



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2022744100100001481
 Fecha: 2022-03-10 02:33:17 pm
 Remitente: Sede: D. T. HUILA
 Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
 Destinatario SEÑOR DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO
 Anexos: 0 Folios: 1

 08SE2022744100100001481

Neiva, marzo 10 de 2022

Al responder por favor citar este número de radicado

Señor
DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO
 Representante legal o quien haga sus veces
diroht@hotmail.com
 Neiva



ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA – RESOLUCION 0635 de 2021

Investigado: CENCOSUD COLOMBIA SA
Radicado: 11EE2020724100100004359 del 13 de noviembre de 2020

Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar al Señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a comunicar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila, del contenido de la **Resolución No. 0635 del 11 de noviembre de 2021** "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar", expedida en veintidós (22) folios útiles, proferida por la dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

La presente comunicación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día ONCE (11) de MARZO del año 2022 hasta el día DIECISIETE (17) de MARZO del año 2022. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día DIECIOCHO (18) de MARZO del año dos mil veintidós (2022) a las 5:30 p.m.

Anexo: Resolución 0635 de 11 de noviembre de 2021, en veintidós (22) folios.

Atentamente,

OLGA LUCIA RIASCOS S
 Riesgos Laborales
 DT Huila

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

 @mintrabajocol

 @MinTrabajoCol

 @MintrabajoCol

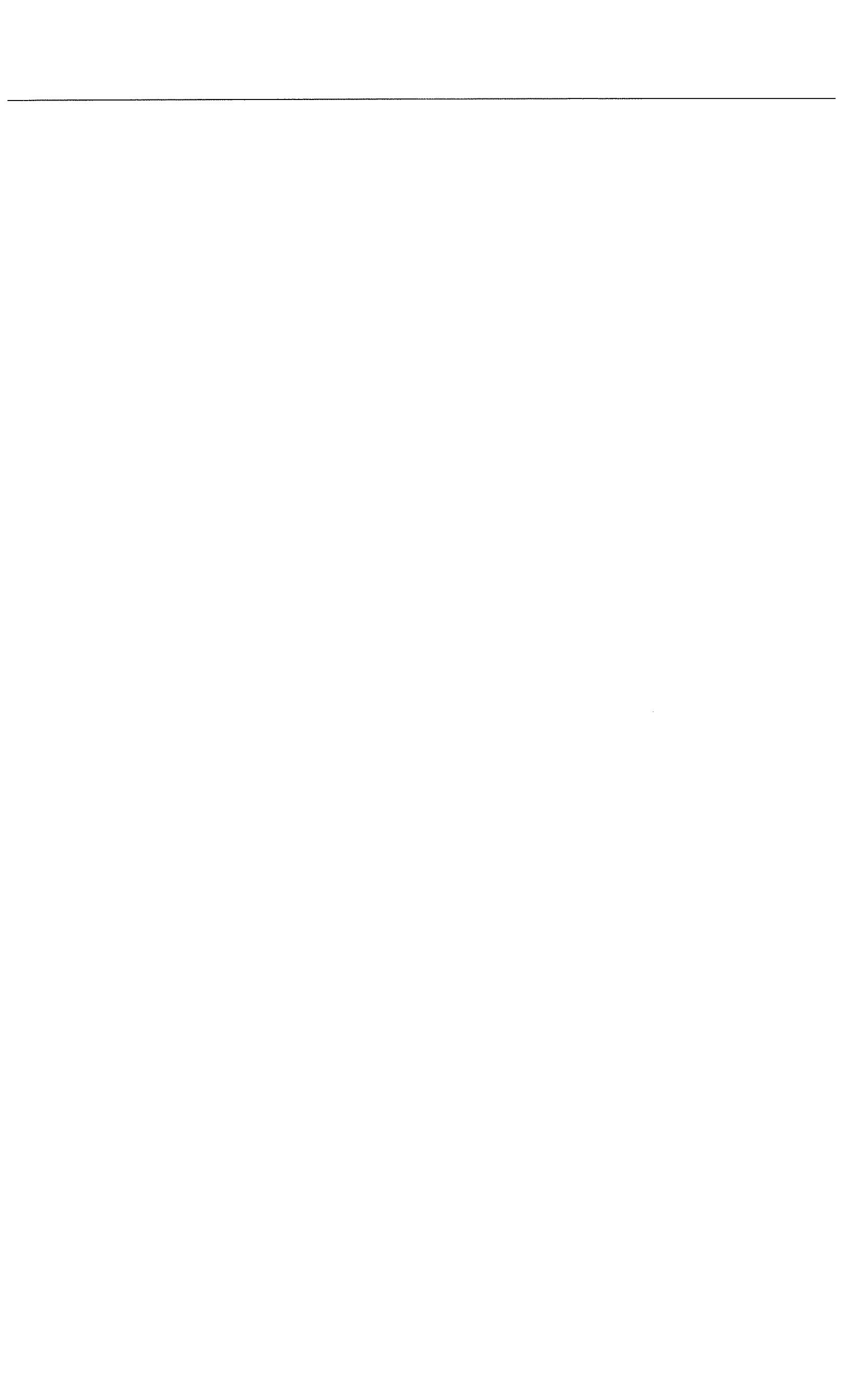
Territorial Huila
 Dirección: Calle 11 No 5-62/64
 Piso 4 Edificio Plaza 11
 Teléfonos PBX
 8722544

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
 018000 112518
Celular
 120
www.mintrabajo.gov.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA
DESPACHO DE DIRECCIÓN

RESOLUCIÓN No. 0635.

Neiva, 11/11/2021

“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”

LA DIRECTORA TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por Resolución 2143 de 2014, procede a emitir acto administrativo decisorio respecto a la averiguación preliminar iniciada contra **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** por la presunta infracción a normas del Sistema General de Riesgos Laborales, relacionadas con la adopción de recomendaciones medico laborales y el desarrollo del Comité de Convivencia Laboral.

I. INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS INTERESADOS

Decide el presente acto administrativo la responsabilidad que le asiste a la **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, identificado con **Nit No. 900.155.107-1**, con domicilio de notificación en la Avenida 9 # 125-30 de Bogotá D.C., respecto a la presunta violación de normas del Sistema General de Riesgos Laborales.

II. HECHOS

Mediante escrito de radicado No. 11EE2020724100100004359 del 12 de noviembre de 2020, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, presento querrela contra su empleador **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, por la presunta omisión en la adopción de recomendaciones medico laborales y el no desarrollo del Comité de Convivencia Laboral.

El 22 de febrero de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, se presentó en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, Direccion Territorial Huila, para solicitar incorporar 21 folios de historia clinica a su querrela.

El 23 de febrero de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, se presentó en las instalaciones del Ministerio del Trabajo, Direccion Territorial Huila, para solicitar incorporar 10 folios de historia clinica a su querrela.

Mediante Auto No. 0288 de 22 de febrero de 2021, la Dirección Territorial Huila avoca conocimiento del caso y emite auto de trámite para adelantar averiguación preliminar a **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, comisiona al **Ing. EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, para la práctica de pruebas y entrega de proyecto que resuelva la averiguación preliminar.

Con e-mail del 29 de marzo de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho presuntas dificultades con su empleador por la no contestación a sus peticiones relacionadas con su Plan de Beneficios Extralegales y radicación de incapacidades médicas.

Con e-mail del 5 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021724100100001669, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho dificultades con su empleador en su proceso de reincorporación laboral, aportando oficio en el que solicita su reubicación en otro municipio distinto de Neiva.

Con e-mail del 5 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021744100100001670, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho su solicitud de intervención de **ARL COLPATRIA** ante su empleador **CENCOSUD**, con ocasión de su reintegro.

Con e-mail del 5 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021744100100001672, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho dificultades con su empleador en su proceso de reincorporación laboral, aportando oficio en el que eleva peticiones a su empleador referente a su reincorporación en otra área de la compañía y fragmentos de historia clínica que plasman recomendaciones médico laborales.

Con e-mail del 11 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021744100100001801, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó que el mismo día se había acercado a las instalaciones de su empleador para retomar labores pero que no fue posible su ingreso, y se le informó que debía asistir a exámenes médico laborales el día 12 de abril.

El día 13 de abril de 2021, el Ing. **EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, realiza visita de inspección a **CENCOSUD COLOMBIA S.A. TIENDA METRO NEIVA**, identificada con **NIT No. 900.155.107** ubicada en Carrera 5 # 23-53, de la ciudad de Neiva (Huila), a efectos de constatar el proceso de reincorporación laboral y la adopción de recomendaciones médico laborales del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**.

Mediante oficio radicado No. 11EE2021744100100001870 del 16 de abril de 2021, **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** da replica al Auto No. 0288 de 22 de febrero de 2021, aportando las pruebas decretadas.

Con e-mail del 16 de abril de 2021, **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** aporta pruebas requeridas en visita practicada el 13 de abril de 2021.

Con e-mail del 19 de abril de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho los acontecimientos de su proceso de reintegro laboral desde el día 15 de abril de 2021 y aportó fragmentos de historia clínica con sus recomendaciones.

Con e-mail del 4 de mayo de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho comunicación de misma fecha en la que solicita a su empleador el cambio de sede de trabajo a un municipio diferente al de Neiva, al igual, que solicita se retorne a su antiguo cargo como "Jefe de Sección de Recibo"

Con e-mail del 21 de mayo de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho comunicación del Comité de Convivencia Laboral en la que en vista de la no asistencia el día 16 de abril, le invitan a comunicar por escrito las situaciones en particular.

Con e-mail del 25 de mayo de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho comunicación de misma en la que insiste a su empleador por su reubicación, asuntos de convivencia y replica de **CENCOSUD**.

Mediante e-mail radicado No. 05EE202174410010002472 de 31 de mayo de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho fragmentos de historia clínica por nuevos episodios.

Con e-mail de 21 de junio de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho petición a su empleador de días de descanso remunerado con ocasión de su tratamiento médico, junto con réplica del empleador.

Con e-mail de 15 de julio de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho nuevo episodio de recaída por presunta falta de su empleador, aportando incapacidades correspondientes.

Mediante oficio de radicado No. 08SE2021744100100003300 de 26 de julio de 2021, el Ing. **EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, requirió información a **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** referente a soportes de adopción de recomendaciones médicas y a los reportes de incapacidad médica. El empleador replicó con e-mail del 11 de agosto de 2021.

Mediante oficio de radicado No. 08SE2021744100100003301 de 26 de julio de 2021, el Ing. **EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, solicitó a **ARL AXA COLPATRIA** realizara acciones de prevención, asesoría, evaluación de riesgos laborales, intervención y acompañamiento en el proceso de reincorporación y reubicación laboral de **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. La ARL dio replica mediante e-mail del 3 de agosto de 2021.

El día 25 de agosto de 2021, el Ing. **EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, realiza visita de inspección a **CENCOSUD COLOMBIA S.A. TIENDA METRO NEIVA**, identificada con NIT No. 900.155.107 ubicada en Carrera 5 # 23-53, de la ciudad de Neiva (Huila), a efectos de constatar el proceso de reincorporación laboral y la adopción de recomendaciones medicas laborales del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**.

Con e-mail de 14 de septiembre de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho de presuntas conductas de acoso laboral por parte de su empleador.

Mediante e-mail del 3 de noviembre de 2021, **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, aportó información requerida en la visita practicada el 25 de agosto de 2021 por parte del el Ing. **EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

III. PRUEBAS ALLEGADAS

1. Escrito de radicado No. 11EE2020724100100004359 del 12 de noviembre de 2020, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, presentó querrela contra su empleador **CENCOSUD COLOMBIA**

- S.A.**, por la presunta omisión en la adopción de recomendaciones medico laborales y el no desarrollo del Comité de Convivencia Laboral. (f¹ 1-3)
2. Fragmentos de historia clinica, exámenes paraclínicos y pruebas complementarias del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. (f 4-5; 8-18; 23-27; 29-33; 78-83; 129-135; 148-149; 157-167)
 3. Reportes de incapacidad del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. (f 21; 34; 56-58; 66; 187-189; 198)
 4. Concepto de rehabilitación desfavorable proferido por **EPS MEDIMÁS** para el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. (f 19-20)
 5. E-mail del 29 de marzo de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho presuntas dificultades con su empleador por la no contestación a sus peticiones relacionadas con su Plan de Beneficios Extralegales y radicación de incapacidades médicas. (f 47-55; 59-65)
 6. E-mail del 5 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021724100100001669, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho dificultades con su empleador en su proceso de reincorporación laboral, aportando oficio en el que solicita su reubicación en otro municipio distinto de Neiva. (f 67-71)
 7. E-mail del 5 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021744100100001670, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho su solicitud de intervención de **ARL COLPATRIA** ante su empleador **CENCOSUD**, con ocasión de su reintegro. (f 72-74)
 8. E-mail del 5 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021744100100001669, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho dificultades con su empleador en su proceso de reincorporación laboral, aportando oficio en el que eleva peticiones a su empleador referente a su reincorporación en otra área de la compañía y fragmentos de historia clinica que plasman recomendaciones medico laborales. (f 75-77)
 9. E-mail del 9 de abril 2021, radicado No. 05EE2021724100100001794, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, solicita acompañamiento de un funcionario de este Ministerio para su proceso de reincorporación laboral a llevarse a cabo el 11 de abril de 2021. (f 84-85)
 10. E-mail del 11 de abril de 2021, radicado No. 05EE2021744100100001801, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó que el día 11 de abril de 2021 se había acercado a las instalaciones de su empleador para retomar labores pero que no fue posible su ingreso, y se le informo que debía asistir a exámenes medico laborales el día 12 de abril. (f 86-87)
 11. Acta de visita de inspección del 13 de abril de 2021 practicada por el **Ing. EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social a las instalaciones de **CENCOSUD COLOMBIA S.A. TIENDA METRO NEIVA**, identificada con **NIT No. 900.155.107** ubicada en Carrera 5 # 23-53, de la ciudad de Neiva (Huila), a efectos de constatar el proceso de reincorporación laboral y la adopción de recomendaciones medico laborales del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. (f 88-90)
 12. Oficios del 20 de agosto de 2019 y del 16 de septiembre de 2019, por el cual **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** le solicita al señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** tramitar ante su EPS el certificado de rehabilitación con motivo de haber acumulado mas de 150 días de incapacidad por el mismo diagnóstico. (f 91-94)
 13. Notificación de recomendaciones laborales y de reubicación laboral para la reincorporación del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, fechada el 25 de noviembre de 2020. (f 98-100; 228-229)
 14. Oficio del 17 de noviembre de 2020, por el cual **CENCOSUD** le informa a **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** que se reincorporara a partir del día 18 de noviembre de 2020 en el **METRO NEIVA** en el cargo de **Jefe de Sección**. (f 101-102)

15. Oficio del 13 de abril de 2021, por el cual se cita al señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** a participar en la reunión virtual del Comité de Convivencia Laboral para el 16 de abril a las 11:00 a.m. (f 107-108; 122; 128)
16. Oficio del 16 de abril de 2021, radicado No. 11EE202174410010001870, por el cual **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** da replica al Auto No. 0288 de 22 de febrero de 2021. (f 109-112)
17. Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral de **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** (f 113-115)
18. Acta de reunión del Comité de Convivencia Laboral de **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** del 26 de febrero de 2021. (f 116)
19. Oficio del 14 de abril de 2021, por el cual **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** informa al señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** de su reintegro a partir del día 15 de abril de 2021. (f 118)
20. Notificación de recomendaciones laborales y de reubicación laboral para la reincorporación del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, fechada el 14 de abril de 2021. (f 120-121; 230)
21. E-mail del 19 de abril de 2021, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho los acontecimientos de su proceso de reintegro laboral desde el día 15 de abril de 2021 y apporto fragmentos de historia clínica con sus recomendaciones. (f 125-127)
22. E-mail del 4 de mayo de 2021, radicado No. 05EE2021744100100002192, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho comunicación de misma fecha en la que solicita a su empleador el cambio de sede de trabajo a un municipio diferente al de Neiva, al igual, que solicita se retorne a su antiguo cargo como "Jefe de Sección de Recibo" (f 143-145)
23. E-mail del 21 de mayo de 2021, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho comunicación del Comité de Convivencia Laboral en la que en vista de la no asistencia el día 16 de abril, le invitan a comunicar por escrito las situaciones en particular. (f 146-147)
24. E-mail del 25 de mayo de 2021, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho comunicación de misma data en la que insiste a su empleador por su reubicación, asuntos de convivencia y replica de **CENCOSUD**. (f 150-154)
25. Oficio radicado No. 05EE202174410010002472 de 31 de mayo de 2021, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho fragmentos de historia clínica por nuevos episodios. (f 155-156)
26. E-mail de 21 de junio de 2021, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, aportó al despacho petición a su empleador de días de descanso remunerado con ocasión de su tratamiento médico, junto con réplica del empleador. (f 175-184)
27. E-mail de 15 de julio de 2021, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informó al despacho nuevo episodio de recaída por presunta falta de su empleador, aportando incapacidades correspondientes. (f 178-186)
28. Oficio de radicado No. 08SE2021744100100003300 de 26 de julio de 2021, por el cual requirió información a **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, referente a soportes de adopción de recomendaciones médicas y a los reportes de incapacidad médica. Junto con réplica del empleador del 11 de agosto de 2021. (f 190-191; 199-202)
29. Oficio de radicado No. 08SE2021744100100003301 de 26 de julio de 2021, por el cual se solicito a **ARL AXA COLPATRIA** realizar acciones de prevencion, asesoría, evaluación de riesgos laborales, intervención y acompañamiento en el proceso de reincorporación y reubicación laboral de **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. Junto con replica de la ARL del 3 de agosto de 2021. (f 192-195)
30. Certificados de aptitud medico laboral del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** de fechas: 14 de noviembre de 2020 y 12 de abril de 2021. (f 227-228)
31. Oficios del 25 de noviembre de 2020 y del 27 de abril de 2021, por los cuales **CENCOSUD** le informó a **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** cita para el proceso de acompañamiento por profesional en el proceso de reintegro laboral. (f 231)

03

32. Oficio del 16 de julio de 2020, por el cual **EPS MEDIMÁS** le notificó al señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** calificación en primera oportunidad de origen de patologías. (f 232-233)
33. Reporte de incapacidades medicas del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. (f 234)
34. Acta de visita de inspección del día 25 de agosto de 2021, practicada en las instalaciones de **CENCOSUD COLOMBIA S.A. TIENDA METRO NEIVA**, ubicada en Carrera 5 # 23-53, de la ciudad de Neiva (Huila), a efectos de constatar el proceso de reincorporación laboral y la adopción de recomendaciones medico laborales del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**. (f 235-236)
35. E-mail de 14 de septiembre de 2021, por el cual el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, informo al despacho de presuntas conductas de acoso laboral por parte de su empleador. (f 237-242)
36. E-mail del 3 de noviembre de 2021, por el cual **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, aportó información requerida en la visita practicada el 25 de agosto de 2021 por parte del el Ing. **EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social. (f 243-245)

IV. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Nuestra Constitución Política, y legislación en general, desarrolla ampliamente los derechos y deberes de los diferentes actores en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, partiendo de que la Seguridad Social Integral esta elevada a rango constitucional, conforme al artículo 48 que consagra que:

"La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social."

Entretanto, el artículo 25 consagra que:

"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas",

Es así como nació la Ley 100 de 1993, que creo el Sistema de Seguridad Social Integral, conformado por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Sistema General de Pensiones, los Servicios Sociales Complementarios y el Sistema General de Riesgos Laborales, este último reglamentado por el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por Ley 1562 de 2012 que define el Sistema General de Riesgos Laborales como:

"Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan"

Las disposiciones relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales, el cual según el artículo 91 del Decreto-Ley 12195 de 1994, modificado por el Art. 115 del Decreto 2150 de 1995, establece:

"Le corresponde a los directores regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social imponer las sanciones establecidas a continuación, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social"

En desarrollo de ello, el artículo 1, numeral 8, de la Resolución 2143 de 2014 establece como función del Director Territorial Huila:

"Conocer y resolver en primera instancia, previa instrucción del Inspector de Trabajo, las investigaciones administrativas por riesgos laborales y salud ocupacional, hoy Seguridad y Salud en el trabajo e imponer las sanciones conforme a lo señalado en el artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994 y en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 por el incumplimiento a las disposiciones legales sobre el Sistema General de Riesgos Laborales. (...)"

Avocado el conocimiento del caso por parte de la Dirección Territorial Huila, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comisionado procedió a la práctica de pruebas, las cuales fueron aportadas efectivamente por el interesado. (Ver numeral II. HECHOS y III. PRUEBAS ALLEGADAS)

Para contextualizar el caso *sub examine*, en nuestra regulación laboral coexiste una nutrida legislación en lo relativo a la garantía de condiciones de trabajo acorde a las capacidades psicofísicas del trabajador, partiendo de nuestra carta magna, en su artículo 13, que reza:

"(...) El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

Acoplado a su artículo 54, que al tenor enuncia:

"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud." (Subraya nuestra)

Entretanto, nuestro Código Sustantivo del Trabajo, artículo 57, literal 2, regla:

"OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

(..)

Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud"

Así mismo, el Artículo 21 del Decreto-Ley 1295 de 1994, literal c, establece:

"OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. El empleador será responsable:

(...)

c. Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo;

Haciendo hincapié en el término cuidado integral, el empleador no solo es responsable por la prevención de las patologías que pudiesen surgir con motivo de la exposición a factores de riesgo ocupacional; debe considerar al trabajador como un ser integral y repercutir más allá de lo intrínseco laboral a modo de garantizar un estado de salud óptimo, en el entendido de que los aspectos laboral y extralaboral inciden indiferentemente en el desempeño de la persona.

CB

Complementando a lo anterior, los artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989, ordenan:

Artículo 16. Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo. La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.

Artículo 17. A los trabajadores de los sectores públicos y privado que, según concepto de la seguridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares del empleo y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.

Por su parte, el artículo 4 de la Ley 776 de 2002, presenta las obligaciones del empleador frente a incapacidades así:

"Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría."

Asimismo lo consagró el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 16:

"Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios."

Entretanto, la Resolución 2346 de 2007, por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales, enuncia en su artículo 4:

"(...) En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre – ocupacional."

Aplicable por analogía en las evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación), como es el caso de evaluaciones medicas ocupacionales de rutina, pos-incapacidad, reubicación o cambio de puesto, reintegro, según se tenga definido en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador.

En la misma línea, obra en las disposiciones relativas al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, consagradas en el Decreto 1072 de 2015, los deberes del empleador en la aplicación de recomendaciones médicas ocupacionales, así:

Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia (...)

Parágrafo 3°. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

En línea jurisprudencial, la Corte Constitucional en Sentencia T-1040 de 2001, se pronunció frente a la protección especial del trabajador con capacidad reducida, o con condiciones de salud particulares, depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador.

"Por supuesto, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. En situaciones como estas, en principio corresponde al empleador reubicar al trabajador en virtud del principio constitucional de solidaridad, asegurándole unas condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar su derecho al trabajo en condiciones dignas. Sin embargo, el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla.

En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, este tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación".

En Sentencia T-703 de 2016, la Corte Constitucional, se refirió al derecho de reubicación, así:

"En relación con el derecho a la reubicación, este Tribunal lo ha definido como "el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad y mientras logra una plena mejoría; ello con el fin de potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente"

Por todo lo anterior, las recomendaciones médicas ocupacionales son prescripciones técnicas realizadas por un profesional en salud como parte de su proceso terapéutico o de intervención clínica según su área del conocimiento. Su objetivo es evitar la progresión de una noxa específica (enfermedad o accidente y sus secuelas), ello es de estricta observación por parte del empleador, quien con la plena colaboración del trabajador debe aplicar alternativas para garantizar el derecho al trabajo, aprovechar la fuerza de trabajo, garantizando siempre el cuidado de la salud de la persona.

De conformidad con las anteriores disposiciones normativas, es clara la obligación del empleador en acatar las recomendaciones médicas de cualquier origen, en las que el ámbito laboral pueda incidir de manera negativa en la salud del trabajador.

Así las cosas, procede el despacho a contrastar lo expuesto, con la situación de trabajo actual del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, quien puso en conocimiento una presunta desatención en la aplicación de recomendaciones medico laborales por parte de su empleador **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** (f 1-3)

En fragmentos de historia clínica que reposan en el plenario, de distintas instituciones y especialidades, se aprecian recomendaciones médicas para el señor **HURTADO TRUJILLO**, en lo relacionado al aspecto laboral, en los siguientes términos (f 4-5; 8-18; 23-27; 29-33; 78-83; 129-135; 148-149; 157-167):

| FECHA | FOLIO | RECOMENDACIONES |
|---------------------|-------------------------------------|---|
| 23/06/2020 | 3 reverso; 83; 129; 133 | Continuar seguimiento por psiquiatría. Iniciar un programa de psicoterapia cognitiva-conductual que permita regular aspectos comportamentales y hacer entrenamiento en habilidades sociales, usando estrategias alternativas a la comprensión corporal o biodanza que le permitan establecer canales de comunicación y de expresión afectiva, efectiva. Realizar tratamiento de estimulación cognitiva que posibilite la disminución de los síntomas en relación a los procesos atencionales, memoria, funciones ejecutivas, usando memoria de trabajo verbal, funciones motoras, asociación por imágenes mentales, seriación, y otras funciones conservadas. Realizar en el hogar, tareas como leer, conversar, realizar juego de mesa y ejercicios de memoria. Crear de manera estructurada una rutina diaria, asegurándose que haya muchos objetos familiares. Practicar ejercicio físico regularmente (mínimo 6 veces a la semana 30 minutos cada vez). Realizar actividades recreativas que estimulen la vida social y emocional. Emplear ayudas escritas para la memoria tales como calendarios, agenda personal, lista de tareas diarias con recordatorios acerca de las rutinas. Se sugiere control neurocognitivo, dentro de los próximos 9 meses a los fines de reevaluar la evolución de los síntomas que relata el paciente |
| ESPECIALIDAD | | Neuropsicología Clínica – IPS APRENDER |
| 06/11/2020 | 5; 81-82; 132 | SE ENFATIZA EN LAS RECOMENDACIONES IMPARTIDAS POR PSIQUIATRÍA -NO REALIZAR TURNOS DE CIERRE NOCTURNO YA QUE LA MEDICACIÓN NOCTURNA PRODUCE SOMNOLENCIA ESTO LE GENERA AL PACIENTE ANSIEDAD FLOTANTE -REALIZAR SU ACTIVIDAD LABORAL DURANTE LAS 8 HORAS CORRESPONDIENTE AL HORARIO LABORAL NORMAL CON PAUSAS ACTIVAS - NO EXPONERSE A SITUACIONES O EVENTO CON PERSONA EN SU TURNO QUE AFECTEN SUS ESTADO DE ANIMO Y ACELERE SU PATOLOGÍA, - RESPETAR LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES. -CONTINUAR EL TRATAMIENTO CON PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA - REALIZAR TRATAMIENTO DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA. - EN CASO DE RECADA DEBE PRESENTARSE AL SERVICIO DE URGENCIA POR PARTE DE PSIQUIATRÍA DE NO SER ACATADAS LAS RECOMENDACIONES LA VIDA DEL PACIENTE PUEDE CORRE RIESGO. |
| ESPECIALIDAD | | Psicología – MI IPS HUILA |

| FECHA | FOLIO | RECOMENDACIONES |
|---------------------|--------|---|
| 14/11/2020 | 80 rev | SE RECOMIENDA REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO LABORAL POR PROFESIONAL ESPECIALIZADO CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR LAS TAREAS QUE SE ASIGNARAN, PRESENTA ALTERACIONES COGNITIVAS Y CONDUCTUALES. NO SE RECOMIENDA ASIGNAR ACTIVIDADES EN LAS QUE TENGA PERSONAS A CARGO, NI QUE TENGAN CARA MENTAL. EVITAR JORNADAS QUE SUPEREN LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y JORNADAS NOCTURNAS YA QUE CONSUME MEDICAMENTOS QUE OCASIONAN SOMNOLENCIA. REQUIERE DAR CONTINUIDAD AL MANEJO MEDIO. SE SUGIERE REALIZAR SEGUIMIENTO A PROCESOS DE CALIFICACIÓN. |
| ESPECIALIDAD | | Medico Ocupacional – IPS MASSALUD |
| 27/11/2020 | 27 | SE RECOMIENDA AL PACIENTE QUE NO ES VIABLE TRABAJAR YA QUE AL RELACIONARSE CON COMPAÑEROS Y JEFE CONTINUAN LAS BURLAS EL CUAL LE GENERA ESTRÉS Y ANGUSTIA EN REITERA VEZ SE CONSIDERA QUE EL PACIENTE NO DEBE ESTAR ANTE EVENTOS ESTRESANTES YA QUE NO AYUDA AL MEJORAMIENTO DE SU SALUD MENTAL SE PIDE A LA EMPRESA RE EVALUAR PARA HACER CAMBIO DE SEDE, LUGAR DE TRABAJO U OTRA CIUDAD QUE CERCANA A NEIVA, DONDE SE LE PERMITA RELACIONARSE CON OTRAS PERSONAS QUE NO LE GENEREN PENSAMIENTOS Y EMISIONES QUE DESFAVORECEN TANTO SU SALUD FÍSICA Y MENTAL TODO CON EL FIN DE APOYAR AL PACIENTE A RECUPERAR SU ESTADO DE SALUD MENTAL Y QUE SIGA SIENDO UNA PERSONA FUNCIONAL. |
| ESPECIALIDAD | | Psicología – MI IPS HUILA |
| 31/03/2021 | 78 | NO REALIZAR TURNOS DE CIERRE NOCTURNOS YA QUE LA MEDICACIÓN NOCTURNA PRODUCE SOMNOLENCIA ESTO LE GENERA ANSIEDAD FLOTANTE REALIZAR SU ACTIVIDAD LABORAL DURANTE LAS 8 HORAS CORRESPONDIENTES AL HORARIO LABORAL NORMAL CON PAUSAS ACTIVAS NO EXPONERSE A SITUACIONES O EVENTOS CON PERSONAS EN SU TURNO QUE AFECTEN SUS ESTADOS DE ÁNIMOS Y ACELEREN SU PATOLOGÍA RESPECTAR LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES Y DE SER POSIBLE REUBICAR OTRO SITIO DONDE RETOME SUS ACTIVIDADES LABORALES EN OTROS MEDIOS REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO LABORAL POR PROFESIONALES ESPECIALIZADOS CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR LAS TAREAS QUE SE DARÁN PARA QUE SE PUEDA ADAPTAR NUEVAMENTE AL AMBIENTE LABORAL. |
| ESPECIALIDAD | | Psicología – MI IPS HUILA |
| 09/04/2021 | 135 | REVISAR CADA UNA DE LAS RECOMENDACIONES POR LOS DIFERENTES ESPECIALISTAS Y HACER CUMPLIMIENTO DE ELLAS CON HECHO DE EVITAR QUE ROSEMBERG ENTRE EN CRISIS EMOCIONAL Y PUEDAN EVITAR EL RIESGO DE SU SALUD. SER CONSCIENTE DE LOS TRASTORNO MENTALES QUE PADECE ROSSEMBERG, Y EL APOYO QUE DEBE RECIBIR POR PARTE DE USTEDES |
| ESPECIALIDAD | | Psicología – MI IPS HUILA |

03

| FECHA | FOLIO | RECOMENDACIONES |
|---------------------|-------|--|
| 14/11/2020 | 227 | REUBICACIÓN TEMPORAL SE RECOMIENDA REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO LABORAL POR PROFESIONAL ESPECIALIZADO CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR LAS TAREAS QUE SE LE ASIGNARAN. PRESENTA ALTERACIONES COGNITIVAS Y CONDUCTUALES. NO SE RECOMIENDA ASIGNAR ACTIVIDADES EN LAS QUE TENGA PERSONAS A CARGO, NI QUE TENGAN CARGA MENTAL. EVITAR JORNADAS QUE SUPEREN LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y JORNADAS NOCTURNAS YA QUE CONSUME MEDICAMENTOS QUE OCASIONAN SOMNOLENCIA. REQUIERE DAR CONTINUIDAD AL MANEJO MEDICO. SE SUGIERE REALIZAR SEGUIMIENTO AL PROCESO DE CALIFICACIÓN. |
| ESPECIALIDAD | | Medicina ocupacional – FLOR ALBA MOLINA RAMIREZ |
| 12/04/2021 | 228 | REUBICACIÓN TEMPORAL REUBICACIÓN LABORAL. –TRABAJADOR QUE CULMINA INCAPACIDAD, A PESAR DE TENER INCAPACIDAD MAYOR DE 180 DIAS Y DOS CONCEPTOS DE REHABILITACIÓN UNO FAVORABLE Y OTRO DESFAVORABLE EL FONDO DE PENSIONES NO LE HA CALIFICADO LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL. POR LO QUE SE SOLICITA REALIZAR A ESTE DOCUMENTO. --- PRESENTA CONDICIONES DE SALUD MENTAL Y COGNITIVA QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA EN EL MOMENTO DE ASIGNAR LAS TAREAS. --- CONTINUAR MANEJO MEDICO ESPECIALIZADO. --- REALIZACIÓN ACOMPAÑAMIENTO Y PRUEBA DE TRABAJO. |
| ESPECIALIDAD | | Medicina ocupacional – FLOR ALBA MOLINA RAMIREZ |

En visita del día 13 de abril de 2021 (f⁸⁸⁻⁹⁰), adelantada por el Ing. **EDWIN VIVAS OCHOA**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en las instalaciones de **CENCOSUD COLOMBIA S.A. TIENDA METRO NEIVA**, identificada con **NIT No. 900.155.107** ubicada en Carrera 5 # 23-53, de la ciudad de Neiva (Huila), se constató el proceso de reincorporación laboral y la adopción de recomendaciones medico laborales del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, indagándose con el gerente de tienda el origen de las situaciones que conllevan a lo analizado en el caso de marras, el interviniente en la diligencia mencionó lo siguiente:

El señor **EVER POLANIA** manifestó que no ha tenido contacto con el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** desde aproximadamente diciembre de 2018, anterior a esta fecha no se tenían dificultades importantes con el trabajador. Comentó que, para un día de la mentada fecha, se tenía programado un evento de descuentos en la tienda, y se preveía laborar hasta tarde con ocasión de la jornada. En días anteriores se había presentado una situación en el área de recibo de mercancías, área de la cual era Jefe el señor Diego, y por inconformidades de los auxiliares que tenía a cargo, se tenía previsto discutir la situación a efectos de esclarecer los hechos y superar la situación, no obstante, este día el trabajador no se presentó a laborar, se estuvo tratando de establecer contacto con el trabajador durante 2 días pero no fue posible, de parte de otro funcionario se enteró que el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** había tenido una especie de colapso nervioso y que había estado recluido en la unidad psiquiátrica del hospital de Neiva. Posterior a estos sucesos, el trabajador tuvo incapacidades continuas y discontinuas.

Complementó que, en su momento, las labores del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** eran netamente administrativas, es decir no requería esfuerzo físico, pues su labor consistía en coordinar con su equipo de trabajo el recibo de las mercancías que arribaban a la tienda, tenía 2 auxiliares a cargo en el área de recibo y la actividad se realizaba entre 6 am y 3 pm aproximadamente. Amplió, que el señor **DIEGO**

ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO era una persona con autoridad dentro de la tienda, sin embargo, en la línea de ética de Cencosud se habían presentado algunas denuncias contra el quejoso, por situaciones de insinuaciones de acoso hacia otros compañeros de la tienda, cada caso en particular se trataba con la gerencia de la tienda y se daban recomendaciones para evitar que las situaciones se agravaran. (f 88)

En lo referente a los procesos de reintegro y adopción de recomendaciones medico laborales, la señora **PAUBLA GAONA**, Jefe de Talento Humano, manifestó que el 13 de noviembre de 2020, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** debía reintegrarse a sus labores, una vez culminado su periodo de incapacidad, y para ello se adelantó proceso de valoración medico laboral, revisión y adopción de recomendaciones médicas previo al inicio efectivo de labores.

En lo particular, el 25 de noviembre de 2020, se emitieron las siguientes recomendaciones (f 98-99):

- Evitar actividades con personal a cargo
- Evitar actividades alta carga mental
- Evitar jornadas mayores de 8 horas y jornadas nocturnas, máximo hasta las 7:00 p.m.
- Llevar hábitos de vida saludable
- Uso de EPP
- Realizar pausas activas
- No usar herramientas que generen vibración
- Restricción para áreas operativas como bodegas y cavas
- No realizar trabajos en alturas
- Extender las recomendaciones al ámbito extralaboral

El 18 de noviembre de 2020 el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** se reintegró a la tienda, se le dio inducción en protocolos de bioseguridad para COVID-19, al igual que para las nuevas tareas que desarrollaría, las cuales eran acordes a sus recomendaciones médicas, pues se le reubico en la sección de perfumería, en esta área debía ejecutar la labor eficiencia de surtido o "07 pasos" definida en el instructivo GHU-F185. Durante este tiempo fue resistente a aprender, y cuando debía iniciar efectivamente la labor, esto sería para el 27 de noviembre de 2020, se generó un nuevo periodo de incapacidad que se extendió hasta el 10 de abril de 2021. (f 96-97; 101-102)

Respecto al reciente proceso de reintegro laboral, la señora **PAUBLA GAONA** informo que desde el 7 de abril se le intento comunicar al trabajador el proceso de valoración medico laboral para su reintegro, no obstante, posteriormente se percató en seguimiento a la guía de envío que el oficio no fue recibido por el trabajador. (f 103-104)

El domingo 11 de abril de 2021, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** se presentó a la tienda, y se le indico que se le había enviado la citación por correspondencia para iniciar el proceso de reincorporación, quien manifestó no haber recibido nada, el día 12 de abril regreso y se le entregó personalmente copia de la citación para valoración médica, a la que asistió el mismo día. (f 228) (Ver Folios 86-87)

La señora **PAUBLA GAONA**, argumentó que el concepto medico laboral lo envían a la ciudad de Bogotá al área de SST de **CENCOSUD COLOMBIA**, y que aproximadamente en 2 días esta área convalida las recomendaciones del proveedor de medicina laboral con las recomendaciones emitidas por la EPS y emite las recomendaciones medico laborales a aplicarse por parte de la tienda.

CB

En el momento de la visita, se constata que el trabajador no se encuentra laborando en la tienda, pues se encuentra en trámite administrativo del proceso de reincorporación.

Anexo al acta de visita se recopilaron documentos que evidencian lo siguiente:

- Se programo cita con profesional de la salud para acompañamiento al señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** en reintegro laboral para el día 26 de noviembre de 2020 a las 9:00 a.m.
- Se programo evaluación medico ocupacional de pos-incapacidad para el 12 de abril de 2021, el oficio fue recibido por el trabajador el 12/04/2021 según firma en pie de página, no obstante, se había intentado enviar desde el 8/04/2021 al domicilio del trabajador mediante transportadora SERVIENTREGA, Guía No. 2101198558, siendo devuelto el 09/04/2021 y entregado en segundo intento el 14/04/2021.

Posteriormente, **CENCOSUD COLOMBIA S.A.** en oficio del 16 de abril de 2021^(f 109-112), radicado No. 11EE20217441001000001870, informo con mayor precisión de las actividades realizadas para la adaptación de recomendaciones médicas del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** así:

1. *Se recibe por parte del colaborador recomendaciones del médico tratante, de acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046), se generan las siguientes recomendaciones y restricciones laborales internas desde el 09/01/2018 al 08/02/2018: Manipulación de cargas hasta 8 kg, Organizar área y puesto de trabajo con el fin de que los brazos quedes al mismo nivel del escritorio, Evitar deportes de impacto, Se le recomienda generar hábitos de vida saludable para disminuir la exposición a posibles enfermedades (Desayuna siempre al salir de casa, consulta periódicamente con tu médico tratante , realizarte exámenes de chequeo mensual, haz ejercicio), Recuerde el Uso De Elementos De Protección Personal asignados para su labor, Recuerde Realizar las respectivas Pausas Activas, Recuerde Extender las recomendaciones al ámbito extra laboral (es decir actividades que realice fuera del horario de trabajo)*

2. *De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046) se recibe las recomendaciones por parte del médico tratante, por lo cual se actualizan restricciones laborales desde el 02/03/2018 al 01/04/2018: Manipulación de cargas hasta 8 Kg, Organizar área y puesto de trabajo con el fin de que los brazos quedes al mismo nivel del escritorio, Evitar deportes de impacto, se le recomienda generar hábitos de vida saludable para disminuir la exposición a posibles enfermedades (Desayuna siempre al salir de casa, consulta periódicamente con tu medico tratante, realizate exámenes de chequeo mensual de chequeo mensual, haz ejercicio), Recuerde el Uso De Elementos De Protección Personal asignados para su labor, respectivas Pausas Activas, Recuerde Extender las recomendaciones al ámbito extra laboral (es decir actividades que realice fuera del horario de trabajo)*

3. *De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046) se recibe las recomendaciones por parte del médico tratante, por lo cual se actualizan restricciones laborales desde el 24/09/2018 al 23/12/2018: Manipulación de cargas hasta 5 kg, Organizar área y puesto de trabajo con el fin de que los brazos quedes al mismo nivel del escritorio, Evitar deportes de impacto, se le recomienda generar hábitos de vida saludable para disminuir la exposición a posibles enfermedades (Desayuna siempre al salir de casa, consulta periódicamente con tu médico tratante , realizate exámenes de chequeo mensual, haz ejercicio), Recuerde el Uso De Elementos De Protección Personal asignados para su labor, Recuerde Realizar las respectivas Pausas Activas, Recuerde Extender las recomendaciones al ámbito extra laboral (es decir actividades que*

realice fuera del horario de trabajo), Alternar funciones del área para evitar exposición continua a movimientos de digitación.

4. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046) se realiza a examen médico laboral periódico 02/10/2018 para seguimiento a estado de salud, avala y actualizan las restricciones laborales generadas al colaborador.

5. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046), se procede a realizar en concordancia con el procedimiento el análisis de puesto de trabajo con fecha de 10/09/2018, esto con el fin de verificar el cumplimiento de las condiciones laborales y restricciones laborales, garantizando con esto que el trabajador se encuentra en un puesto acorde a su condición de salud y dando cumplimiento a las restricciones laborales.

6. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046), Se realiza a examen médico laboral periódico 22/05/2019 para seguimiento a estado de salud, avala y actualizan las restricciones laborales generadas al colaborador.

7. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046) en concordancia con la patología de alteración psiquiátrica, se programó análisis de puesto de trabajo 30 de septiembre 2020 con énfasis psicosocial, con el fin de dar cumplimiento y acompañamiento al proceso de calificación de origen de la patología en mención, con esto dando cumplimiento por parte de Cencosud Colombia S.A al requerimiento por parte de la Eps para calificación de origen de la enfermedad.

8. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046), Se realiza examen médico laboral pos incapacidad con fecha del 14/11/2020 para seguimiento a estado de salud y definir reintegro laboral posterior a incapacidad prolongada, en este examen médico el concepto del médico ocupacional confirma que el colaborador está Apto para reintegro a su vida laboral, dando continuidad a las restricciones que el colaborador ha ostentado hasta el momento.

9. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-PO46), se generan restricciones laborales desde el 18/11/2020 al 18/01/2021: Evitar asignar actividades en las que tenga personal a cargo, Evitar actividades que requieran de alta carga mental, Evitar jornadas que superen jornada laboral ordinaria y jornadas nocturnas ya que consume medicamento que ocasionan somnolencia, Se le recomienda generar hábitos de vida saludable para disminuir la exposición a posibles enfermedades (desayuna siempre al salir de casa, consulta periódicamente con tu médico tratante, realízate exámenes de chequeo mensual, haz ejercicio), Recuerde el uso de elementos de protección personal asignados para su labor, Recuerde realizar las respectivas pausas activas cada 2 horas durante 5 min, Recuerde extender las recomendaciones al ámbito extra laboral (es decir actividades que realice fuera del horario de trabajo), Laborar 8 horas no realizar horas extras no programar horarios nocturnos hasta max 7:00 pm, Evitar manipular herramientas que generen vibración, Se restringen ingresos áreas operativas Bodegas, Cavas, se restringe trabajo en alturas.

10. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046), Se realiza acompañamiento al reintegro laboral del colaborador DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO, identificado con cedula C.C 1075214844 de manera virtual el

CB

día 23/11/2020 con el fin de realizar acompañamiento a la readaptación a la vida laboral después de incapacidad prolongada, esta reunión se realizó con el Jefe de Higiene y Salud en el trabajo, Jefe de recursos Humanos, Gerente Nacional recursos humanos Supermercados, Jefe regional de tiendas Metro y el colaborador, en el cual se dio a conocer la reasignación de funciones laborales de acuerdo a restricciones y recomendaciones generadas.

11. De acuerdo al procedimiento de reincorporación y readaptación laboral de colaboradores con alteración de salud (GHU-P046), se realiza acompañamiento laboral a reintegro laboral por terapeuta ocupacional proveedor externo el día 26/11/2020.

En conjunto, las recomendaciones medico laborales para el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** han sido adoptadas de la siguiente manera:

| RECOMENDACIONES | ACCIONES ADELANTADAS POR CENCOSUD COLOMBIA S.A. |
|--|---|
| <p>SE ENFATIZA EN LAS RECOMENDACIONES IMPARTIDAS POR PSIQUIATRÍA</p> <ul style="list-style-type: none">-NO REALIZAR TURNOS DE CIERRE NOCTURNO YA QUE LA MEDICACIÓN NOCTURNA PRODUCE SOMNOLENCIA ESTO LE GENERA AL PACIENTE ANSIEDAD FLOTANTE-REALIZAR SU ACTIVIDAD LABORAL DURANTE LAS 8 HORAS CORRESPONDIENTE AL HORARIO LABORAL NORMAL CON PAUSAS ACTIVAS- NO EXPONERSE A SITUACIONES O EVENTO CON PERSONA EN SU TURNO QUE AFECTEN SUS ESTADO DE ANIMO Y ACELERE SU PATOLOGÍA;- RESPETAR LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES.-CONTINUAR EL TRATAMIENTO CON PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA- REALIZAR TRATAMIENTO DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA.- EN CASO DE RECADA DEBE PRESENTARSE AL SERVICIO DE URGENCIA POR PARTE DE PSIQUIATRÍA DE NO SER ACATADAS LAS RECOMENDACIONES LA VIDA DEL PACIENTE PUEDE CORRE RIESGO. | <ul style="list-style-type: none">• Según lo obrante en el plenario, únicamente labora en horario diurno, sin exceder las 8 horas diarias, ni realizar horas extra. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230)• No cuenta con personal a cargo. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230) |
| <p>SE RECOMIENDA REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO LABORAL POR PROFESIONAL ESPECIALIZADO CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR LAS TAREAS QUE SE ASIGNARAN, PRESENTA ALTERACIONES COGNITIVAS Y CONDUCTUALES. NO SE RECOMIENDA ASIGNAR ACTIVIDADES EN LAS QUE TENGA PERSONAS A CARGO, NI QUE TENGAN CARA MENTAL. EVITAR JORNADAS QUE SUPEREN LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y JORNADAS NOCTURNAS YA QUE CONSUME MEDICAMENTOS QUE OCASIONAN SOMNOLENCIA. REQUIERE DAR CONTINUIDAD AL</p> | <ul style="list-style-type: none">• Según lo obrante en el plenario y lo manifestado por CENCOSUD COLOMBIA, se han realizado 2 acompañamientos, uno el 25 de noviembre de 2020 y otro el 27 de abril de 2021, según se aprecia a folio 231.• Según lo obrante en el plenario, únicamente labora en horario diurno, sin exceder las 8 horas diarias, ni realizar horas extra. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230) |

| RECOMENDACIONES | ACCIONES ADELANTADAS POR CENCOSUD COLOMBIA S.A. |
|--|---|
| <p>MANEJO MEDIO. SE SUGIERE REALIZAR SEGUIMIENTO A PROCESOS DE CALIFICACIÓN.</p> | <ul style="list-style-type: none"> No cuenta con personal a cargo. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230) |
| <p>SE RECOMIENDA AL PACIENTE QUE NO ES VIABLE TRABAJAR YA QUE AL RELACIONARSE CON COMPAÑEROS Y JEFE CONTINÚAN LAS BURLAS EL CUAL LE GENERA ESTRÉS Y ANGUSTIA EN REITERA VEZ SE CONSIDERA QUE EL PACIENTE NO DEBE ESTAR ANTE EVENTOS ESTRESANTES YA QUE NO AYUDA AL MEJORAMIENTO DE SU SALUD MENTAL SE PIDE A LA EMPRESA RE EVALUAR PARA HACER CAMBIO DE SEDE, LUGAR DE TRABAJO U OTRA CIUDAD QUE CERCANA A NEIVA, DONDE SE LE PERMITA RELACIONARSE CON OTRAS PERSONAS QUE NO LE GENEREN PENSAMIENTOS Y EMISIONES QUE DESFAVORECEN TANTO SU SALUD FÍSICA Y MENTAL TODO CON EL FIN DE APOYAR AL PACIENTE A RECUPERAR SU ESTADO DE SALUD MENTAL Y QUE SIGA SIENDO UNA PERSONA FUNCIONAL.</p> | <ul style="list-style-type: none"> No cuenta con personal a cargo. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230) El querellante presenta periodos de incapacidad prologada desde el 2019 (f 234), por cuanto su relacionamiento ha sido escaso, de igual manera, como lo manifestaron los representantes de CENCOSUD "las personas que particularmente ha señalado el señor HURTADO, es de precisar que varias de estas personas ya no se encuentran vinculadas a la compañía" (f 235), "los presuntos acosadores del señor Hurtado Trujillo ya no se encuentran vinculados laboralmente con la empresa que represento, por lo que el traslado sugerido sería una forma egoísta de dar fin a un problema que seguramente no se solucionaría de esa manera, pues su tratamiento médico sigue en curso" (f 244) |
| <p>Psicología – MI IPS HUILA</p> | |
| <p>NO REALIZAR TURNOS DE CIERRE NOCTURNOS YA QUE LA MEDICACIÓN NOCTURNA PRODUCE SOMNOLENCIA ESTO LE GENERA ANSIEDAD FLOTANTE REALIZAR SU ACTIVIDAD LABORAL DURANTE LAS 8 HORAS CORRESPONDIENTES AL HORARIO LABORAL NORMAL CON PAUSAS ACTIVAS NO EXPONERSE A SITUACIONES O EVENTOS CON PERSONAS EN SU TURNO QUE AFECTEN SUS ESTADOS DE ÁNIMOS Y ACELEREN SU PATOLOGÍA RESPECTAR LAS CONDICIONES LABORALES ACTUALES Y DE SER POSIBLE REUBICAR OTRO SITIO DONDE RETOME SUS ACTIVIDADES LABORALES EN OTROS MEDIOS REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO LABORAL POR PROFESIONALES ESPECIALIZADOS CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR LAS TAREAS QUE SE DARÁN PARA QUE SE PUEDA ADAPTAR NUEVAMENTE AL AMBIENTE LABORAL.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Según lo obrante en el plenario y lo manifestado por CENCOSUD COLOMBIA, se han realizado 2 acompañamientos, uno el 25 de noviembre de 2020 y otro el 27 de abril de 2021, según se aprecia a folio 231. Según lo obrante en el plenario, únicamente labora en horario diurno, sin exceder las 8 horas diarias, ni realizar horas extra. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230) No cuenta con personal a cargo. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230) |
| <p>REUBICACIÓN TEMPORAL SE RECOMIENDA REALIZAR ACOMPAÑAMIENTO LABORAL POR PROFESIONAL ESPECIALIZADO</p> | <ul style="list-style-type: none"> Según lo obrante en el plenario, únicamente labora en horario diurno, |

CB

| RECOMENDACIONES | ACCIONES ADELANTADAS POR CENCOSUD COLOMBIA S.A. |
|---|---|
| <p>CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR LAS TAREAS QUE SE LE ASIGNARAN. PRESENTA ALTERACIONES COGNITIVAS Y CONDUCTUALES. NO SE RECOMIENDA ASIGNAR ACTIVIDADES EN LAS QUE TENGA PERSONAS A CARGO, NI QUE TENGAN CARGA MENTAL. EVITAR JORNADAS QUE SUPEREN LA JORNADA LABORAL ORDINARIA Y JORNADAS NOCTURNAS YA QUE CONSUME MEDICAMENTOS QUE OCASIONAN SOMNOLENCIA. REQUIERE DAR CONTINUIDAD AL MANEJO MEDICO. SE SUGIERE REALIZAR SEGUIMIENTO AL PROCESO DE CALIFICACIÓN.</p> | <p>sin exceder las 8 horas diarias, ni realizar horas extra. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230)</p> <ul style="list-style-type: none">• No cuenta con personal a cargo. (f 98-100; 228-229) (f 120-121; 230)• Por parte de CENCOSUD se han analizado las recomendaciones medicas y se ha emitido de recomendaciones laborales y de reubicación laboral para la reincorporación del señor DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO, fechadas el 25 de noviembre de 2020, al igual que para el 14 de abril de 2021. (f 101-102; 118; 120-121; 230) (f 98-100; 228-229) |
| <p>REUBICACIÓN TEMPORAL REUBICACIÓN LABORAL. -TRABAJADOR QUE CULMINA INCAPACIDAD, A PESAR DE TENER INCAPACIDAD MAYOR DE 180 DIAS Y DOS CONCEPTOS DE REHABILITACIÓN UNO FAVORABLE Y OTRO DESFAVORABLE EL FONDO DE PENSIONES NO LE HA CALIFICADO LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL. POR LO QUE SE SOLICITA REALIZAR A ESTE DOCUMENTO. --- PRESENTA CONDICIONES DE SALUD MENTAL Y COGNITIVA QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA EN EL MOMENTO DE ASIGNAR LAS TAREAS. --- CONTINUAR MANEJO MEDICO ESPECIALIZADO. -- - REALIZACIÓN ACOMPAÑAMIENTO Y PRUEBA DE TRABAJO.</p> | <ul style="list-style-type: none">• Según lo obrante en el plenario y lo manifestado por CENCOSUD COLOMBIA, se han realizado 2 acompañamientos, uno el 25 de noviembre de 2020 y otro el 27 de abril de 2021, según se aprecia a folio 231.• Por parte de CENCOSUD se han analizado las recomendaciones medicas y se ha emitido de recomendaciones laborales y de reubicación laboral para la reincorporación del señor DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO, fechadas el 25 de noviembre de 2020, al igual que para el 14 de abril de 2021. (f 120-121; 230) (f 98-100; 228-229) |

Finalmente respecto al cambio de sede o ciudad para el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, en oficio del 3 de noviembre de 2021 (f67-71), el apoderado general de **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, Dr. **FELIPE ARRIAGA CALLE**, manifestó (f 244-245):

"Lo quinto es que el profesional de la salud que lo trata se encuentra en la ciudad de Neiva, con lo que frente a una eventual recaída en su salud, la atención del trabajador ya no sería una responsabilidad de CENCOSUD COLOMBIA S.A., dicha situación no podrá ser desconocida y menospreciada por el Ministerio del Trabajo, ya que muy seguramente el colaborador exigirá que sea el empleador el que cubra todos los gastos en los que incurria para poder asistir a sus citas médicas o controles.

Se le informa al Ministerio de Trabajo que, respecto al cambio de ciudad del aquí querellante, CENCOSUD COLOMBIA S.A. dio respuesta a una petición allegada, en la cual no se accedió a lo pretendido, por cuanto el señor DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO nunca notificó a la Empresa ni al Comité de Convivencia de la supuesta situación de acoso laboral, por cuanto presentaba un amplio historial de ausencias; que, tan fuerte es el ausentismo del aquí querellante, que fue citado por el Comité de Convivencia para ser escuchado y recibir las versiones y pruebas de los supuestos sucesos de acoso laboral, y el señor nunca se presentó a dicha diligencia. Así las cosas, queda plenamente probado que CENCOSUD COLOMBIA S.A. ha acatado y realizado todas las gestiones para el adecuado cumplimiento de las recomendaciones impartidas al colaborador. A su vez, queda evidenciado que la Compañía ha puesto al servicio de los colaboradores, todos los recursos posibles para garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es por ello que no se accederá al traslado solicitado, pues lo más importante es garantizar la salud del trabajador." (f 244-245)

Aunado a lo anterior, en visita practicada por el funcionario instructor el 25 de agosto de 2021, la Jefe de Talento Humano, expreso:

"La señora PAUBLA GAONA, asevera que la posibilidad de traslado a otra ciudad se ve limitada por temas de necesidad de la operación, toda vez que en Neiva se tiene un déficit de personal y en otras ciudades se tiene la plantilla completa. Complemento que, si bien la solicitud de traslado a otra ciudad se da por temas de presunto acoso laboral de algunas personas que particularmente ha señalado el señor HURTADO, es de precisar que varias de estas personas ya no se encuentran vinculadas a la compañía.

Respecto de las funciones que actualmente ejecuta el señor HURTADO, el señor EVER POLANIA, Gerente de Tienda, manifestó que desde su reincorporación en el mes de mayo, aproximadamente, se ha sido muy flexible con las tareas que desarrolla el señor HURTADO, considerando sus recomendaciones médicas, y las directrices dadas por el área de SST del Nivel Central, se la han asignado tareas sencillas, como lo es el escaneo y verificación de precios en piso venta, la revisión de fechas de vencimiento, la aplicación de listas de verificación de calidad y bioseguridad, entre otras tareas que no tienen personal a cargo y que no son mentalmente demandantes. No obstante, se han tenido dificultades en ocasiones, el señor HURTADO ha sido resiliente a aprender de las tareas, a leer, manifestando que no logra aprender; sin embargo, también se le ha visto que tiene habilidades para los sistemas, se le facilita escribir y redactar, por lo que también se le ha pedido apoyo en este tipo de tareas. El señor EVER POLANIA, complemento que se ha tenido mucha flexibilidad y consideración con el señor DIEGO HURTADO, pues no se le presiona a ejecutar alguna tarea, si manifiesta que no puede hacerla, se busca la manera de asignarle otra labor con la que se sienta cómodo, asimismo, se le permite realizar tareas que decide realizar por cuenta propia, constantemente ha solicitado permisos para asistir a controles médicos, los cuales se le han dado sin mayor inconveniente." (f 235-236)

De otra parte, se aprecia a folios 19-20, concepto de rehabilitación **DESFAVORABLE** de **EPS MEDIMÁS** fechado el 4 de noviembre de 2020, impulsando a proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral, que, según las pruebas obrantes en el plenario, actualmente se cuenta con dictamen en primera oportunidad proferido por la **EPS MEDIMÁS** (f 232-233), que califica sus patologías F200 ESQUIZOFRENIA PARANOIDE (Común), F313 TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO LEVE O MODERADO (Común), F412 TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN (Común), G560 SÍNDROME DEL TÚNEL CARPIANO BILATERAL (Laboral), frente a este último la **ARL AXA COLPATRIA** controvierte indicando que lo

considera de origen común, por lo cual se presume actualmente la calificación de origen se encuentran en trámite ante una Junta Regional de Calificación de Invalidez.

Entretanto, el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** en *petitum* manifestó que, con ocasión de las desavenencias con sus compañeros de trabajo, habría presentado quejas ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** de **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, desde el 21 de octubre de 2019, no obstante, las mismas no habrían sido tramitadas oportunamente. Al respecto se tiene que el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** habría estado ausente de sus funciones por incapacidad médica, según el siguiente reporte:

| FECHA DE INICIO DE INCAPACIDAD | FECHA FINAL DE INCAPACIDAD | PRORROGA | DÍAS | DIAGNOSTICO |
|---|----------------------------|----------|------|--|
| 9/05/2018 | 11/05/2018 | NO | 3 | ENFERMEDAD GENERAL; G560 |
| 8/12/2018 | 8/12/2018 | NO | 1 | CONTUSION DE LA RODILLA |
| 27/11/2018 | 27/11/2018 | NO | 1 | TRAUMATISMO SUPERFICIAL DE OTRAS PARTES DE LA CABEZA |
| 19/01/2019 | 19/01/2019 | NO | 1 | INFECCION INTESTINAL VIRAL, SIN OTRA ESPECIFICACIONN. |
| 15/02/2019 | 1/03/2019 | NO | 15 | F338 |
| 5/03/2019 | 8/03/2019 | NO | 4 | TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE ,EPISODIO MODERADO PRESENTE. |
| 13/03/2019 | 27/03/2019 | SI | 15 | F319 |
| 8/04/2019 | 12/04/2019 | NO | 5 | M511 |
| 11/04/2019 | 10/05/2019 | NO | 30 | TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO |
| 23/05/2019 | 21/06/2019 | NO | 30 | TRANSTORNO AFECTIVO BIPOLAR,EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO. |
| 22/06/2019 | 21/07/2019 | SI | 30 | TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR,EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO. |
| 22/07/2019 | 20/08/2019 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 21/08/2019 | 19/09/2019 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 20/09/2019 | 19/10/2019 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 20/10/2019 | 18/11/2019 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 19/11/2019 | 18/12/2109 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 19/12/2019 | 17/01/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 18/01/2020 | 16/02/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 17/02/2020 | 17/03/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 18/03/2020 | 16/04/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 17/04/2020 | 16/05/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 17/05/2020 | 15/06/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 16/06/2020 | 15/07/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 16/07/2020 | 14/08/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 15/08/2020 | 13/09/2020 | SI | 30 | TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR , EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE, LEVE O MODERADO |
| 14/09/2020 | 13/10/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| 14/10/2020 | 12/11/2020 | SI | 30 | PROBLEMAS RELACIONADOS CON DESAVENECIAS CON EL JEFE Y LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. |
| SE REINTEGRA A LABORAR EL 13 NOVIEMBRE DE 2020 | | | | |
| 27/11/2020 | 11/12/2020 | SI | 15 | PACIENTE CON TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR |

| FECHA DE INICIO DE INCAPACIDAD | FECHA FINAL DE INCAPACIDAD | PRORROGA | DÍAS | DIAGNOSTICO |
|---|----------------------------|----------|------|---|
| 12/12/2020 | 10/01/2021 | SI | 30 | PACIENTE CON TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR |
| 11/01/2021 | 9/02/2021 | SI | 30 | PACIENTE CON TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR |
| 10/02/2021 | 11/03/2021 | SI | 30 | PACIENTE CON TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR |
| 12/03/2021 | 10/04/2021 | SI | 30 | TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO MIXTO PRESENTE |
| SE REINTEGRA A LABORAR EL 15 ABRIL DE 2021 | | | | |
| 10/05/2021 | 14/05/2021 | NO | 5 | F411 |
| 21/06/2021 | 13/07/2021 | NO | 23 | F411 |
| 14/07/2021 | 28/07/2021 | SI | 15 | F411 |

Ver reportes de incapacidad a folios 21; 34; 56-58; 66; 187-189; 198.

Enervando la posibilidad de abrir un espacio para ser escuchado en búsqueda de una solución proactiva en conjunto con el Comité. Al tenor de este asunto, se tiene que, tras su más reciente reintegro, esto es el 11 de abril de 2021, se le citó por parte del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** a reunión virtual para tratar temas de presunto acoso laboral y plantear medidas de arreglo pacífico, para el día 16 de abril de 2021 a las 11:00 a.m (f 122); no obstante, el oficio fue recibido por el señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO** el 15 de abril de los corrientes, situación que al parecer lo llevo a tomar la determinación de no unirse a la reunión, al considerar que se le violaban sus derechos. Atañe traer a colación, que si bien, la normativa no es expresa en fijar un término prudencial para citar a implicados en procesos de presunto acoso laboral por parte del Comité de Convivencia Laboral, se exhorta a las partes a procurar espacios prudenciales para que los implicados puedan preparar los argumentos y pruebas que se presentaran en las sesiones del mentado comité, de modo que se pueda buscar salidas fundadas, razonables y pacíficas a las situaciones de convivencia laboral. Desde la perspectiva de esta tesis, el despacho no evidencia contravenciones normativas en lo relacionado con el funcionamiento del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, aunado a las evidencias de funcionamiento del comité a folios 113-116, 107-108; 122; 128; 146-147.

Aunado a lo anterior, el empleador en oficio del 11 de agosto de 2021 (f 199-202), manifestó:

"(...) el señor DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO nunca notificó a la Empresa ni al Comité de Convivencia de la supuesta situación de acoso laboral, por cuanto presentaba un amplio historial de ausencias; que, tan fuerte es el ausentismo del aquí querellante, que fue citado por el Comité de Convivencia para ser escuchado y recibir las versiones y pruebas de los supuestos sucesos de acoso laboral, y el señor nunca se presentó a dicha diligencia. Así las cosas, queda plenamente probado que CENCOSUD COLOMBIA S.A. ha acatado y realizado todas las gestiones para el adecuado cumplimiento de las recomendaciones impartidas al colaborador. A su vez, queda evidenciado que la Compañía ha puesto al servicio de los colaboradores, todos los recursos posibles para garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo."

En este contexto, el despacho no evidencia contravenciones normativas al Sistema General de Riesgos Laborales por parte de **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, el constatarse que se han adelantado conforme a la Ley los procesos de reincorporación y reubicación laboral del señor **DIEGO ROSSEMBERTS HURTADO TRUJILLO**, así como el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, y en mérito de ello,

CB

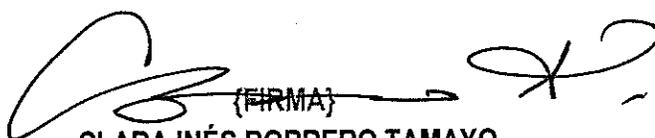
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ARCHIVAR la presente actuación en averiguación preliminar contra **CENCOSUD COLOMBIA S.A.**, identificado con **Nit No. 900.155.107-1**, con domicilio de notificación en la Avenida 9 # 125-30 de Bogotá D.C., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los jurídicamente interesados del contenido de la presente resolución, en los términos de los artículos 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTICULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y apelación, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, el de reposición ante Dirección Territorial del Huila y el de apelación ante la Dirección de Riesgos Laborales, según lo previsto el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, artículo 1ro de la Resolución 2143 de 2014 y artículo 23 del Decreto 4108 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


(FIRMA)

**CLARA INÉS BORRERO TAMAYO
DIRECTORA TERRITORIAL HUILA**

Proyectó: E. Ochoa 