo.</p> <p>Servicio Tipología 2: Servicios de reparación con desarmes básicos de productos para cambio de repuestos de fácil desmonte.</p> <p>Visita a Distribuidores y Clientes: El colaborador tendrá un cronograma de rutas para visitar a los clientes de los canales comerciales, estará brindando acompañamiento, apoyo y seguimiento de las novedades o inconformidades que manifiesten los clientes, el objetivo es brindar bienestar tranquilidad y que se sienta presencia de servicio en los principales almacenes.</p>	<p>19/06/2019</p>
<p>18/02/2020</p>	<p>Laborar con cambios de posición entre sentado y parado, peso máximo a manipular es de 10 kilos, evitar uso de herramientas de vibración sostenida, limitar movimientos de flexión, extensión, rotación de tronco, así como de flexión sostenida de columna cervical, realizar pausas activas según SST, recomendaciones a seguir dentro y fuera de la empresa</p>	<p>01/06/2020</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escuchar atentamente las necesidades del consumidor, distribuidor, técnicos de servicio, promotores y demás grupos de interés que ingresen a la línea. 2. Brindar solución al requerimiento del Consumidor de acuerdo a la categoría (Servicio posventa, Asesoría, Información, ventas, entrega, entre otras) 3. Generar alertas a los procesos de acuerdo con las solicitudes recibidas en el Contact Center que permitan identificar oportunidades de mejor 4. Manejo de Objeciones para las situaciones conflictivas transformando una emoción negativa en una emoción neutra o positiva. 5. Cumplir con los requerimientos y las normas establecidas en el proceso. 	<p>01/12/2020</p>

17/02/2021	Laborar con cambios de posición entre sentado y parado, peso máximo a manipular es de 10 kilos, evitar uso de herramientas de vibración sostenida, limitar movimientos de flexión, extensión, rotación de tronco, así como de flexión sostenida de columna cervical, realizar pausas activas y auditivas, recomendaciones a seguir dentro y fuera de la empresa		<p>-Promover las ventas con los usuarios actuales mediante los diferentes modelos de atención diseñados por la empresa, ofreciendo otros servicios de interés del usuario con estrategias de escucha activa y fluidez conversacional, a fin de generar ventas efectivas y experiencias memorables.</p> <p>-Identificar los clientes potenciales en las diferentes interacciones realizadas y actualizarlos en las bases de datos.</p> <p>-Interpretar correctamente los casos de los usuarios y su contexto, sin pasar por alto los detalles importantes y así mismo, evitar hacer suposiciones en la comunicación transmitida.</p> <p>-Utilizar proactivamente las guías dispuestas en los diferentes aplicativos para las consultas.</p> <p>-Guardar y respetar la confidencialidad de la información a la que tienen acceso en razón de su labor</p> <p>-Utilizar las herramientas de trabajo para el ejercicio exclusivo de su labor</p> <p>-Dar cumplimiento al reglamento interno de la Compañía</p> <p>-Asegurar el cumplimiento de los lineamientos, directrices y políticas del sistema de gestión integral.</p> <p>-Crear las solicitudes pertinentes en los aplicativos dispuestos para tal fin que permitan realizar seguimiento a la venta, aprobaciones, transacciones y/o entrega de los productos.</p> <p>-Atender las inquietudes de los diferentes usuarios con especial atención y siempre poniéndose en su lugar y continuamente dar contexto al cliente de cada una de las acciones que se estén llevando a cabo durante la llamada organización los ANS de servicio establecidos por la Compañía.</p> <p>-Implementar las acciones de mejora y generar los reportes requeridos por el Líder</p> <p>-Demás funciones asignadas por su jefe relacionados con la descripción de su cargo</p>	17/08/2021
------------	---	--	---	------------

Se cuenta, además, con los correos cruzados entre el demandante y Samir Flórez del 27 de mayo de 2021, en el que se solicita información sobre jornada y horario de trabajo.

Se practicó el interrogatorio de parte de Samir Segundo Flórez Arrieta, así como los testimonios de Yolmeris María Vidal Atencio, Julieth

Guzmán Mendoza, Angélica María prada Orostegui, Jorge Pacheco de la Hoz y Alberto Russi Villanueva.

El señor **Samir Segundo Flórez Arrieta**, manifestó estar encargado como Líder de Servicio Técnico Haceb; refirió que, para el año 2019 era el jefe inmediato del demandante, labor en la que le suministraba las herramientas necesarias cada vez que le era solicitado por éste, como lo era un teléfono celular para la atención y asesoría de llamadas telefónicas por medio del Call Center. Señala no haber hecho llamados de atención injustificados al actor, que siempre tuvo una relación cordial con él, explicó, los procesos se han dado por reportes hechos por sus compañeros a raíz del comportamiento del señor Geremias.

Precisa que siempre han respetado las recomendaciones o restricciones laborales que el actor les aporta, con la vigencia pertinente. En cuanto a la exigencia de un presupuesto en ventas, afirmó que cuando estaba ubicado en el taller de Valledupar tanto al demandante como a los demás empleados les exigían un presupuesto, pero, aclaró, que en el caso del señor Contreras, era más que todo un indicador de servicio en turno del taller.

Afirma nunca haberle indicado al actor que la empresa le pagaba era por trabajar y no por estudiar, que no eran sus palabras, como tampoco haber dado instrucciones sobre la prohibición de ingreso del demandante a las instalaciones del centro de servicio.

La señora **Yolmeris Maria Vidal Atencio**, informa trabajó para Industrias Haceb aproximadamente por 14 años, inició en 2008 hasta 2021 por renuncia, su trabajo era presencial. Constantemente visitaba el punto del Centro de Servicios, hacían reuniones allá y siempre estaban allá. Refiere que el señor Geremias era acosado por su jefe inmediato Samir, todo era en contra de él; lo presionaban por los presupuestos, lo mandaban a hacer cosas que él no podía hacer por su tema de salud, le hacían cosas como para que el demandante se aburriera.

Luego indica que nunca vio que Samir Flórez hiciera actos de acoso al demandante. Nunca presenció actos de maltrato hacia el demandante, como tampoco palabras injuriosas o ultrajantes, pero siempre en el punto entre los compañeros había *“como la mala vibra de que no se hablaban”*. Que tampoco presenció acto de acoso mientras el actor prestara sus servicios desde casa.

Afirma presencié que una vez dejaron al demandante por fuera del centro de servicios, no lo dejaron ingresar a la oficina, no recuerda si estaba el señor Carlos como administrador del punto o, sino Lesli Carrillo, por orden de su jefe inmediato, pero aclara, no vio a nadie impartir la orden, lo sabe porque preguntó por qué estaba afuera y el demandante le dio ese dato, posteriormente, refiere que en esas reuniones no debía estar presente el gestor.

Narró que *Carlos* quien estuvo un tiempo encargado del punto, le tomaba foto al actor, ante lo cual cuestionó al demandante sobre el hecho, quien le comentó que mandaban a los demás trabajadores a tomarle foto para ver que estaba haciendo él, por ejemplo, si se sentaba a descansar le tomaban foto y la enviaban a Barraquilla. Señala ser los únicos actos que presencié.

Que, los llamados de atención por ventas eran por cumplimiento de metas. No le respetaban las restricciones laborales, lo enviaban a viajar cuando no podía estar mucho tiempo sentado. Constantemente le hacían bastantes llamados o siempre estaba haciendo descargos. El actor comentaba sobre el acoso a Angélica de talento humano, a Jorge Pacheco, y a un jefe apellido Velandia. Frente a hechos de persecución, señaló se manifestaba con los descargos o por cualquier cosa que el demandante hacía, los llamados de atención injustificados

Contó el actor fue reubicado de técnico a apoyo del punto de venta y apoyo a Call Center, información que también le había contado el demandante, pero que le decía que no le entregaban las herramientas de trabajo, omisión del empleador que afirma la testigo tampoco vio ese

suministro; incluso ella lo llamaba para un servicio y el demandante le indicaba que no podía porque no le habían suministrado el internet.

La testigo **Julieth Guzmán Mendoza** manifestó no poder dar mayor aporte, por cuanto cuando estuvo vinculada en la compañía Samir no estaba en ningún proceso que incluyera dirección o jerárquicamente fuera una persona que les mandara a realizar actividades, pero, que tiene entendido que el actor inició este proceso por una lesión que tuvo por su cargo, por las actividades que llevaba realizando en la compañía, y que, partiendo de eso, si sabe que se generaron una cantidad de situaciones bastante incómodas como empleados, como personas vinculadas, porque era un recelo por parte de los directivos en cuanto a la condición de Geremías y todo lo que afectaba en el proceso desde el manejo de personal como su condición física y su rendimiento laboral, que se veía permanentemente cuestionado debido a la lesión. Señala se desvinculó de la empresa en el año 2016.

Por su parte, la señora **Angélica María Prada Orostegui**, precisó ser la Coordinadora Integral de Talento Humano en la empresa Industrias Haceb. Expuso que el demandado Samir Flórez fue el jefe inmediato o líder inmediato de Geremías como desde el año 2018, una relación normal, donde se hacía un acompañamiento y seguimiento a las funciones que debía realizar el actor. Cuando se evidenciaba violación al RIT han procedido con el debido proceso, es decir, realizando la audiencia de descargos; acompañaron al actor en todo el proceso médico, teniendo en cuenta las recomendaciones para no incurrir en que las funciones que ejerce el trabajador vayan en contra de estas recomendaciones. Manifestó, no ha identificado acoso, se han presentado situaciones normales entre un líder y su colaborador. Señala que Geremías presta los servicios en Valledupar y ella (testigo) en Barranquilla.

Respecto a las frases injuriosas que afirma el actor recibió de sus compañeros de trabajo, manifestó que no ha evidenciado frases en malos términos. Resaltó que Samir no era ese tipo de líderes y en caso de presenciarlo, ella sería la primera en llamarlo a un proceso disciplinario.

No tiene conocimiento de las fotografías que afirma el actor se le han tomado.

Contó que, Carlos Daza, hizo en reporte a la base del actor, que es Barranquilla, que algunos días el demandante se encerraba en la sala de reuniones de 1 a 3 de la tarde a dormir y dejaba de cumplir las labores que tenía en el taller de reparaciones, razón por la que lo citaron a descargos, la que luego de realizada, la empresa optó por la suspensión del contrato.

El señor **Jorge Pacheco de la Hoz** manifestó se desempeña como Coordinador de Recursos Humanos en Industrias Haceb. Preciso no tener conocimiento de alguna situación puntual de acoso laboral por parte de Samir Flórez con relación a Geremías Contreras, como tampoco de algún otro superior jerárquico. Señala no recibió nunca solicitud de auxilio de educación por parte del actor.

Por su parte, el testigo **Alberto Russi Villanueva** narró se desempeña como Auxiliar de Formación para la compañía Industrias Haceb. En cuanto al acoso laboral que aduce el demandante, manifestó desconocer el tema con el señor Samir; sobre él, indicó tenía un trato lineado con los valores de la compañía, tenía un compañerismo con él.

Lideró el proceso de Valledupar alrededor de dos años, desde noviembre de 2016 a octubre - noviembre de 2018, por tanto, no tiene conocimiento de procesos disciplinarios surtidos con posterioridad a esa calenda, recuerda un llamado de atención, pero muy básico, referente a sus condiciones de salud. Durante ese tiempo fue jefe directo del demandante, quien se desempeñó en la parte administrativa y temas de repuesto de ventas en el punto.

Adujo, la relación de empleado y jefe con el actor durante ese tiempo fue muy buena, siempre estaba abierto a cumplir con las funciones que le eran entregadas. Nunca escuchó de Samir palabras ultrajantes hacia el demandante, como tampoco de otros empleados.

En las reuniones realizadas, la comunicación era muy asertiva, el mensaje era claro, todos entendían el mensaje que debían cumplir con un presupuesto. La compañía brindaba las herramientas de trabajo; luego del incendio operaron remotamente.

No recibió solicitud de Geremias para el reconocimiento del auxilio convencional de educación.

Ahora bien, en criterio de la Sala, en el presente asunto no se advierte configuradas las conductas constitutivas de acoso laboral que se endilgan en la demanda, conforme se pasa a explicar.

Las pruebas documentales relacionadas, en efecto, dan cuenta de las recomendaciones laborales que le fueron prescritas al señor Geremias Contreras, las cuales fueron atendidas por el Industrias Haceb S.A., quien procedió en cada oportunidad a reubicar al trabajador o reasignar funciones acorde a las mismas, tal como se constata con las actas de reubicación y seguimiento *“Formato Reubicación e Implementación de Recomendaciones”* y del *“Acta de implementación de recomendaciones laborales o funcionales”*.

En cuanto a las herramientas de trabajo, específicamente el teléfono celular asignado para ejecutar su labor, que adujo no contaba con suficiente capacidad, observa la Sala del correo electrónico de marzo de 2021, que ante el reporte efectuado por el trabajador, la empresa por intermedio de *“Dayane Paola Porras Salcedo”* le indicó *“Como lo conversamos vía telefónica estamos haciendo la gestión de compra de un móvil nuevo para asignártelo en el transcurso de la próxima semana, esta semana sigamos trabajando con el que tenemos que nos permite recibir llamadas del Call Center y hagamos las pruebas de teams que nos indicó Samir”*. Respuesta que lejos de evidenciar actos o conductas de acoso laboral, lo que demuestran es una disposición del empleador en atender el llamado de su trabajador, dentro de los términos de sus posibilidades. Así mismo, según lo declarado por Alberto Russi Villanueva, la sociedad

demandada siempre suministró las herramientas de trabajo para ejecutar las labores.

De los procesos disciplinarios no se desprende alguna conducta tendiente a perjudicar o menoscabar los derechos o la dignidad del trabajador. Lo que se advierte es, sin duda, la configuración de unos hechos/prohibiciones que alteraron la ejecución de su contrato, y por los cuales el demandado se vio compelido a adelantar la correspondiente diligencia de descargos; como acontece con la asistencia del trabajador en estado de embriaguez, o que, por la misma causa éste no arribara a su puesto de trabajo a cumplir con las obligaciones contractuales, lo cual, conforme el Reglamento Interno del Trabajo de la demandada (*carpeta: 32AlleganCarpetasDocAcoso202300047 13092023 / PRUEBAS INDUSTRIALES HACEB / RIT INDUSTRIAS HACEB*), constituye una de las prohibiciones a los trabajadores (artículo 63).

Entonces, las diversas suspensiones del contrato de trabajo del actor constituyen una medida de sanción producto de esa alteración en la relación de trabajo, indistintamente de si a juicio del trabajador, debían o no imponerse.

De otra parte, en cuanto al correo electrónico enviado solicitando información sobre la jornada de trabajo y los horarios, el mismo distinto a lo pretendido por el demandante, lo que evidencia es una comunicación amable, cordial, responsiva entre el emisor (trabajador) y el receptor (empleador), ante la información solicitada por el hoy demandante. De su contenido no es posible inferir nada distinto a un trato de superior a inferior.

Resulta importante subrayar, que la prueba testimonial practicada tampoco tiene la entidad para acreditar o respaldar la tesis de acoso laboral planteada por el señor Contreras Gómez. Nótese que, la declaración rendida por Yolmeris María Vidal Atencio resulta confusa, contradictoria, al inicio cuando el juzgado la cuestionó si había presenciado actos de acoso o maltrato de Samir hacía el señor Geremias,

afirmó que no, no obstante, luego informa que el actor era acosado por Samir, su jefe inmediato. Así mismo, refiere situaciones cuyo conocimiento adquirió por intermedio del demandante, es decir, no percibió directamente la conducta de acoso laboral.

En la misma línea, cuando se le preguntó si los llamados de atención eran por cumplimiento de metas o por acoso laboral, indicó que, por cumplimiento, sin embargo, con posterioridad acude a ese mismo hecho para sustentar el acoso al demandante.

Si nos referimos a Julieth Guzmán Mendoza, se trata de una ex trabajadora que se desvinculó de la demandada en el año 2016, es decir, que para la época en que se presentó el grueso de los hechos que se tildan de acoso, la declarante no estaba presente, no los percibió, de ahí que su deposición resulte inútil, pues no le presta ningún servicio a la resolutive del caso.

Y de lo declarado por Angélica María Prada Orostegui, Jorge Pacheco de la Hoz y Alberto Russi Villanueva no se arriba a una conclusión distinta, de ausencia de conductas constitutivas de acoso laboral. Los tres fueron enfáticos en afirmar que desconocen la existencia de la misma, no presenciaron actos que pudieran configurar dicha figura.

De cara a lo anterior, las pruebas no dan fe de las palabras injuriosas o maltrato al que alude insistentemente el demandante con el escrito introductorio; lo que aflora en juicio es la falta de elementos de prueba que acrediten las conductas hostiles de los demandados en contra de la dignidad del señor Geremías Contreras Gómez, con características de acoso, máxime que el demandante en casi todas las diligencias de descargos acepta la responsabilidad de los hechos investigados.

De tal modo, que la Sala encuentra acertada la decisión del a quo frente a la absolución de la parte accionada por acoso laboral. De allí que, resulte irrelevante el estudio de la excepción de prescripción planteada por

los demandados. En consecuencia, se confirma la decisión de primer grado.

Sin costas en esta instancia por no causarse en grado jurisdiccional de consulta.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N° 4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

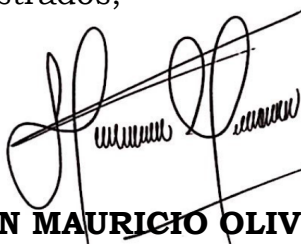
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar el 21 de noviembre de 2023.

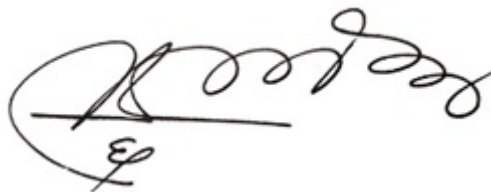
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

(con ausencia justificada)

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado