

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

CLASE DE PROCESO:	ESPECIAL – ACOSO LABORAL
DEMANDANTE:	BIBIANA GUTIERREZ JARAMILLO
DEMANDADO:	SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. Y OTROS
RADICACIÓN:	76001 31 05 008 2019 00392 01
JUZGADO DE ORIGEN:	OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	APELACIÓN - ACOSO LABORAL
MAGISTRADA PONENTE:	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 038

Santiago de Cali, nueve (9) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia 458 del 10 de octubre de 2019, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 134

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare que los señores Patricia Osorio González y German Giraldo Salinas realizaron conductas constitutivas de acoso laboral al interior de la empresa Seguros de Vida Suramericana S.A. y que el empleador ha tolerado tales conductas. Como consecuencia, se ordene a los demandados el reconocimiento y pago de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes (10 SMLMV) y que cesen dichas conductas.

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i) Labora en Seguros de Vida Suramericana S.A. desde el 7 de marzo de 2011, como profesional de riesgos, devengando un salario de \$5.031.209.
- ii) Tiene una hija de 10 años, y ha sido diagnosticada con síndrome de Burnout, trastorno mixto de ansiedad y depresión, fatiga crónica muscular por estrés laboral, por lo que ha estado incapacitada entre el 5 de mayo y el 3 de octubre de 2017, 16 de marzo hasta el 10 de septiembre de 2018, 15 de diciembre de 2018 al 7 de febrero de 2019 y desde el 18 de febrero hasta la fecha de presentación de la demanda.
- iii) El 3 de octubre de 2017 fue reintegrada con recomendaciones laborales que no fueron cumplidas por su empleador, pues su jefe inmediata, la señora Patricia Osorio González, no le asignó funciones sino hasta el 22 de noviembre de 2017, le tenía que reportar cada lunes las actividades que desarrollaba en la semana.
- iv) Solicitó a la señora Patricia Osorio confirmación de tiempo para poder asistir a citas médicas pero nunca le contestó. Le fue solicitado su computador para realizar una actualización y cuando lo revisó, se percató que los archivos personales para su trabajo habían sido borrados, por lo que su jefe entorpeció su trabajo y al indagarle contestó que no sabía lo que había sucedido. Solicitó información para desarrollar su trabajo y no le contestaba. La señora Patricia Osorio le escribió correo en horarios y días no laborales, y envió mensajes a través de whatsapp mientras estuvo incapacitada.
- v) A pesar de haberse reintegrado el 3 de octubre de 2017, su jefe, la señora Patricia Osorio, no lo reportó e hizo que su salario le fuera pagado con el 66.67%. El 23 de marzo de 2017 se le informó que su salario sería incrementado \$500.000, pero finalmente por las incapacidades no sucedió.
- vi) El 10 de septiembre de 2018 ingresó a sus labores con recomendaciones de la médico psiquiatra, que la inhabilita para continuar con sus labores respecto a las empresas asignadas; y el 26 de septiembre de 2018 se le informó que pasaría a trabajar a la dependencia de Gerencia Técnica a cargo de German Giraldo Salinas, quien no le asignó funciones sino hasta el 30 de octubre de

2018, asignándole empresas solo hasta el 11 de diciembre de 2018, aunado a que el 26 de septiembre de 2018 la cambió de lugar de trabajo alejándola de sus compañeros quienes eran su red de apoyo.

- vii)** El nuevo lugar de trabajo era en el tercer piso, lo que hizo que su enfermedad se incrementara, sin que en el proceso de reintroducción se diera cumplimiento a las recomendaciones médicas.
- viii)** Estuvo incapacitada por 45 días por ansiedad, regresando a sus labores el 7 de febrero de 2019, cuando el señor German Giraldo no le asignó funciones, generándole frustración pues no se le permitió retornar a las actividades con las empresas asignadas.
- ix)** Desde el 18 de febrero de 2019 ha estado incapacitada por psiquiatría, por lo que el 19 de febrero de 2019 presentó denuncia ante el comité de convivencia laboral, sin obtener respuesta.
- x)** La EPS SURA a pesar de aceptar las incapacidades médicas que le ha dado la psiquiatra por más de dos años, le informa que debían ser expedidas por un profesional que haga parte de la red de servicios de salud.

PARTE DEMANDADA

Los demandados no niegan el vínculo laboral, el cargo y el salario. Dicen solo tener conocimiento de los diagnósticos de trastornos mentales y de comportamiento, trastorno de la personalidad no especificado y trastorno mixto de ansiedad y depresión.

Informan que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez a través de dictamen 669446345196 estableció que las enfermedades de la demandante son de origen común, indicando que en los últimos 30 meses se ha incapacitado durante 22.06 meses continuos, que corresponden a 662 días, y de manera intermitente por 10 días con periodos de reincorporación que no han excedido los tres meses, en los cuales ha habido continuidad en su tratamiento y citas médicas, lo que ha reflejado una disminución importante en el tiempo disponible para la realización de actividades laborales.

La médico de la demandante es la psiquiatra Viviana Ordoñez García quien es una médico particular de un plan adicional de salud al que pertenece la trabajadora y es la persona que ha expedido la mayoría de incapacidades y recomendaciones, incluso incapacidades por acoso laboral, lo que no corresponde a una enfermedad como tal.

El 3 de octubre de 2017, cuando se reincorpora a sus labores, reciben recomendaciones de la médico, aun cuando no conoce las características específicas de las labores ejecutas por la trabajadora ni los detalles de su trabajo; no obstante, Seguros de Vida Suramericana S.A. procedió a realizar evaluación de la trabajadora post incapacidad para aterrizar las recomendaciones laborales.

El 11 de diciembre de 2017 se realizó acta de reincorporación laboral en la que fueron atendidas las recomendaciones médicas, como no sobrepasar las 8 horas de trabajo diario evitando horas extras, asignando empresas que supongan baja complejidad en cuanto a la gestión, realizar contacto directo con clientes con una dedicación diaria de 4 horas y después del horario laboral no asignar asuntos relacionados con el trabajo, enviar correos, realizar llamadas telefónicas. Adicional se decidió, en términos prácticos, que se le asignaría un máximo de 40 personas, lo cual se realizaría gradualmente sin que tuviera contacto con intermediarios y un empalme gradual con los profesionales que manejaban las empresas que se le entregarían.

Mientras se lograba la consecución de las empresas que se ajustaran a las condiciones especiales, lo cual no fue sencillo, la demandante realizaba actividades acordes a las recomendaciones de su médico, lo cual estuvo acompañado del proceso de reinducción.

La demandante, a través del correo electrónico del 11 de octubre de 2017, le manifestó a su jefe Patricia Osorio, que aun cuando se había reincorporado al trabajo, requería espacios para asistir a citas de acondicionamiento dirigido, psiquiatría, fisioterapia, médico deportólogo, medicina alternativa, nutritiva e hidroterapia, lo que generaba que prestara personalmente el servicio en la mayoría de los días solo medio tiempo.

El 22 de noviembre de 2017 le fueron asignadas un total de 10 empresas para visitar, y 20 minutos después envió un correo a la señora Patricia Osorio solicitando

que le fuera retirada la asignación de una de las empresas porque no cumplía con las recomendaciones. Así mismo en documento de seguimiento de la misma fecha manifestó que la empresa viene cumpliendo con las obligaciones laborales.

La actora estuvo incapacitada desde el 21 de noviembre de 2017 hasta el 4 de enero de 2018, momento en el que le manifestó a su jefe directa que disfrutaría de unas vacaciones pendientes, por lo que regresó a laboral el 14 de enero de 2018. Al reincorporarse con las empresas ya asignadas se intentó asignarle otras 10 a lo que manifestó, el 18 de enero de 2018, que no recibiría las 10 empresas nuevas porque no había podido gestionarlas.

A través de correo electrónico el 26 de enero de 2019 la señora Bibiana Gutiérrez informa que una información de su computador había sido borrada y que correspondía a la de un cliente, computador que tenía desde el 10 de octubre de 2017.

La demandante tuvo otras incapacidades, del 22 de febrero al 11 de septiembre de 2018 y del 10 al 20 de septiembre de 2018. Del 1 al 5 de octubre de 2018 y del 7 al 9 de noviembre de 2018, y en los periodos de reincorporación se atendieron las recomendaciones médicas y se procedió al cambio de sitio de trabajo a uno más cercano a su nuevo líder, el señor German Giraldo, respecto a lo cual la trabajadora solicitó dos semanas para interiorizar el cambio y se otorgó permiso para compartir un desayuno con sus nuevos compañeros de trabajo, continuando durante ese nuevo periodo con sus actividades de acondicionamiento físico dirigido y citas médicas, por lo que continuó trabajando la mayoría de días medio tiempo.

En este nuevo proceso se dio inducción y reinducción el 26 de octubre, tras las dos semanas de permiso, y realizó acta de seguimiento de su proceso, y el 30 de octubre de 2018 se realizó, conforme a las recomendación médicas, la asignación de 10 empresas por parte del nuevo líder, y solo una semana después la trabajadora tuvo nuevas incapacidades que se extiende hasta febrero de 2019; una vez se reincorpora, se le asignan las empresas que se le habían asignado el 30 de octubre del año anterior, y una semana después inicia periodo de incapacidades hasta la fecha de presentación de la demanda.

La empresa, durante todo el tiempo del tratamiento, ha brindado apoyo, y a pesar de ello la trabajadora ha sido enfática en que no le asignen más tareas cuando se

reincorporaba, y aunque se esperaba que llegara a manejar 40 empresas en la práctica se han limitado a 20.

Se opuso a las pretensiones y presentó como excepciones de fondo: *inexistencia de los presupuestos y elementos configurativos de la figura de acoso laboral, carga de la prueba en el acoso laboral, consecuencias jurídicas imputables a la parte activa, imposibilidad jurídica de otorgar el reconocimiento y pago de la sanción económica que reclama la demandante, prescripción y caducidad y la genérica.* (fls.331 a 338 cuaderno No.2)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI por sentencia 458 del 10 de octubre de 2019 ABSOLVIÓ a los demandados de todas las pretensiones elevadas en la demanda.

El apoderado de Seguros Suramericana S.A. solicitó se apliquen a la demandante las consecuencias del Artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, petición resuelta de forma negativa por el a quo.

Consideró la *a quo* que:

- i)** No se logra demostrar que los diagnósticos de la psiquiatra son consecuencia de una enfermedad de origen profesional, por lo que no es posible concluir que son consecuencia del supuesto acoso laboral.
- ii)** Si bien la médico psiquiatra ha dicho que la causa de las enfermedades diagnosticadas es el acoso laboral, este debe ser determinado por la ley, siendo competencia de esta jurisdicción y otras entidades.
- iii)** Las conclusiones respecto al estrés laboral devienen de las entrevistas sostenidas con la actora y de sus afirmaciones, mismas que no le constan de manera directa. Si bien la profesional de la salud dijo que el proceso de reincorporación no había sido satisfactorio, es una conclusión derivada de las percepciones de su paciente y no de la constatación directa, lo que imposibilita que esta posición sea jurídicamente relevante para determinar la existencia o no del acoso laboral.

- iv) Respecto al testimonio del señor Yeimi Alexander Cruz García, prospera la tacha, por lo que no tiene valor probatorio.

- v) La documental aportada da cuenta que la señora Bibiana Gutiérrez Jaramillo estuvo incapacitada durante mucho tiempo, demostrando el empleador haber cumplido con sus deberes legales, lo que le ha permitido a la actora disfrutar de los periodos de incapacidad, y cuando se reincorporó se procedió a realizar por parte del empleador, los proceso de reinstalación o reincorporación, asignándole tareas conforme a las recomendaciones médicas que expidió su médico tratante e inclusive se le asignaron clientes por debajo del promedio usual para ser atendidos en horarios exclusivamente laborales.

RECURSO DE APELACIÓN

PARTE DEMANDANTE

Indicó el apoderado de la actora que la demandante conoce a plenitud las conductas de acoso laboral, toda vez que su profesión le permite identificar cuando hay acoso laboral, siendo la razón por la cual se da inicio a este proceso.

Señaló que el acoso laboral puede no generar ningún tipo de patología, puede ser simplemente un acoso y por eso no se puede ligar a una enfermedad de origen común o de origen laboral, simplemente hay un acoso por las actuaciones de sus jefes inmediatos y es lo que se ha intentado demostrar en el proceso, con información acerca de la entrega de actividades, con interrogatorios de parte del señor German Giraldo y la señora Patricia Osorio, de donde se puede desprender que no hay una unificación frente a la información respecto al momento de entrega de las actividades a la señora Bibiana.

Se pudo establecer que la señora Patricia falta a la verdad cuando dice que se le entregaron las empresas a la actora en un corto tiempo, cuando el señor German Giraldo ratifica que fue mes y medio después, y como lo dijo la psiquiatra en su entrevista, uno de los daños que le se le causaban a la demandante, era precisamente no entregarle las actividades laborales a tiempo.

Argumentó que la prueba del acoso laboral es bastante compleja, por eso es lógico que ningún compañero de trabajo venga a rendir un testimonio, pero si hay unos elementos que con mucho esfuerzo se logran aportar al expediente, que deben ser tenidos en cuenta como prueba. En el expediente reposa casi toda la historia clínica de la psiquiatra, donde siempre habla de reintegros fallidos, aseveración que no hace la psiquiatra por el solo hecho de atender a la paciente, que entre otras cosas la atiende por una póliza de suramericana pues es un beneficio que da la empresa para que acudan a médicos adscritos a esta red. Lo dicho por la psiquiatra tiene soporte, pues ella vio los correos, vio que se los mandaba determinada persona, que obviamente no entró a ellos pero evidenció la molestia por parte de la trabajadora al serle enviados dichos correos electrónicos, y lo dicho por ella no se soporta solamente en que la paciente le ha manifestado una u otra cosa pues también basa su aporte en ayudas diagnósticas, se apoya en otros profesionales y termina por concluir que el trastorno es el síndrome de Burnout que es el rechazo hacia esa actividad laboral por esa recarga, por esa sobrecarga de trabajo que le han impuesto.

Respecto a lo manifestado por los vinculados, cuando resuelven el interrogatorio de parte, manifiestan que efectivamente a Bibiana Gutiérrez se le cambió de puesto y eso es una forma de aislar a la persona, y se le cambió de puesto al tercer piso, según ellos por una recomendación de la psiquiatra, pero quedó establecido con la profesional de la salud, que en ningún momento se debía alejarla de sus compañeros de trabajo, además que quedó claro que los profesionales en prevención de riesgos laborales, como es el cargo que ocupa la señora Bibiana Gutiérrez, se ubican en el segundo y en el primer piso, entonces la jefe estaba en el primer o segundo piso, ¿por qué no ubicarla a ella en uno de los dos pisos y en su lugar hacerlo en el tercer piso donde funcionan otras áreas completamente diferentes y donde no iba a tener el apoyo de sus compañeros frente a las actividades que habría de realizar?; quedando claro que con el cambio en el lugar de trabajo lo que se quiso fue aislarla.

En lo que tiene que ver con el incremento salarial, se observa que hay inequidad frente a la trabajadora y hay una discriminación precisamente por el hecho de venir incapacitada.

Respecto a los mensajes de correo electrónico, a pesar de que el despacho dice que solo evidencia uno que fue en horas de la noche y que no fue persistente, se

puede demostrar que en correos enviados por la señora Patricia, incluso la demandante le expresó que por favor no le enviara dichos correos porque estaba en un proceso de incapacidad y a pesar de que no sean reiterativos, sí hubo varias conductas tendientes a entorpecer su proceso de incapacidad.

Se aporta una impresión de mensajes de WhatsApp, donde no se tratan temas netamente de incapacidades, se tratan temas de la empresa y finalmente la trabajadora tiene que decirle a su jefe que por favor le diga a las empresas que ella se encuentra incapacitada para que no vuelvan a contactarla ni las empresas ni los proveedores ni ella como jefe de la trabajadora.

No se puede demostrar en el expediente que hubo respuesta por parte del comité de convivencia, la respuesta se dio una vez entablada la demanda, siendo la queja presentada en febrero del 2019 y la respuesta brindada en julio de 2019, por lo que estima que la intervención de dicho comité no se hizo adecuadamente.

El juzgado omitió hacer mención al correo que fue enviado al señor German Giraldo en noviembre de 2018 y es resuelto de una forma despectiva en enero de 2019 donde la trabajadora le pide información respecto a su carga laboral.

Se presentaron unas manifestaciones de persecución a la trabajadora cuando estaba en periodo de incapacidad, no se le entregó su carga de trabajo como debía ser, se le aisló a un tercer piso siguiendo presuntamente recomendaciones de la psiquiatra respecto a estar lejos de su jefe, manteniéndola aislada y alejada de sus compañeros.

Solicita se valore los conceptos de psiquiatría, los correos electrónicos no contestados, la insistencia de la trabajadora para que le dieran carga laboral y el traslado a un tercer piso donde se aísla.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

Dentro del plazo conferido, se presentaron alegatos de conclusión por parte del demandado Seguros Suramericana S.A. y por parte de la demandante.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no se constituyen en una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación que fue interpuesto y sustentado ante el a quo.

2. CONSIDERACIONES

Por el principio de consonancia -artículo 66A del CPTSS-, la Sala sólo se referirá a los motivos de inconformidad contenidos en los recursos de apelación.

No advierte la sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Establecer: *i)* si los señores Germán Giraldo Salinas y Patricia Osorio González como jefes directos de Bibiana Gutiérrez Jaramillo ejecutaron actos en su contra constitutivos de acoso laboral y si tales actos fueron tolerados por Seguros de Vida Suramericana S.A., y conforme a ello establecer si hay lugar al pago de las sanciones en los términos rogados en la demanda.

2.2 SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia apelada **confirmará**, por las siguientes razones:

No existe controversia acerca de la existencia del contrato de trabajo y sus extremos temporales, el último cargo desempeñado por la demandante en su calidad de profesional en prevención de riesgos, ni en cuanto al salario devengado.

Acoso laboral - Normativa aplicable

Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales, tiene por objeto la protección de bienes jurídicos tales como el trato en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la salud mental de los

trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente al interior de una empresa.

Esta norma consagra la definición y las modalidades de acoso laboral, los sujetos a quienes se aplica, las conductas que constituyen acoso laboral, las medidas preventivas y correctivas, y las sanciones ante la ocurrencia.

Así se refirió frente al tema de acoso laboral la Corte Constitucional en sentencia T-472 de 2017¹ del 19 de julio de 2017:

“En la sentencia T-882 de 2006 la Corte hizo referencia a los estudios de Leiman uno de los precursores en el tema quien concluyó que los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son entre otros los siguientes: “ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no atender problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas a su vez suelen sufrir entre otros síntomas los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicossomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosas, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares.”

El acoso laboral constituye una práctica presente en los sectores público y privado, la cual de manera recurrente y de manera sistemática se ejercen contra un trabajador con actos de violencia psicológica que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminadas a acabar con su reputación profesional y autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial estrés laboral y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar. Entonces en el acoso laboral pueden encontrarse presentes entre otros los siguientes elementos: 1. Simetría de las partes. 2. Intensión de dañar. 3. Causación de un daño y 4. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión”

¹ Sentencia T-472/17. Magistrado Ponente: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO.

Todo lo anterior, para dejar ver que ante la demostración de la existencia de un acoso laboral lo que procede son una serie de sanciones, esto, una vez se evidencia la ocurrencia de la o las faltas, las cuales se limitan a multas.

Por otro lado, las conductas deben encontrarse debidamente probadas, además que sean continuadas en el tiempo, lo cual permite su verificación por su ocurrencia sistemática, además que sea comprobable que el daño sufrido es a causa de las mismas.

Ahora, teniendo en cuenta los argumentos de la alzada estima la Sala pertinente realizar un estudio detallado no solo de la prueba testimonial, puntualmente de los testimonios que indica el apoderado de la demandante no fueron valorados en su integridad, sino también de los interrogatorios de parte y la prueba documental, descendiendo así al estudio del caso que nos convoca y así resolver el problema jurídico planteado.

PATRICIA OSORIO (Jefe de la demandante septiembre de 2016 a octubre de 2018) Indicó en su declaración que, al momento de rendirla se desempeñaba como Gerente de Unidad de Seguros de Vida Suramericana en la ARL. Cuando se le indagó si conocía de las patologías que sufría la demandante indicó que sí, que ejerció subordinación sobre ella desde septiembre de 2016 hasta octubre de 2018, siendo su jefe directa, por lo que afirmó conocer los compromisos adquiridos por Sura ARL en los procesos de reintegro laboral, narrando que para el caso de la señora Gutiérrez *“Estaban orientados más que todo a no trabajar más de 8 horas diarias, dedicación no más de 4 horas a visitas o contactos con clientes, a facilitar y permitir su tema médico, sus citas médicas, a no tener clientes con ciertas características que no tuvieran intermediario, que no tuvieran segmentación cuatro (que le llamamos allá), que no fueran segmento cuatro y que no tuvieran intermediario, básicamente eso era lo principal.”*

También indicó conocer las recomendaciones entregadas por la psiquiatra de la demandante pues eran entregadas al área de salud integral; y cuando se le indagó si era cierto que al terminar incapacidad el 3 de octubre de 2017 no se le había realizado entrega de carga laboral, señaló que no era cierto y que sí se le había hecho entrega de empresas para gestionar, pero que dicha entrega se había realizado el 22 de noviembre de 2017 y dijo: *“...ahora bien, hago una claridad allí, yo estuve incapacitada desde el 3 de octubre, 2 de octubre hasta el 24 de octubre*

de ese año, inmediatamente retorne de mi incapacidad me dediqué a buscar las empresas, porque la unidad que yo gerencio, digamos la mayoría de las empresas son segmento cuatro muchas y muchas están intermediadas, entonces tenía que buscar y hacer validaciones internas que cumplieran con esas características, que significa que no deben contar con intermediarios, que deben tener un número específico de trabajadores y una vez se validó se le entregaron validadas las empresas.” Respecto a lo anterior narró no recordar si la demandante le insistía vía correo electrónico para que realizara la entrega de las empresas que debía gestionar, pero que sí recordaba que la demandante contestaba vía correo electrónico unas vez le eran asignadas indicando no las podía gestionar por una razón específica, así lo explicó la testigo: *“PREGUNTADO: Diga cómo es cierto sí o no que la señora Viviana Gutiérrez le insistió a usted vía correo electrónico sobre la entrega de dichas empresas. CONTESTÓ: No lo recuerdo, no recuerdo haber recibido correos por ese estilo, más, ahora bien, si recuerdo mucho haber recibido varios correos de ella indicándome que no podía recibir una empresa por una razón específica o cuando le envié una segunda tanda de empresas, le envié primero 9, 10 perdón, ella me devolvió una, luego, le envié otra tanta de 10 y allí si recuerdo muy bien que ella me decía que no las podía recibir porque no había podido terminar de recibir las anteriores.”*

En cuanto a la información que se borró del portátil de la demandante manifestó no tener conocimiento de cómo había sucedido, y procedió a narrar que sí envió mensajes via WhatsApp a la demandante por fuera del horario laboral pero que no fueron más de dos o tres, además que en ninguno de los casos le pidió respuesta o gestión inmediata pues era un tema suyo para poder desatrasarse en ciertos horarios, que incluso recuerda un mensaje de la demandante que envió un día hacia las 5 de la tarde el cual contestó brindándole la información que ella requería, pero que en las demás ocasiones le escribía para preguntarle por su salud y por sus incapacidades, que le preguntaba si necesita alguna ayuda con respecto al trabajo y también para informarle sobre envío de documentación que realizaba la compañía, pero que en ningún momento era para temas laborales.

Se refirió al tema del aumento de salario para indicar que es cierto que a la demandante le fue ofrecido un aumento de sueldo, le comentó sobre el tema, pero que no recuerda si fue en marzo o en abril, y que en julio la compañía haría la revisión para dicho aumento, lo cual no se dio porque la actora se encontraba

incapacitada, por lo que al regresar solicitó su aumento y gestión humana se reunió con ella y le explicó porque consideraba que no debía realizarse.

Se le indagó si SURA ARL tiene un proyecto tendiente a establecer que el profesional en prevención puede ocupar cualquier puesto entre el primero y el segundo piso del establecimiento, y explicó que no es un proyecto, y que hacía poco tiempo se estableció que esos puestos como no fijos, el que llega puede hacerse en cualquier puesto, hay unos fijos y otros según los cargos, profesional en prevención, comerciales pueden hacerse en cualquier piso, que no recuerda la fecha exacta en qué comenzó, pero fue más o menos en junio del año en que rindió declaración, y agregó que es cierto que la demandante fue cambiada de su lugar de trabajo pero que fue en atención a las recomendaciones de su médico psiquiatra, quien indicó que no debía tener contacto con su jefe actual, que en ese entonces era ella.

GERMAN GIRALDO, indicó ser médico especialista en salud ocupacional, desempeñándose como gerente técnico regional en la ARL SURA, y al momento de su declaración se encontraba en proceso de empalme porque se jubiló, estando próximo a entregar su cargo. Indicó que ejerció subordinación respecto a la demandante, desde octubre de 2018, después de que llegara de una incapacidad indicando que: *“hay unas recomendaciones de la psiquiatra que dice que le cambien el jefe, entonces nosotros revisamos quien la conoce más, quién puede estar bien con ella, yo la conozco desde el 2009 o 2010 que ella trabajaba en SODEXO y yo la atendía como cliente a ella, cómo ARL entonces pensamos que un sitio para que estuviera tranquila, en paz, calmada, y pudiera hacer su proceso de adaptación era la gerencia técnica, la gerencia técnica no está de cara al cliente, está como se back office y tiene todo el servicio de las unidades estratégicas”*.

Narró que al momento de la reincorporación de la actora, hacían la revisión de la oficina laboral, y que también ella tuvo varias incapacidades en esos días y entonces allí iniciaron todo el proceso de reincorporación laboral porque llevaba cinco meses incapacitada, debiendo explicar qué cosas habían cambiado en la compañía, el modelo de salud, la parte de educación, las estrategias de intervención, entonces volver hacer como un reintegro laboral y ya que fuera a la gerencia al tercer piso y no estuviera con la persona que era su jefe, y que más o menos el 15 de diciembre se incapacitó nuevamente, después estuvo unos días intermitente y en febrero se incapacitó hasta la semana antes de rendir declaración, por lo que esa ha sido la

actividad y debía entregarle unas empresas pequeñas que no tuvieran intermediarios, que no le generaran mucho trabajo y mucho estrés.

Explicó que la demandante en el año 2010 le pidió que le ayudara entrar a la compañía, que él entregó la hoja de vida de ella, la mandó a Bogotá y a ella la contrataron y empezó en la compañía en Bogotá, estuvo dos años y medio o tres, después lo volvió a llamar para que la ayudara a regresar a Cali, dónde estaba su familia, y fue entonces cuando se abrió una vacante de profesional en prevención en Cali, gestionó nuevamente todo lo que era necesario para que ella se viniera a trabajar y a vivir en Cali, y que todo lo que se ha hecho es para que esté bien de salud, de acuerdo a las recomendaciones del especialista.

Cuando se le indagó sobre el tiempo transcurrido desde que se convirtió en jefe de la actora y el momento en que la empresa le entregó carga laboral, indicó que fue más o menos mes y medio mientras hacían todo el proceso de readaptación laboral, además que la actora veía mucho el médico laboral y tenía citas donde el psiquiatra, el nutricionista, acondicionamiento físico; refirió que la atendían unas cinco especialidades, y más o menos ese fue el tiempo desde que se hizo la readaptación, que ella le pidió que esperara dos semanas para subir al tercer piso porque ella se sentía mucho mejor en el primero, pero en el primero es un área donde está la jefe anterior y todos los compañeros de esa unidad, mientras que explicó: *“en el tercer piso está solo la gente de la gerencia técnica, pues desde nuestro punto de vista pensábamos que iba estar mucho mejor allá, fue más o menos un mes y medio y en esos días tuvo la cita para que le explicarán los nuevos procesos, los nuevos modelos, que estaba cambiando la compañía porque la compañía pasaba de ser ARL SURA en unión independiente, a partir del primero de enero empezaba hacer un ramo de seguros de vida, de la compañía de seguros”*.

Narró que la demandante solicitó, vía correo electrónico, la entrega oficial o la entrega definitiva de esas empresas, la cual se realizó y que mientras transcurrió ese mes y medio ella estaba medio tiempo en la oficina pues constantemente estaba en permisos, dijo: *“tuvo incapacidades la segunda y la tercera semana, una semana completa, tuvo una incapacidad a la segunda semana y tuvo otra incapacidad como al final de ese mes y medio y que hacía, hay muchos documentos para leer, para actualizarse y asistir a las reuniones que normalmente tenía en la oficina, comité técnico, el guía de conocimiento, el grupo primario y asistir al entrenamiento con la parte de salud se la daba la doctora Lucy Lizeth Mosquera, la parte de operaciones*

se la daba la doctora María Isabel Paz, lo que tenía que ver con las estrategias de intervención se lo daba Mauricio Hincapié, el plan de educación se lo explicaba Juan José Carvajal, entonces había como esas actividades”.

Señaló que no es cierto que haya enviado mensajes de WhatsApp o por correo electrónico a la trabajadora en horarios no laborales o estando incapacitada. Que conoció las recomendaciones expedidas por su psiquiatra, que es cierto que la entrega de empresas se realizó el 11 de diciembre de 2018, posterior a su reintegro laboral el 10 de septiembre del 2018. Que fue reubicada en su puesto de trabajo lejos de la que era su jefe siguiendo las instrucciones médicas, y que volvió a ser incapacitada después de ello.

Se le indagó sobre las solicitudes de reinducción de la actora y contestó: *“PREGUNTADO: Perdón, concretamente 28 de noviembre del 2018, 14 de noviembre de 2018 y 08 de febrero de 2019 en los cuales pide reinducción al área de procesos técnicos. CONTESTÓ: Si envió correos no de inducción y el de diciembre al otro se fue a incapacidad hasta febrero y el de febrero es el día que entraba de la incapacidad o sea que en esos periodos de tiempo no podíamos hacer nada porque ella no estaba.”*

Finalizó su declaración señalando que el desempeño de la actora antes de iniciar su periodo de incapacidad era excelente, que era muy buena profesional y responsable.

BIBIANA ORDOÑEZ psiquiatra de la demandante, manifestó que al momento de su declaración se desempeñaba como profesional médico en psiquiatría, estando vinculada a una carrera administrativa en el hospital psiquiátrico departamental del valle y que trabaja también en su consultorio particular.

Se le indagó por parte del despacho si en algún momento ha entrado a las instalaciones de seguros de vida sudamericana o ha tenido algún vínculo con sudamericana, a lo cual contestó que de 1996 a 1998 trabajó con ARL SURA como médico laboral, que en SURA ha trabajado, realizando peritazgos para ARL específicamente, que ha trabajado como perito desde el año 2000.

Informó que conoce a la señora Bibiana Gutiérrez Jaramillo pues la ha visto como paciente desde marzo de 2017, narró que la ha atendido en su consultorio particular

por la póliza de sudamericana, entonces cobra como particular y a ellos le reembolsan su dinero. Continúo explicando que el motivo de la consulta de la señora Bibiana Gutiérrez fue que venía con un diagnóstico de fibromialgia, con un espasmo muscular severo y síntomas de ansiedad asociados a esa situación, tenía trastorno del sueño; informa que le mandó exámenes endocrinos, perfil tiroideo, todos los exámenes médicos, hace la historia clínica completa y comienza a descartar todas las comorbilidades, todas las patologías presentes y asociadas, y comienza hacer esa historia clínica y la impresión diagnóstica de un trastorno mixto-depresivo-ansioso, de una sobrecarga laboral y una fibromialgia, remitiéndola con fisioterapia, terapia ocupacional, todo lo que compete a la parte muscular, todos los aspectos en fibromialgia.

Se le indagó si había prescrito incapacidades, a lo cual contestó de manera positiva y se le indagó por los periodos para los que expidió dichas incapacidades y contestó: *“Pues que lo recuerde exactamente fueron en el año 2017, esto fue entre marzo y septiembre, tal vez fueron alrededor de cinco meses, después fue entre febrero y agosto, septiembre del 2018 y este año entre, no me acuerdo exactamente los periodos, pues como siempre es esperando, esperando, esperando, definiendo cuanto se puede sostener en el trabajo, ahora estuvo incapacitada este año hasta hace un mes aproximadamente, que se reintegró en agosto.”* Narró que esas incapacidades fueron por las patologías antes descritas, por un *“síndrome de burnout”*, por sobrecarga laboral, explicando que el *“síndrome de burnout”* como tal no tiene código ni en el CI10 ni en el DSM4, que son los sistemas de clasificación de enfermedades utilizados en psiquiatría, entonces siempre lo coloca como agotamiento laboral, que puede colocar trastorno mixto-depresivo-ansioso o trastorno de adaptación, pero en este caso ella siempre colocó trastorno mixto-depresivo-ansioso asociado al síndrome de agotamiento laboral pero no hay código, y que sólo a partir del 2022 quedó incluido en el CI11 pero entra en vigencia a partir de enero del 2022.

Informó que ha emitido recomendaciones médicas, que han consistido en precisar los factores determinados con estrés crónico laboral y ha ido cambiando, explicó: *“en primer reintegro laboral era una situación distinta, entonces se entró a precisar que el horario laboral, la disponibilidad de contactarla en situaciones pues extra-laborales, la restricción de las actividades en la primera incapacidad estuvo relacionado con una sobrecarga laboral por el manejo de las empresas que eran como empresas de alto riesgo, vip, en el manejo de la cantidad de empresas, el*

número de trabajo, las funciones en el manejo de las plataformas o sea que también tomaban bastante tiempo, realmente se hace un inventario de terapia ocupacional y terapia ocupacional dice las actividades que están realizando las personas entonces basado en eso se formulan las restricciones y otra de las recomendaciones era la de mejoramiento de las condiciones de trabajo con el jefe inmediato, otra de las condiciones era la restricción en cuanto a los horarios y número de actividades y empresas que tuviera asignada, es lo usual, dar unas recomendaciones específicas a la labor y unas generales en cuanto a los horarios y a las actividades, eso fue en una primera fase, después de ese primer intento de reintegro no exitoso.”

Fue indagada para que manifestara si, en algún momento estuvo vinculada a ese proceso de reintegro al interior de seguros de vida sudamericana, a lo cual contestó: *“Nunca, o sea fuera de emitir las recomendaciones que es lo que uno siempre hace como profesional, cómo especialista tratante, nunca me contactaron para preguntar pues sobre las condiciones del reintegro, el segmento del reintegro, yo siempre coloco en las indicaciones del reintegro que debe haber un seguimiento, que debe haber una evaluación, cuando uno ingresa de una incapacidad prolongada debe tener una valoración de medicina laboral y esa misma persona o ese mismo departamento o lo que sea, salud ocupacional, medicina laboral debe hacer un seguimiento a esas recomendaciones y restricciones, el seguimiento es en cuanto a cómo se cumple o no se cumple para tomar las medidas correctivas para que se cumplan y sea exitoso el reintegro.”*

Afirma que el reintegro no fue exitoso por las circunstancias del mismo, pues no realizaron seguimiento y no hubo contacto por parte del empleador, a lo cual el despacho le solicitó que explicara si ella era una médica particular no vinculada a la ARL de la trabajadora, cómo se podría haber dado ese contacto, a lo cual contestó que como médico tratante a través de su póliza de salud y se desarrolló la siguiente conversación: *“PREGUNTADO: Ya, pero como la empresa podía contactarse con usted y hacer la parte de ese sistema de reintegro, si usted no hacía parte de la EPS, ni de la ARL de ella. CONTESTÓ: Siempre yo coloco las restricciones y eso lo hago en todo lado, público, privado, cómo sea pues va una cantidad de información y están los datos míos de contacto y si es institucional, es institucional y si no allí está mi teléfono, o sea en las restricciones están todos los datos, mi e-mail, toda la información. PREGUNTADO: Usted dice que el reintegro no fue exitoso y porque considera que no fue exitoso. CONTESTÓ: Porque no se siguieron las*

recomendaciones y las restricciones durante el reintegro, por lo menos así ha sido, han ido variando, pero en el primero básicamente porque no se le asignaron las funciones para las actividades laborales, entonces era esperando y el tiempo pasando y yo viendo que no podía exponer al trabajador a estar allí sin hacer nada y con todo ese nivel de tensión, sin saber porque no le asignan unas actividades. PREGUNTADO: Esa información de que no se le asignaron actividades de dónde usted la sacó. CONTESTÓ: De la trabajadora, en el seguimiento, en el tratamiento.”

Continuó explicando que la información para emitir sus diagnósticos y recomendaciones la extraía de su paciente, exámenes e información de la empresa donde laboraba, por información que la misma paciente proporcionaba, enseñándole, correos electrónicos (que no leyó pero verificó que existían), fotos de su puesto de trabajo, además que ha trabajado como perito de distintas ARL y siempre la contactan rápidamente cuando ocurre algo relacionado con un trabajador. Explicó que en esos procesos en que ha sido perito no necesariamente la persona está en un trámite de calificación dentro de la ARL, donde el paciente llega con su historia clínica da su consentimiento para ser valorado y ella emite su concepto, que el caso de la actora ha sido de manera particular porque no tiene ningún contrato con el sistema.

Manifestó que no conoce las razones por la cuales a la demandante no se le asignó trabajo una vez se reintegró a sus labores, y que a raíz de que iba agravándose su condición, fue variando sus recomendaciones médicas, esto declaró: *“PREGUNTADO: ¿Cuánto tiempo duro eso?. CONTESTÓ: El primer reintegro duro hasta enero, febrero, en el que yo voy midiendo el estado de salud, las condiciones en las que está el trabajador para aguantar esa situación de estrés sostenido, hay un momento en que las condiciones pueden ser llevar al trabajador, a la persona que eso sea irreversible, que sea que ya no hay marcha atrás, se comprometió tanto su salud mental, física que ya no hay marcha atrás, eso actúa como un estrés post-trauma, desde el punto de vista neuro- adaptativo es como un estrés post-trauma, en donde llega un punto donde la lesión que se produce en la integridad de la persona ya no la puedes echar para atrás, la persona queda discapacitada, entonces ese era el punto donde yo tenía que entrar como no pasaba nada, no se corregía, no se modificaba, se sostenía la situación, tenía que volver a interrumpir, no podíamos seguir en esas condiciones porque no había ningún signo de que la situación fuera a cambiar, a mejorar, a corregirse, a plantearse de una forma*

distinta. PREGUNTADO: Pero, usted sabe el motivo por el cual se hacía eso al interior de seguros de vida sudamericana. CONTESTÓ: No.”

Señaló que pidió que se revisara la relación con el jefe inmediato, ya que eso parecía ser lo que obstaculizaba o interfería en que retomara las actividades laborales, pues no era entendible que estaba en la disposición, pero no se había podido dar un reintegro exitoso, por lo que no entendía qué pasaba al no ser contactada por la empresa, indicando que revisaran esa relación con ese jefe inmediato para poder mejorar o dar más opciones para que pudiera hacerse un reintegro exitoso ya que existía toda la disposición de la trabajadora y estaba en condiciones para poder hacerlo; pero llegó ese segundo reintegro y la situación fue similar al anterior en cuanto a la no asignación de actividades, las dificultades del flujo de la información, como de unas situaciones no claras a pesar que había la disponibilidad; narró que se plantea una situación nueva y fue bastante traumática y no solo el hecho de estar sentada sin hacer nada sino que le cambian el sitio de trabajo, es decir, en otra ubicación. Contó que una sola vez la llamó una médica de EPS SURA en el año 2018, que en ese momento esa médica estaba en embarazo, sin embargo fue y le preguntó sobre el reintegro, le explicó que estaban todas las condiciones que no entendía porque no se daba un reintegro exitoso, que no la volvieron a llamar hasta el año 2019 también de EPS SURA, le indicaron que la actora estaba llegando de una incapacidad, que no sabía bien del caso como era, de que se trataba, respondió lo que le preguntaron y les manifestó nuevamente su interés de que por la salud del trabajador se diera un reintegro en las condiciones y acondicionamiento adecuado, todo para que la persona pueda seguir trabajando como ha sido siempre la intención de su paciente.

Dice la testigo que el motivo de estrés de su paciente es que ha sido sometida a periodos largos en los que no hay reinducción y reasignación de sus actividades laborales, y esa pausa va acompañada de acciones poco claras, por lo que debe insistir en las mismas solicitudes y a eso se le han venido sumado cosas como, el no encontrar archivos, no encontrar información que es vital para el funcionamiento de una labor, no dar respuestas claras a solicitudes específicas y concretas, no haber unas vías claras de comunicación y es asociado también a situaciones estresantes, el solo hecho de mantenerse en pausa 55 días, de una persona que lleva trabajando en una empresa pues más de 8 años, acostumbrada a un rendimiento laboral altísimo y el hecho de no asignarle unas actividades y tener que estar reclamando que se las asignen, es una situación bastante estresante.

Informó que solicitó una cantidad de cosas como médico tratante, como terapia ocupacional, fisiatría, hacer estudio de trabajo, que es el estudio de cargas y movimientos, existiendo dificultades con la EPS y un test de personalidad que se hace también con una IPS de la EPS, esa información que va acopiando en la historia es lo que hace que sepa qué hacer, y lo que le pregunta directamente a la persona, o sea qué actividades realiza, cuántas hace, le pregunta directamente en un día de trabajo qué hace, cuántas veces contesta el teléfono, cuántas plataformas tiene que llenar, qué tiene que hacer, a dónde se tiene que desplazar, entre otros aspectos, con lo que llega a la conclusión de que una situación por manejar con la paciente era empresas vip, y narró que en alguna ocasión estaba en vacaciones y estaba de viaje y tuvo que venir desde sus vacaciones a una reunión de un equipo respecto de su trabajo con esa empresa vip. Manifiesta que no recomendó que fuera alejada de sus compañeros de trabajo; que la demandante le comentó sobre una reunión que hubo que le causó un “vértigo” por los comentarios hechos por parte de un jefe, pero que no estuvo presente ni le constan esas afirmaciones, que en 20 años como médico y psiquiatra le causa extrañeza no haber sido contactada por el empleador pues en su mayoría los empleadores son receptivos.

Se hizo referencia a un documento firmado por la demandante del 22 de noviembre de 2017 en el que expresa que se está cumpliendo por parte de la empresa con las condiciones para su reintegro laboral, pero se le indaga a la testigo el porque se firma este documento si como ella afirma no se ha cumplido con sus recomendaciones, a lo cual contesta que eso sucedió inmediatamente se reintegró como primer documento de seguimiento pero que luego vinieron las demoras en la asignación de trabajo. Aclaró que en ningún momento dijo que la empresa no había cumplido con sus obligaciones de reincorporación al trabajo, que ya explicó las razones por las que dicho reintegro no fue exitoso, confirmando que se basó en la información suministrada por su paciente, que nunca pudo establecer con exactitud cuál era una carga laboral mínima y máxima para la paciente, por lo que no podría hablar específicamente si la empresa cumplió con la asignación de cargas laborales pues hubo un proceso largo de negociación, por lo que se planteó que no recibiera las mismas empresas que venía manejando, al ser esto lo que generó la sobrecarga y el agotamiento. Que no conoce a la señora Patricia Osorio ni ha sido su paciente, pero que por las acciones referidas y repetitivas sobre su paciente solicitó que fuera removida como líder de la accionante, pero que no ha realizado ni tiene porque hacer una evaluación de clima laboral, de factores de riesgo laborales, extra-

laborales al interior de seguros de vida suramericana S.A. durante el periodo que la actora empezó el tratamiento.

Finalizó la declaración explicando los códigos utilizados a nivel internacional para clasificar las enfermedades explicando que el acoso laboral aún no estaba enlistado como tal pero que lo estaría a partir del año 2022, que se anotaba como síndrome de burnout y otras patologías, por lo que se cita el siguiente aparte de la declaración: *PREGUNTADO: Podría indicarnos porque en esa valoración médica del 23 de febrero del 2019 bajo el código F412 que corresponde a un trastorno ansioso depresivo, usted también coloca como diagnóstico asociado a ese código el acoso laboral, cuando no es un diagnóstico médico sino una evaluación jurídica. CONTESTÓ: La sobrecarga laboral tampoco es un diagnóstico médico y siempre lo colocamos, siempre colocamos adjunto al código del DMS4 y el CI10 como todavía no tenemos el código, no lo podemos pues poner, ni está en el sistema mientras estamos en esta transición, entonces no va aparecer desgaste por el trabajo, burnout o acoso laboral sino que colocamos F412 y al ladito colocamos sobrecarga laboral, interferencia, intimidación, lo que está apoyando eso y ya conocemos y está en la historia las situaciones que colocamos, siempre lo colocamos como sospecha. (...) PREGUNTADO: ¿Usted sabe qué origen le determinó la junta nacional de calificación a esas patologías de orden mental de la señora Viviana Gutiérrez, es decir, usted sabe si dijeron que estaban asociadas al trabajo o eran patologías de origen común?. PREGUNTADO: ¿Ese trastorno mixto-depresivo-ansioso y ese trastorno de la personalidad más allá de los reparos que usted pueda tener sobre la calificación, sabe si fueron evaluados como de origen laboral o como de origen común por parte de la junta nacional de calificación? ¿Usted conoce la calificación, esa calificación fue de origen común o de origen laboral?. CONTESTÓ: Fue de origen común”*

En cuanto al testimonio de Yeimi Alexander Cruz García - cónyuge de la demandante, la a quo consideró que prosperaba la tacha propuesta por la parte demandada por lo que no valoró su testimonio y tampoco fue tema del recurso de alzada.

La Sala procederá a realizar un recuento de la prueba documental más relevante que atañe al presente asunto, así:

- Folio 8 acredita que es especialista en psicología en salud ocupacional de la Universidad San Buenaventura – Cali.
- Folio 9-Constancia expedida por Seguros de Vida Suramericana S.A. de fecha 10 de junio de 2019, que pone de presente que la demandante presta sus servicios a esta empresa a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 7 de marzo de 2011, desempeñándose como profesional en prevención de riesgos y que su salario mensual es de \$5.031.209.
- Folio 10 documento en el que se acredita que en el contrato laboral de la demandante hubo sustitución patronal a partir del 1 de enero de 2019 siendo el nuevo empleador Seguros de Vida Suramericana S.A.
- Folio 12 registro civil de nacimiento que da cuenta de que la señora Bibiana Gutiérrez Jaramillo es madre de una menor nacida el 20 de diciembre de 2008.
- Folios 13 a 122 se aporta historia clínica de la señora Bibiana Gutiérrez que da cuenta que el 1 de junio de 2017 consultó en Fundaalivio sociedad médica para el alivio del dolor, donde le fue diagnosticado dolor generalizado, el 22 de junio de 2017 acude a cita médica por medio de medicina física y rehabilitación. Se recomendó continuar con el programa de estiramiento. El 28 de febrero de 2018 fue al programa de acondicionamiento físico y programa de terapia física y se recomienda continuar programa de ejercicios y acondicionamiento control por demanda o necesidad. Ese control por terapia física se repite el 24 de octubre de 2018.
- Folios 20 a 76 se observan las citas de la demandante con la psiquiatra Viviana Ordoñez García, quien en mayo de 2017 le diagnostica trastorno mixto depresivo ansioso moderado, estrés laboral ansioso, sobrecarga laboral, fibromialgia secundaria. En agosto de 2017 diagnostica síndrome de Burnout por sobrecarga laboral. A folio 34 refiere que el síndrome diagnosticado se ha acentuado por sobrecarga laboral desde octubre 10 de 2017 que se dio el reintegro, además que no se le ha dado tramite, por parte del jefe inmediato, a las recomendaciones en torno a generar claridad con la asignación de actividades, con un acoso y maltrato por descalificación por incapacidad. En diciembre 21 de 2017 diagnostica trastorno de estrés post traumático, sobrecarga laboral calificada por la ARL, se evidencia que la señora Bibiana Gutiérrez en varias fechas como el

16 de mayo, 14 de junio, 14 de julio, 4 de agosto, 10 de septiembre de 2018, le refirió que continuaba presentando síntomas, ansiedad, insomnio, asociados con eventos de estrés laboral y por ello ordena tratamiento farmacológico, citas nuevas por psiquiatría e incapacidades.

- A folios 123 y 124 se observa carta donde se aportan recomendaciones médicas para reintegro laboral, evolución y recuperación otorgadas por su médico tratante Viviana Ordoñez García del 23 de septiembre de 2017, las que solicita se tengan en cuenta para su reintegro, allí se lee: *“PERSISTEN SÍNTOMAS DE HIPERVIGILANCIA Y ALERTAMIENTO ASOCIADOS A SITUACIONES RELACIONADAS CON TRÁMITES DE PAGO DE INCAPACIDAD, Y CORREOS DE JEFES INMEDIATOS RELACIONADOS CON HISTORIA CLINICA. ACTIVIDAD FÍSICA CONTROLADA y SEGUIMIENTO POR FISIATRIA. SE PROGRAMA REINTEGRO LABORAL PARA EL 3 DE OCTUBRE DE 2017, PREVIA VALORACION POR MEDICINA LABORAL PARA DE ACUERDO CON ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO Y ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS DEFINA CARGA LABORAL, LA PACIENTE EN NUNGUN CASO PODRA REASUMIR LA CARGA LABORAL PREVIA A ENFERMEDAD ACTUAL, ES NECESARIO LIMITAR EL NUMERO DE ACTIVIDADES EN EL TRABAJO, SU PROGRAMACION DEBE INCLUIR LA TOTALIDAD DE LOS TIEMPOS INVERTIDOS EN DESPLAZAMIENTOS, FRECUENCIA, ACTIVIDADES DE ALIMENTAR INFORMACION AL SISTEMA, REVISION Y CONTESTAR CORREOS ELECTRÓNICOS Y MENSAJES VIA ELECTRÓNICA, POR ELLO SE DEBE CONSIDERAR EL TIPO DE EMPRESAS ASIGNADAS PARA REALIZAR SU LABOR Y EL NUMERO DE ACTIVIDADES QUE ESTAS GENEREN, SU CLASIFICACION DE RIESGO, ACCIDENTALIDAD COTIZACION, OFERTA COMERCIAL Y SU CUMPLIMIENTO, NUMERO DE CONTRATISTAS A COORDINAR, NUMERO DE PROVEEDORES ENTRE OTROS MULTIPLES FACTORES EN SU LABOR. ES NECESARIO DISMUNUIR EL RITMO DE TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD POR LA SITUACION DE SOBRECARGA LABORAL QUE DEBE SER CORREGIDA POR EL EMPLEADOR CORRIENDO EL RIESGO DE QUE AL NO HACERLO EXPONER A LA TRABAJADORA A COMPROMISOS MAS SEVEROS EN SU SALUD COMO CRONIFICACIÓN Y SECUELAS IRREVERSIBLES. SE CONTINUA MANEJO FARMACOLOGICO ESTABLECIDO, NO HA SIDO POSIBLE RETIRO GRADUAL DE BENXODIACEPINA.”*

- Folios 125 a 127 fue aportado formato de valoración psicológica ocupacional integral a condiciones de salud y trabajo realizado por salud ocupacional, realizado el 5 de octubre de 2017 por psicoespecialista el salud psico-social donde con relación a la demandante se hace una serie de recomendaciones para su reincorporación laboral tales como asistir a psicoterapia por psicología cognitiva conductual enfocada al tratamiento de pensamientos intrusivos y respuestas ansiógenas, manteniendo trazabilidad en historia clínica, continuar asistiendo a citas de valoración y control con profesionales y especialistas tratantes, continuar con las recomendaciones de fisiatría, continuar llevando a cabo actividades de esparcimiento, procurar hábitos saludables de alimentación, no extender la jornada laboral, durante el disfrute de su tiempo extralaboral no atender asuntos relacionados con el trabajo, evitar responder correos o contestar llamadas telefónicas relacionadas.

- Folio 128 formato de ingreso a reintegro laboral de la señora Bibiana Gutiérrez, elaborado por su empleador el 1 de noviembre de 2017, donde se le notifican las recomendaciones ocupacionales y laborales para la realización de sus funciones, dentro de las cuales se dispone respecto a las ocupacionales: no sobrepasar las 8 horas de trabajo diario, asignar empresas cuyas características supongan baja complejidad de relacionamiento en sugestión, realizar gestión con atención y contacto con clientes con una dedicación diaria máxima de 4 horas, después del horario laboral no asignar asuntos relacionados con el trabajo, solicitar respuesta de correos o contestar llamadas telefónicas.

- En el folio 129 se aporta formato de seguimiento laboral del 22 de noviembre de 2017 en el que Patricia Osorio González gerente de la unidad estratégica de negocios, manifiesta que en la fecha se ha hecho entrega de las empresas de acuerdo a lo establecido en el acta de reincorporación laboral, que se está prestando apoyo con los clientes de la profesional pues se atienden las solicitudes de los clientes y que Bibiana Gutiérrez es muy cumplida con sus recomendaciones médicas. Por su parte la señora Bibiana Gutiérrez señala que está gestionando las solicitudes de las empresas de Jorge Isaza, actividades que realiza desde la oficina y en horarios establecidos, que el computador lo está dejando en la oficina, que no ha realizado visitas a los clientes, que a la fecha no le han entregado las empresas que le van a asignar, frente a la reincorporación

laboral, y que la compañía está cumpliendo todas las recomendaciones laborales.

- En el folio 55 obra misiva del 10 de septiembre del 2018, a través de la cual la médico psiquiatra Viviana Ordoñez escribe que desde hace un mes se le han retirado todo tipo de medicamentos, que ha tenido sueño regular, que no ha tenido contacto con el empleador y que está dispuesta al reintegro laboral para lo cual recomienda: *“1. HORARIO LABORAL QUE EN NINGÚN CASO SUPERE LO ESTIPULADO POR LA LEY EN JORNADAS LABORALES DIARIAS, NO ASIGNACIÓN LABORAL POR FUERA DE ESTE HORARIO INCLUYENDO EL DILIGENCIAMIENTO DE PLATAFORMAS DIGITALES Y EMPRESARIALES, 2. CARGA LABORAL EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE CAMPO ACORDES AL TIEMPO CONTRATADO DISPONIBLE PARA ELLO. 3. ASESORÍA SOPORTE A SU JEFE INMEDIATO PATRICIA OSORIO EN EL MANEJO DE RELACIONES LABORALES E INTERPERSONALES. ENTRE TANTO, EVITAR LA EXPOSICIÓN DEL TRABAJADOR A SITUACIONES RELACIONADAS CON ESTA INTERACCIÓN. 4. CLARIDAD EN ASIGNACIÓN DE ACTIVIDADES Y FUNCIONES ESPECIFICAS CON INDICADORES DE GESTIÓN PUNTUALES. 5.SEGUIMIENTO DE REINTEGRO LABORAL POR MEDICO LABORAL CON REPORTE PERIÓDICOS AL TRABAJADOR.”*
- A folio 204 se aporta acta de reincorporación laboral del 12 de octubre de 2018, con la que se adoptan las recomendaciones laborales para que la demandante se reincorpore a sus funciones, se indica que recibe programa de reincorporación con recomendaciones temporales de origen común, se entregó programa de reinducción y reentrenamiento, se asumió el compromiso para propiciar permisos laborales para asistencias a citas médicas, se propicia la fijación de su horario de trabajo con su jefe inmediato.
- En el folio 20 se aporta escrito de la psiquiatra tratante del 10 de junio de 2019, que indica que no tiene clara la motivación de la EPS SURA para no refrendar las incapacidades que ya se habían otorgado a la demandante, a quien por parte de la EPS se le indicó que debía continuar su tratamiento a través del prestador Mente Sana; que el proceso de reintegro laboral no ha sido satisfactorio pues no ha contado con una adecuada planificación por parte del empleador, ni se le ha dado el seguimiento indicado lo que a su juicio, expone a la trabajadora a un mayor compromiso en su salud, que es de gran importancia continuar tratamiento

con ella como médico de la actora pues es quien ha venido tratándola desde hace más de dos años.

- A folios 146 a 159 fueron aportados correos electrónicos de información de comunicaciones entre Bibiana Gutiérrez y Patricia Osorio González sobre la programación de visitas a diversos clientes, así como asignación de clientes e incapacidades.
- A folios 160 a 167 se observan correos electrónicos enviados por la demandante a Patricia Osorio donde pone de presente informes sobre sus labores realizadas y las múltiples citas que atenderá en relación con su salud tales como acondicionamiento, hidroterapia, asistencia a velorio y funeral de familiar, cita con nutricionista, rehabilitador, fisioterapia y psiquiatría entre otros.
- En el folio 168 y 169 reposan correo de Bibiana Gutiérrez del 26 de enero de 2018 al 12 de febrero de 2018 en los que indica a Patricia Osorio González que fue borrada una información que es importante para su proceso, a lo que Patricia Osorio responde manifestando que desconoce lo que pasó y que debe llamara a una línea de soporte. El 6 de febrero la trabajadora informa a Patricia Osorio que el técnico ha informado que la información había sido eliminada por alguien que tenía acceso al computador por lo que solicita se revise el tema a profundidad pues ella no tuvo acceso durante todo el tiempo que estuvo incapacitada, a lo que Patricia le indica que a ese equipo le fue realizada una instalación pero que desconoce qué fue lo que ocurrió.
- A folio 183 se aporta correo del 26 de febrero de 2018, hora 10:21 p.m. de Patricia Osorio donde se lee que la señora Bibiana señala que otro correo no fue enviado dentro de los horarios convenidos en el acta de seguimiento de octubre de 2017 de acuerdo a las recomendaciones entregadas por médicos psiquiatra y psicólogo.
- En el folio 184 se encuentra conversación del 28 de agosto de 2017 y 5 de septiembre de 2017 entre Bibiana Gutiérrez y Patricia Osorio, fecha en las que la actora se encuentra incapacitada, y Patricia solicita enviar constancia de incapacidades para ser tramitadas en la empresa.

- Folios 186 y 187 se encuentra correo del 28 de agosto de 2017 donde Bibiana Gutiérrez informa a Patricia Osorio, que no entiende por qué a su correo personal están llegando mensajes de clientes y que ha recibido llamadas de los mismo por lo que le gustaría que se corrigiera tal situación, a lo que la señora Patricia Osorio, en la misma fecha, le indica que tales hechos son extraños y que está resolviendo el tema, situación que se repite en correos electrónicos que militan a folios 188 a 197, en los que la trabajadora informa que recibe llamadas de los clientes por lo que se solicita se solucione esta situación, a lo que Patricia Osorio le agradece por la información y le dice que ya está solucionando.
- Folio 198 se aportan correos del 11 de diciembre de 2017 y 19 de enero de 2018 en los que la demandante solicita se informe qué ocurrió con el incremento salarial del que han hablado, y Patricia Osorio informa que no se considera que fuera posible pues la compañía no encontró elementos que sustenten un incremento salarial adicional.
- A folio 206, se aporta acta de seguimiento laboral del 30 de octubre de 2018 que da cuenta que la señora Bibiana Gutiérrez Jaramillo pasa a tener como director al gerente técnico regional señor German Giraldo García con quien se revisa el proceso de reinducción y el 30 de octubre se le asignarían las primeras 10 empresas y se revisan otros temas.
- Se observa a folio 208 misiva del 7 de febrero de 2019 en la que la señora Bibiana Gutiérrez suministra recomendaciones médicas emitidas por su médico tratante la doctora Viviana Ordoñez García, quien el 2 de febrero de 2019 realiza recomendaciones e insiste en recordar y atender las recomendaciones del 10 de septiembre de 2018 y su cumplimiento por un periodo de seis meses adicionales a partir de esa fecha.
- Folios 218 a 229 milita escrito de la demandante a través del cual, el 18 de febrero de 2019, solicita al comité de convivencia de Seguros de Vida Suramericana revisión del presunto acoso laboral.
- En el folio 350 fue aportado histórico de incapacidades otorgadas y pagadas por parte del EPS SURA, donde se evidencia que todas son por enfermedad general; en folios 355 a 389 obran comprobantes de nómina de la actora.

- En el folio 439 reposa oficio del 11 de octubre de 2017 en el que determina que el trastorno mixto de ansiedad y depresión, el trastorno de la personalidad no especificada, tienen origen común. También a folios 442 a 446 aporta el dictamen 66944634-6700 del 29 de noviembre de 2017 en el que la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle Cauca que determinó que el trastorno de personalidad no especificado que se identifica allí con código f-609 como enfermedad de origen común, y el trastorno mixto de ansiedad y depresión identificado allí con código F412 es calificado como enfermedad laboral. También fue aportado (fl.448) oficio del 24 de junio de 2018 en el que la Junta Nacional de calificación de Invalidez comunica que en decisión adoptada en audiencia del 25 de junio de 2018 se emitió el dictamen 66944634-9156 que las enfermedades con diagnóstico F-609 y F-412 de la señora Bibiana Gutiérrez corresponden a enfermedades de origen común.

- A folios 390 a 438 se aportan correos electrónicos.

Manifestó la demandante que sus jefes inmediatos Patricia Osorio González y Germán Giraldo Salinas realizaron actos en su contra constitutivos de acoso laboral y que Seguros de Vida Suramericana S.A. los toleró y por eso deben ser condenados al pago de las sanciones de 10 salarios mínimos legales mensuales a su favor.

Según el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es una conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o por parte de otro trabajador, la cual va encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo, inducir la renuncia. El artículo 7 dice cuáles son las conductas que constituyen acoso laboral y presume que existen si se demuestra la presencia repetida y pública de cualquiera de las conductas allí enlistadas.

Lo anterior presupone que corresponde a quien se estima como víctima de esas conductas acreditar la ocurrencia de las mismas atendiendo a lo enlistado en la norma como acoso laboral, pero ello no permite presumir inmediatamente que la conducta en realidad corresponde a un acoso laboral pues para ello se debe demostrar la ocurrencia repetida, sistemática y pública de las conductas allí enlistadas, lo que presupone que el quejoso debe acreditar la ocurrencia de la

conducta sin que sea posible presumir que la conducta corresponde a un acoso laboral pues ella debe estar demostrada de manera que no quede duda al respecto. De otro lado impone el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, que exista la intensión del supuesto infractor en infundir miedo, intimidación, terror y angustia, todo encaminado a causar en el trabajador perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo e inducir a su renuncia.

De las pruebas que aportan al plenario está establecido que la demandante trabajó para Seguros de Vida Suramericana S.A. desde el 7 de marzo de 2011 como profesional en prevención de riesgos, a quien desde el año 2017 le ha sido diagnosticado trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno de personalidad no especificado, los que corresponden a enfermedades de origen común. Y es precisamente por tal origen que las incapacidades han sido transcritas, liquidadas y pagadas por la EPS SURA a la que se encuentra afiliada.

De la prueba aportada al plenario no fue posible establecer que las patologías de la demandante deriven directamente de su desempeño laboral y las actividades propias que realiza como trabajadora, pues aunque la psiquiatra Viviana Ordoñez brindó claridad sobre el tratamiento y patologías de la demandante, no fue posible arribar a la conclusión que está anotaba en recomendaciones e historia clínica, en cuanto a que la demandante es en efecto víctima de acoso laboral; primero porque nunca ha tenido conocimiento directo de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se desarrollan las narrativas que la paciente expone en consulta, lo que lleva a establecer que la médica no tuvo oportunidad de constatar el ambiente laboral de la paciente y si efectivamente las recomendaciones que prescribe son las más adecuadas o pueden ser expresadas con mayor claridad y detalle para la empresa demandada. Segundo, fue claro para la Sala analizando la prueba, que la demandante desde el año 2017, cuando comenzó sus consultas e incapacidades, ha pasado muy poco el tiempo al interior de la sociedad demandada y por ende compartido con sus jefes, por lo que no resulta lógico que el apoderado en su recurso exponga que la señora Bibiana Gutiérrez está expuesta a una carga laboral excesiva cuando lo que se probó es que al contrario, le fueron rebajados la cantidad de clientes para atender, el horario de trabajo y las tareas a realizar, ello aunado a los periodos de incapacidad en que no tenía contacto con personal de la empresa. También, se tiene que tal y como lo expresó la a quo, que el conocimiento de la psiquiatra sobre las actividades, eventos y ambiente laboral de la demandante, ha sido informado a la profesional de la salud en las entrevistas que en privado ella ha

sostenido con la señora Gutiérrez Jaramillo, quien le ha contado cómo se siente y le expone cómo es su entorno laboral, quiénes son sus jefes inmediatos, cuáles sus funciones y horarios de trabajo, los que no le constan de manera directa a la testigo, inclusive si bien la profesional de la salud dijo que el proceso de reincorporación de la demandante no había sido satisfactorio, es una conclusión que vino de las percepciones de su paciente y no de la constatación directa, lo cual difiere de las actas que la misma actora ha firmado en diferentes ocasiones que dan cuenta de la realización de actividades propias para su reintegro y el seguimiento y acatamiento de instrucciones de la médico tratante por parte de la empresa.

Con la prueba documental aportada, si bien se da cuenta que la señora Bibiana Gutiérrez Jaramillo estuvo incapacitada durante mucho tiempo, el empleador ha demostrado que ha cumplido con sus deberes legales y con el sistema general de seguridad social, lo que le ha permitido a la actora disfrutar de los periodos de incapacidad, y cuando se reincorpora se procede a realizar por parte del empleador los proceso de reinstalación o reincorporación, asignándole tareas conforme a las recomendaciones médicas que expidió su médico tratante e inclusive se le asignaron clientes por debajo del promedio usual para ser atendidos en horarios exclusivamente laborales.

La actora dijo que en ocasiones cuando estaba incapacitada recibió correos de su jefe inmediata Patricia Osorio, pero ello fue para solicitarle soporte de las incapacidades, circunstancia que es normal pues corresponde al empleador pagarlas al trabajador para después proceder a efectuar el correspondiente recobro o cruce de cuentas con la EPS, hecho que al ser una obligación legal tanto del trabajador como del empleador no puede verse como acoso laboral. Y aunque le asiste razón al apoderado respecto a que en una ocasión fue enviado correo electrónico por parte de la señora Patricia Osorio en un horario no laboral, esta es la única prueba que se tiene de que ello sucedió, sin que sea posible afirmar que era una conducta habitual o continuada, además que se daba respuesta a una solicitud elevada por la actora.

Además, si bien hubo otros correos en periodos de incapacidad, ninguno implicó que la trabajadora dejara tal periodo para reintegrarse a su trabajo, en estos la señora Osorio le comunicaba que ya estaba solucionando temas con clientes. En cuanto a los correos recibidos en horario nocturnos, solo se aportó al expediente

uno, por lo que no se puede calificar como persistente y sistemática la conducta de la señora Patricia Osorio.

Frente al tema de la eliminación de información en el equipo de cómputo, si bien la señora Bibiana Gutiérrez afirma que su jefe inmediata Patricia Osorio fue la autora de tal hecho y que lo hizo con el fin de entorpecer su labor, esta afirmación no fue probada, y al no existir certeza sobre la autoría no se puede calificar la conducta como acoso laboral.

Tampoco constituye acoso laboral el hecho de que se haya discutido con la actora un posible aumento de salario, pues es un asunto que de acuerdo a lo explicado por la señora Patricia Osorio en su declaración, fue gestionado por ella, pero después de consultar con el empleador se determinó que la actora no cumplía con los requisitos para tal aumento, hecho que simplemente generó una expectativa económica y no un acoso laboral.

En lo que respecta al señor Germán Giraldo Salinas como último jefe desde el mes de octubre de 2018, no se observa que éste hubiera incurrido en las conductas que se le endilgaron, pues cuando la actora se reintegra el señor Giraldo Salinas procede a revisar con ella el proceso de reincorporación, asigna las nuevas funciones conforme a las recomendaciones médicas, se realiza un reentrenamiento, lo cual lleva un tiempo y además explicó que no es fácil conseguir clientes de manera inmediata, y que se ajustaran a las capacidades de la trabajadora conforme a las recomendaciones médicas; y adicional a ello se observa que si bien la actora se reintegró con este nuevo jefe el 30 de octubre de 2018, fue corto el tiempo en el que prestó sus servicios, entró en periodo de incapacidad desde el 15 de diciembre de 2018 hasta el 7 de febrero de 2019, se reintegra y vuelve a estar incapacitada desde el 18 de febrero de 2019 hasta el 24 de octubre de 2019 (ver folio 354 cuaderno 2-historial de incapacidades expedido por EPS Sura), por lo que se puede evidenciar que ha sido muy poca la prestación personal del servicio de la trabajadora, y en estos lapsos no fue acreditada la existencia de ningún acto discriminatorio o constitutivo de acoso laboral, y todo lo contrario, fue probado que en el marco de las obligaciones legales, el empleador y jefes inmediatos cumplieron con sus obligaciones legales y especiales de cuidado y ejecutaron actos que no constituyen acoso laboral conforme al artículo 8 de la Ley 1010 de 2006.

Así las cosas, al no encontrar probada la ocurrencia de hechos que constituyan acoso laboral, procederá la Sala a confirmar la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada -artículo 392 CPC, modificado artículo 365 CGP, aplicable por integración analógica, según las voces del artículo 145 CPTSS-.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia 458 del 10 de octubre de 2019 proferida por el **JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**.

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante en favor de la demandada dada la no prosperidad parcial de la alzada. Se fijan como agencias en derecho un valor de un salario mínimo legal mensual vigente (1 SMLMV). Las costas impuestas serán liquidadas conforme el Art. 366 del C.G.P.

TERCERO.- NOTIFÍQUESE esta decisión por EDICTO.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica


GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:
Mary Elena Solarte Melo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 006 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **66ce32c286759857125c3f50df07897e40c54c0fef8bfce1b52e32feaa77e20f**

Documento generado en 30/05/2023 12:10:33 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>