

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (REPARTO)

E. S. D.

EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ, mayor de edad, vecina de Cali (V), identificada con la Cédula de Ciudadanía N° 67.004.067 expedida en Cali, abogada en ejercicio, portadora de la tarjeta profesional N° 97.962 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderada de la Señora **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ**, identificado con la cédula de ciudadanía 66.855.863 de Cali - Valle, por medio del presente escrito me permito Interponer DEMANDA en contra de **LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, representada legalmente por la Dra. DIANA NELLY GUZMAN LARA o quién haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda y en contra de **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** representada legalmente por el Señor **JUAN DAVID ESCOBAR FRANCO** o quién haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que mediante el **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, Se ordene y condene a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, la cual fundamento en los siguientes:

HECHOS

1. La señora ARCINIEGAS laboró para el club campestre Farallones desde el 1 de junio de 2016 hasta el 1 de agosto de 2024 en el cargo de Contadora y se desempeñó en el área de servicios administrativos.

2. Mi mandante se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad mental con diagnóstico de 1. ESTRES POSTRAUMÁTICO 2. DEPRESIÓN MAYOR 3. BURNOUT (LABORAL) y TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA.

3. Se ha anotado dentro de la Historia Clínica de la señora ARCINIEGAS que: “De acuerdo con el criterio clínico esta enfermedad se inició por factores de tipo laboral consistentes en percepción de estrés laboral tipificado como:

1. Ambiente laboral tóxico

2. Sobrecarga laboral en horas

3. Alta responsabilidad o complejidad de las tareas.

4. Baja sensación de control. 5 percepción de acoso laboral...”

4. Esta enfermedad le ha generado a la señora ARCINIEGAS incapacidades y hospitalizaciones.

5. Dentro de la Historia Clínica de la señora ARCINIEGAS se advierte que psicología ocupacional recomendó:

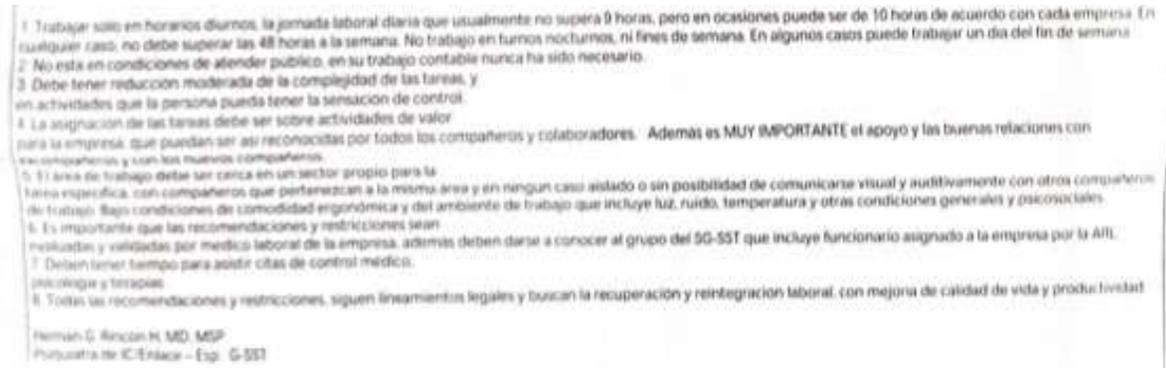
“...Conclusiones:

* Se recomienda considerar en el proceso de cambio de ocupación, la asignación de actividades laborales acordes al perfil técnico, profesional, experiencia y expectativas de crecimiento personal de la evaluada con funciones dentro del alcance técnico de lo anterior y atemperadas a su condición clínica con ajuste en la carga mental, cognitiva, emocional y operativa.

* Se recomienda hacer partícipe a la trabajadora en el proceso de cambio de ocupación, escuchando sus expectativas y analizándolas dentro de la toma de decisiones para no generar barreras actitudinales, emocionales y de conflicto técnico-operativo.

* Se recomienda medir la carga mental del cargo asignado y contrastarla con las capacidades residuales de la evaluada...”

6. De la misma manera psiquiatría recomienda:



7. La SOS inicia proceso de definición de origen de la enfermedad de la señora ARCINIEGAS y el 15 de diciembre de 2022 le solicita al Club campestre Farallones lo siguiente:

1. Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, o de egreso o retiro. Si el Empleador no contó con alguna de ellas, deberá remitir certificado por escrito de la no existencia de la misma.
2. Contratos de trabajo, si existen, durante el tiempo de exposición o en su defecto Certificación de cargos (Fecha de vinculación, tiempo laborado por cargo, horario de trabajo, descripción del oficio, perfil del cargo, etc.).
3. Información ocupacional, con descripción de la exposición ocupacional que incluya la información referente a la exposición a factores de riesgo con mínimo los siguientes datos:
 - 3.1. Definición de los factores de riesgo a los cuales se encontraba o encuentra expuesto el trabajador; conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - 3.2. Tiempo de exposición al riesgo o peligro durante su jornada laboral y/o durante el periodo de trabajo, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - 3.3. Tipo de labor u oficios desempeñados durante el tiempo de exposición, teniendo en cuenta el (los) factor (s) de riesgo que se está (n) analizando como causal.
 - 3.4. Jornada laboral real del trabajador.
 - 3.5. Análisis o evaluación de puesto de trabajo relacionado con Énfasis en Riesgo Psicosocial por afectación anatómica/funcional mental.
 - 3.6. Descripción del uso de determinadas herramientas, aparatos o equipos o elementos, si se requiere.

Y le otorgan 10 días para que aporten dicha información, solicitud que no contestaron.

8. Teniendo en cuenta que esta información era importantísima para definir el origen de la enfermedad de la señora ARCINIEGAS, le solicitamos esta información al CLUB FARALLONES el 26 de enero de 2023.

9. Mediante comunicación del 27 de marzo de 2023 el CLUB FARALLONES nos reenvía la información que enviaron a la EPS en 28 folios donde advertimos que la información estaba incompleta ya que solo habían aportando el punto 1 y 2 también incompleto y solo se habla del cargo desempeñado pero no las caracteriza y el 3 no se encuentra en APT con énfasis en riesgo psicosocial, no se contestó siendo importantísimo para esta clase de procesos.

10. Las enfermedades padecidas por la señora ARCINIEGAS tienen conexión directa con su ocupación y la calidad y cantidad de las actividades realizadas, son enfermedades que pueden ser consideradas como laborales según la tabla de enfermedades laborales determinadas como tales en el decreto 1477 de 2014 y no existe exposición extra ocupacional y condiciones individuales que las estén generando.

11. Mediante dictamen del 6 de marzo de 2023 la EPS SOS notifica su decisión de determinar como comunes los diagnósticos de trastorno depresivo recurrente, episodio depresivo grave presente sin síntomas psicóticos y trastorno de ansiedad generalizada, sin tener en cuenta los dx determinados por su medico siquiatra tratante 1. trastorno por estrés 2. Depresión mayor 3. Burnout (laboral), decisión que toma sin tener en cuenta la batería de riesgo psicosocial y y sin que se le haya realizado un APT con énfasis en riesgo psicosocial.

12. El 9 de marzo de 2023 radicamos nuestra inconformidad en contra de la decisión de la SOS.

13. Teniendo en cuenta que el empleador había practicado la batería de riesgo psicosocial a su personal, el 6 de junio de 2023 se la solicitamos al profesional que la practicó nos expidiera copia quién muy amablemente nos la entrego.

14. La Batería de riesgo psicosial fue aplicada el 29 de noviembre de 2022 y donde encontramos que el puntaje intra y extra laboral fue igual., pero aún no se realizaba el APT con énfasis en riesgo psicosocial.

15. El 13 de junio de 2023 radicamos petición ante el CLUB CAMPESTRE FARALLONES solicitando se realizara un APT con énfasis en riesgo psicosocial del puesto ocupado por la señora ARCINIEGAS 1 año antes del inicio de los síntomas de la enfermedad.

16. El 30 de marzo de 2023 y el 12 de julio de 2023 radiqué petición ante la JRCIVC informando que a la señora ARCINIEGAS aun no se le había realizado el APT con énfasis en riesgo sicosocial y haciendo una relación de las actividades de la señora ARCINIEGAS sobre carga laboral y acoso laboral a la que estaba sometida en su empresa ,sin embargo el medico valuador no tuvo en cuenta dicha información.

17. El 17 de agosto de 2023 , a la señora ARCINIEGAS se le asigna cita de valoración telefónica en la JRCIVC con el Dr. DAVID ALVAREZ a quién le indica que ya habíamos enviado esta misma información para que la tuviera en cuenta para la definición del origen de la enfermedad de la señora ARCINIEGAS, sin embargo al parecer no se la hicieron llegar y nuevamente se **envía** la información por correo electrónico y de manera física el 18 de agosto de 2023.

18. Según el dicho de la señora ARCINIEGAS la llamada con el Dr. David Álvarez, la encontró bastante desafortunada ya que no se hizo énfasis en las actividades realizadas por ella en su trabajo si no simplemente en que había tenido cáncer pero si bien es cierto aquello también tendría que tenerse en cuenta que debe revisar la conexión de la enfermedad y las actividades realizadas y esperábamos que si no se le había hecho suficientes preguntas acerca de su trabajo por lo menos se tuviera en cuenta la información documental que le habíamos enviado pero brilla por su ausencia tal información dentro del dictamen y peor aún no se solicita el APT con énfasis en riesgo psicosocial.

19. Mediante dictamen No.16202304195 del 17 de agosto de 2023 del mismo día de la llamada la JRCIVC califica 2 diagnósticos:

1. F411 TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA COMO ENF. COMUN
2. TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO DEPRESIVO GRAVE PRESENTE SIN SINTOMAS PSICOTICOS COMO ENF. COMÚN

Y toma la decisión considerando:

Concepto:

Se trata de una paciente de 50 años, coordinador administrativo y antes jefe financiera/contadora con diagnóstico de Trastorno mixto de ansiedad y depresión (trastorno de adaptación / episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos / trastorno de ansiedad generalizada. No se aporta aplicación del protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés (Ministerio de trabajo 2014), por lo que se asume que en la etapa IV existe AL MENOS un puntaje igual en cuanto a la valoración de factores ocupacionales Vs los extra ocupacionales, pasando a desarrollar las siguientes etapas del protocolo (matriz trastornos adaptativos y reacción a estrés grave, al ser el cuadro sindromático más compatible con un Trastorno mixto de ansiedad y depresión).

Se resalta que no existen documentados en la historia clínica antecedentes heredo familiares, características de personalidad pero si eventos vitales negativos extra-laborales ("historia además de Cáncer de seno que la predispone a preocuparse por su salud física" - Concepto de Psiquiatría del 07/04/2022), con lo cual el factor de riesgo laboral corresponde al 50% en la matriz de toma de decisiones. Dado que el punto de corte es 51%, se califica de **ORIGEN COMUN** los diagnósticos anotados.

20. Es decir que toma su decisión por la anotación en Historia Clínica en la que indica el medico tratante "historia de CA de seno que la predispone a preocuparse por su salud física" del 7 de abril de 2022 y deja por sentado que no existen documentados en la HC antecedentes heredo familiares.

21. La JRCIVC no tuvo en cuenta el APT con énfasis en riesgo psicosocial y en consecuencia tampoco aplicó el protocolo para las enfermedades derivadas del estrés para ninguno de los 2 diagnósticos.

22. El 11 de septiembre de 2023 se realiza el APT con énfasis en riesgo psicosocial a la señora ARCINIEGAS, es decir después que se emite el dictamen por parte de la EPS y la JRCIVC.

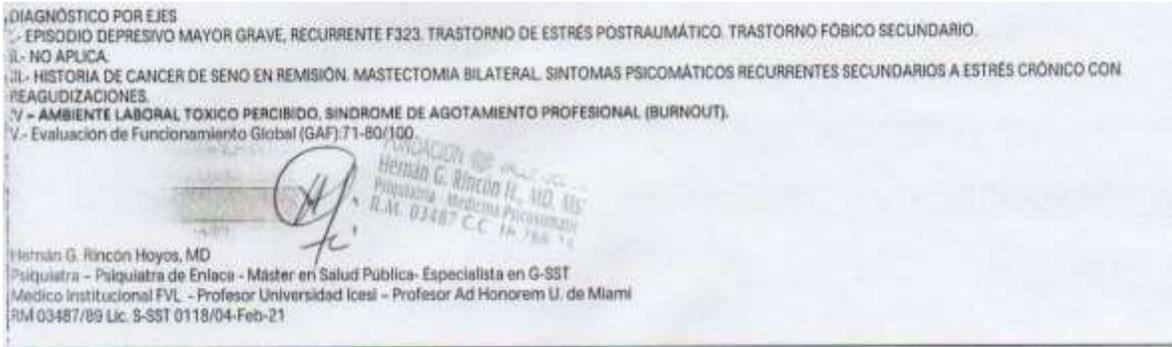
23. Dentro del informe intra y extra laboral se advierte un puntaje superior para los factores intralaborales, de manera que se hacía necesario profundizar en los riesgos y seguir aplicando el protocolo para determinar de manera precisa el origen.

24. Teniendo en cuenta que la entrevista de la señora ARCINIEGAS fue muy corta y debido a su enfermedad echa de menos detalles de toda su problemática al interior de su empresa le solicité elaborar un documento donde detallara todas las situaciones que le han generado la enfermedad y donde se advierte que la carga laboral y el acoso al que fue sometida apareció antes del cancer de seno documento realizado el 28 de agosto de 2023 y que fue radicado tanto con los recursos como con las adiciones.

25. Claramente se puede advertir que el exceso en la carga laboral era absoluto, jornadas extensas de trabajo trabajando más horas por encima de la máxima legal, falta de apoyo humano, falta de recompensa proporcional a la labor desempeñada cuando no se le realizó el aumento salarial que debía tener su cargo durante 3 años y al contrario aumentaron las tareas y disminuyeron el tiempo para realizarlas, la carga mental y emocional era altísima, falta de consideración al no completarle su grupo de trabajo y como si fuera poco ya cuando estaba desgastada

laboralmente finalmente se enferma y la aíslan a un cargo para el cuál no tenía la competencia hasta el punto de considerarse por su medico tratante como burnout, acompañado de acoso laboral y falta de acompañamiento en su proceso de reincorporación laboral.

26. De la misma manera a la señora ARCINIEGAS se le realizó peritaje siquiátrico el 30 de junio de 2023 el cuál aportamos a los respectivos recursos, y que concluyó lo siguiente:



27. El 7 de septiembre de 2023 Interpuse recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra del dictamen 16202304195 DEL 17 AGOSTO DE 2023, dentro del termino legal , indicando todo lo anterior.

28. El 14 de septiembre de 2023 se radica primera adición al recurso para tener en cuenta el peritaje psiquiátrico .

29. El 26 de junio de 2024 se presentó segunda adición al recurso para que se tuviera en cuenta que dentro de los factores intra laborales habían puntajes superiores a 9:

“... El 14 de septiembre de 2023 El Club Farallones le envía a la señora ARCINIEGAS Protocolo de Calificación de origen de enfermedades derivadas del estrés evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial intra y extra laboral, documento como bien indica su introducción se presenta el análisis de puesto de trabajo psicosocial para la determinación de patologías derivadas del estrés del cargo jefe financiera de la empresa Club Farallones, donde encontramos en el siguiente resultado:

PONDERACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL OCUPACIONAL VS. EXTRAOCUPACIONAL

N.º	Descripción factores Intralaborales superiores a 7	Valoración	N.º	Descripción factores Extralaborales superiores a 7	Valoración
1	Demandas Cuantitativas	9	1	EVENTO VITAL: Cáncer de mama	7
2	Demandas de carga mental	8	2	Tiempo fuera del trabajo	7
3	Demandas de la jornada de trabajo	8	3		
4	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	7	4		
5	Exigencias de responsabilidad del cargo	7	5		
6	Claridad del rol	7	6		
Total		46	Total		14
Promedio		7,6	Promedio		7

Por el resultado la decisión de determinación del origen como común por esta sala tendría que reponerse a laboral.

Y además se advierte que solo como factor extra ocupacional se tiene en cuenta un evento vital que es el CA de mama.

30. Con el fin de demostrar que el cáncer de mama no era un evento vital negativo que incidiera en la determinación del origen como laboral en la enfermedad de la señora ARCINIEGAS, solicitamos se le realizara una junta medica psiquiátrica.

31. Mediante concepto del 26 de junio de 2024 los profesionales Juliana Diaz Siquiatra de enlace, Hernán G. Rincón Siquiatra ocupacionista emiten el diagnóstico por ejes:

La evaluación neuropsicológica es clara en reportar la afectación por los niveles muy altos de ansiedad y de depresión, con compromiso atencional y en el aprendizaje, lo cual es frecuente en situaciones de trauma por estrés, en este caso crónico de probable origen ocupacional. Además, la evaluación psicométrica encontró afectación importante de la personalidad con efectos de trauma por estrés, con compromiso emocional, rigidez, referencialidad, somatización, alta fragilidad, ansiedad y depresión.

Estos son efectos esperados o agravados por trauma por estrés, lo cual valida lo encontrado en evaluación y seguimiento clínico durante los últimos tres años. En la historia clínica se consideró el diagnóstico de Trastorno de Ansiedad Generalizada, pero, con base en la evaluación clínica actual, su trastorno de ansiedad parece corresponder a trauma por estrés manifestado con síntomas de ansiedad similar a la generalizada y ansiedad de evitación fóbica hacia el ambiente laboral donde ha sufrido estrés severo y percepción de acoso.

De acuerdo con la historia clínica cumple criterios para burnout, trastorno por estrés postraumático versus otras formas de trauma por estrés crónico, con consecuente incremento de reactividad autonómica y ansiedad con evitación fóbica. Tiene síntomas que cumplen criterios para trastorno depresivo mayor grave recurrente secundario.

Es importante anotar que la paciente tiene un alto nivel de resiliencia, pero frente a la situación de estrés continuo percibido en un ambiente laboral de bajo apoyo, presenta recaída frecuente de síntomas.

“...DIAGNÓSTICO POR EJES

I.- EPISODIO DEPRESIVO MAYOR GRAVE RECURRENTE SIN SÍNTOMAS PSICOTICOS (PROBABLE ORIGEN LABORAL), TRASTORNO POR ESTRÉS (PROBABLE ORIGEN LABORAL),

TRASTORNO DE ANSIEDAD CON SINTOMAS FOBICOS AL AMBIENTE LABORAL (PROBABLE ORIGEN LABORAL).

II. AFECTACIÓN DE LA PERSONALIDAD (POR ENFERMEDAD MENTAL Y ESTRÉS CRÓNICO?)

III. HISTORIA DE CANCER DE SENO EN REMISIÓN. MASTECTOMIA BILATERAL. SINTOMAS PSICOMÁTICOS RECURRENTE SECUNDARIOS A ESTRÉS LABORAL CRÓNICO

PERCIBIDO CON REAGUDIZACIONES. OBESIDAD. CEFALEA

IV . AMBIENTE LABORAL TOXICO PERCIBIDO, SINDROME DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL (BURNOUT).

V.- Evaluación de Funcionamiento Global (GAF):71-80/100..”

32. Dentro del citado concepto encontramos 2 cosas muy importantes y es que la señora ARCINIEGAS se sobre puso adecuadamente al cáncer antes de que se diagnosticara su enfermedad psiquiátrica lo que confirma que no existen eventos vitales negativos y segundo que no se evidencian antecedentes familiares previos o antecedentes en la niñez o adolescencia de enfermedades mentales o situaciones traumáticas que puedan explicar los síntomas actuales. “una hija suya presentó depresión , pero relacionado con la exposición a violencia por matoneo escolar...”

33. Mediante dictamen JN202415224 del 17 de julio de 2024 la JN determina como comunes las patologías de episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y trastorno de ansiedad generalizada y en esta ocasión si se aplica el protocolo tanto para la depresión como para la ansiedad y en la depresión encuentran que no hay eventos vitales negativos como lo había determinado la JRCIVC pero si antecedentes heredo familiares por una anotación en HC del 6/12/21 "... antecedentes de enfermedad mental: hija con trastorno depresivo...", lo que también afectó para la ansiedad.

34. Esta decisión al parecer se tomó sin tener en cuenta el concepto del 26 de junio de 2024, donde los profesionales Juliana Díaz Siquiatra de enlace y Hernán G. Rincón Siquiatra especialista en seguridad y salud en el trabajo hacen la siguiente anotación "...que no se evidencian antecedentes familiares previos o antecedentes en la niñez o adolescencia de enfermedades mentales o situaciones traumáticas que puedan explicar los síntomas actuales..."

35. El 25 de julio de 2024 solicitamos a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle de Cauca copia del expediente de la señora ARCINIEGAS y encontramos que la HC que aportamos en muchas oportunidades esta incompleta, que no está el APT, que no está el perfil psiquiátrico del 30 de junio de 2023, ni el concepto psiquiátrico del 26 de junio de 2024, ni las pruebas neuropsicológicas de noviembre de 2023 y mucho menos el MMPI del 19 de junio de 2024, documentos con los que podíamos comprobar la no existencia de eventos vitales o antecedentes heredo familiares.

36. Si la Junta Nacional de calificación de invalidez no hubiese tenido en cuenta antecedentes heredo familiares la señora ARCINIEGAS habría obtenido el punto de corte tanto para el trastorno depresivo como para el trastorno de ansiedad generalizada y se habrían determinado las enfermedades como laborales.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos expuestos, Solicito Señor Juez, que acepte las siguientes peticiones y que haga las declaraciones y condenas correspondientes:

PRETENSIONES PRINCIPALES:

PRIMERO: Se declare la Nulidad del dictamen N° JN202415224 del 17 de julio de 2024, emitido por La Junta Nacional de calificación de invalidez, que calificó el origen de las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y trastorno de ansiedad generalizada como enfermedades de origen común.

SEGUNDO: Se declare la que las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad son enfermedades de origen laboral, de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

TERCERO: Se declare que la señora **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ**, ha perdido un porcentaje de capacidad laboral como consecuencias de las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

CUARTO: Que se declare que la señora **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ** tiene derecho a las prestaciones que haya lugar con ocasión de la PCL determinada de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

QUINTO: Se condene a la entidad demandada **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** al reconocimiento y pago de las prestaciones que haya lugar con ocasión de la PCL determinada de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

SEXTO: Se condene a la entidad demandada **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** al reconocimiento y pago de los intereses moratorios del artículo 141 de la ley 100 de 1993 sobre todas y cada una de las prestaciones económicas a que se condenen con ocasión de la presente demanda.

SEPTIMO: Se condene a la demandada a todos los derecho extra y ultra petita que se comprueben a través de la presente demanda.

OCTAVO: Que se condene a la entidad demandada al pago de las Costas y agencias en derecho que genere este Proceso.

PRUEBAS

Solicito tener y practicar como tales las siguientes:

1. Copia de la Cédula de la señora **MARGARITA ARCINIEGAS** (Folio 45).
2. Copia del certificado de labores expedido por el Club Farallones el 1 de agosto de 2024 (Folio 46).
3. Copia de la Historia Clínica de la señora **MARGARITA ARCINIEGAS** (Del folio 47 al 784).
4. Copia de la Historia Clínica Ocupacional (Del folio 785 al 797).
5. Copia de la carta de la SOS al Club Farallones del 15 de diciembre de 2022 (Del folio 798 al 799).
6. Copia de la petición al Club Farallones del 26 de enero de 2023 (Del folio 800 al 815).
7. Copia de la comunicación del 27 de marzo de 2023 del CLUB FARALLONES (Del folio 816 al 844)
8. Copia del dictamen de la EPS SOS del 6 de marzo de 2023 (Del folio 845 al 850).
9. Copia de la inconformidad radicada el 9 de marzo de 2023 (Del folio 851 al 872).
10. Copia de la Batería de Riesgo Psicosocial practicada el 29 de noviembre de 2022 (Del folio 873 al 878).

11. Copia de la petición radicada en el Club Farallones el 13 de junio de 2023 solicitando se realizara un APT con énfasis en riesgo psicosocial del puesto ocupado por la señora ARCINIEGAS (Del folio 879 al 914).
12. Copia de las peticiones radicadas en la JRCIVC el 30 de marzo de 2023 y el 12 de julio de 2023 informando que a la señora ARCINIEGAS aún no se le había realizado el APT con énfasis en riesgo sicosocial (Del folio 915 al 983).
13. Copia del Correo electrónico enviado a la JRCIVC del 18 de agosto de 2022 enviando información para ser tenida en cuenta (Del folio 984 al 1142).
14. Copia del dictamen N° 16202304195 del 17 de agosto de 2023 de la JRCIVC (Del folio 1143 al 1151).
15. Copia del APT con énfasis en riesgo psicosocial de la señora ARCINIEGAS del 11 de septiembre de 2023 (Del folio 1152 al 1167).
16. Copia del peritaje psiquiátrico del 30 de junio de 2023 realizado a la señora ARCINIEGAS (Del folio 1168 al 1170).
17. Copia del recurso de reposición y en subsidio de apelación en contra del dictamen 16202304195 del 17 agosto de 2023 radicado el 7 de septiembre de 2023 (Del folio 1171 al 1202)
18. Copia de la adición al recurso del 14 de septiembre de 2023 aportando el peritaje psiquiátrico (Del folio 1203 al 1227).
19. Copia de la segunda adición radicada el 26 de junio de 2024 (Del folio 1228 al 1607).
20. Copia de concepto psiquiátrico del 26 de junio de 2024 de los profesionales Juliana Díaz Siquiatra de enlace, Hernán G. Rincón Siquiatra ocupacionalista (Del folio 1608 al 1610).
21. Copia de Pruebas neuropsicológicas de noviembre de 2023 (Del folio 1611 al 1616).
22. Copia del dictamen JN202415224 del 17 de julio de 2024 proferido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez (Del folio 1617 al 1645).
23. Copia de la petición de expediente radicado en la JRCIVC el 25 de julio de 2024 (Del folio 1646 al 1654).
24. Copia del expediente de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca (Del folio 1655 al 1909).
25. Copia de la queja formal de acoso laboral ante el Club Farallones del 15 de septiembre de 2023 (Del folio 1910 al 1959).
26. Copia de la comunicación del Club Farallones del 6 de octubre de 2023 (Del folio 1960 al 2054).
27. Copia de hechos de situaciones que considera la señora ARCINIEGAS generó la enfermedad del 28 de agosto de 2023 (Del folio 2055 al 2080).

PERICIAL

Solicito respetuosamente al Despacho conforme lo señala el artículo 51 del CPT Y de la s.s. se sirva designar:

1. Un médico siquiatra o sicólogo con especialidad en seguridad y salud en el trabajo con el fin de que determine el origen de las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad no especificado, en el sentido de indicar si las mismas son enfermedades de origen laboral.
2. De la misma manera una vez se determine tal origen se determine el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral de las patologías calificadas

RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente demanda va orientada a demostrar que las enfermedades episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad no especificado diagnosticadas a la señora ARCINIEGAS son enfermedades de origen laboral y como consecuencia de ellas ha perdido un porcentaje de su capacidad laboral.

DECRETO 1477 DE 2014

ARTÍCULO 1. Tabla de Enfermedades Laborales. *El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.*

La Tabla de Enfermedades Laborales se establece en el anexo técnico que hace parte integral de este decreto.

VER TABLA

(Ver modificación de la tabla, Art. 2 y 3 del [Decreto 676 de 2020](#))

ARTÍCULO 2. De la relación de causalidad. *En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.*

ARTÍCULO 3. Determinación de la causalidad. *Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:*

1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.

2. La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo.

ARTÍCULO 4. Prestaciones económicas y asistenciales. *A los trabajadores que presenten alguna de las enfermedades laborales directas de las señaladas en la Sección II Parte A del Anexo Técnico que forma parte integral del presente acto administrativo, se les reconocerán las prestaciones asistenciales y económicas como de origen laboral desde el momento de su diagnóstico, sin que se requiera la determinación de origen laboral en primera oportunidad o dictamen de las juntas de calificación de invalidez.*

Será considerada como una enfermedad directa la enfermedad COVID-19 Virus identificado - COVID-19 Virus no identificado señalada en la Sección II Parte A del Anexo Técnico, del presente decreto, la contraída por los trabajadores del sector de la salud, incluyendo al personal administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que preste servicios en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención de esta enfermedad.

Para el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas por parte de las entidades Administradoras de Riesgos Laborales, de las enfermedades enunciadas en la Sección II Parte B, se requiere la calificación como de origen laboral en primera oportunidad o el dictamen de las Juntas de Calificación de Invalidez y de conformidad con la normatividad vigente.

Las enfermedades padecidas por la señora ARCINIEGAS tienen conexión directa con su ocupación y la calidad y cantidad de las actividades realizadas, son enfermedades que pueden ser consideradas como laborales según la tabla de enfermedades laborales determinadas como tales en el decreto 1477 de 2014, no existe exposición extra ocupacional y condiciones individuales que las estén generando.

Así se lo hicimos saber a las juntas y su exposición al riesgo psicosocial lo pudo comprobar el respectivo APT del 11 de septiembre de 2023 donde claramente se advierte un puntaje superior para los factores intralaborales, lo que corroboraba el dicho de la señora ARCINIEGAS mediante documento del 28 de agosto de 2023:

“...A finales de mayo de 2016, la empresa en referencia tenía una **oferta laboral para contador público**, para el cual me postulé y siguiendo el proceso fui contratada para este cargo a partir del 01 de junio de 2016 (anexo copia del contrato).

No tuve entrega oficial del cargo porque entiendo que el contador anterior había renunciado había varios meses antes. No me entregaron manual de funciones, la jefe de gestión humana la sra Lady Gutiérrez, verbalmente me informa de forma superficial las funciones del contador anterior:

Funciones del Contador

Presenta los informes contable Balance y P&G a la gerencia (3 centros de costos Club, deporte y Alimentos y bebidas)

Presentación de impuestos

Retefuente

IVA

Reteica

Medios magnéticos Dian y municipales

Personal a Cargo

1 analista contable

5 auxiliares contables

1 aprendiz

Me disponen a la auditora interna (dependía directamente de gerencia) para que me entregue los archivos y los formatos que reposaban el computador del contador anterior, reafirmandome que las funciones inherentes al cargo de contador son las anteriormente mencionadas.

Nota: Dicho por la misma jefe de gestión humana Cuando informan que ingresa el contador, la coordinadora de costos y su auxiliar, renunciaron el 30 y 31 de mayo respectivamente (dependían de Director de alimentos y bebidas)

Al no haber equipo de costos y para poder recopilar la información y presentar un cierre confiable y real del periodo mayo de 2016, tuve que organizar con el equipo contable el respectivo inventario físico de todo alimentos y bebidas, para comparar respecto a lo que figuraba en los informes contables, se encuentra un **hallazgo de un faltante de inventarios de \$97 millones de pesos**, cuando le informo al gerente de ese tiempo, el Sr Juan Carlos Serna, se niega a que se incluya esa información en los estados financieros a lo que le respondo que imposible y dado el caso dejo una nota aclaratoria informando el faltante mientras si lo requieren, le hacen auditoria al trabajo realizado por mí, me citan con el presidente de la Junta Directiva el sr Javier Peláez, le explico la situación y me dice que

prepare un informe completo para la Junta Directiva el cual presento, posterior a esto, me direccionaron un miembro de junta directiva Dr Gustavo Gil (Contador público) para que le informara directamente a él cualquier irregularidad que se estuviese presentando.

A partir de esa reunión, aproximadamente 2 semanas después se me acerca la Jefe de Gestión humana y verbalmente me informa que la Junta está considerando nombrarme Director Financiera, por el excelente informe, la experiencia y requieren control sobre otras áreas que pasaría a liderar.

La semana siguiente todo verbal pasan a mi cargo:

Aparte de la contabilidad

Tesorería

Facturación

Cartera

Compras

Costos

Almacenes

Sin ampliar estructura, con el nuevo cargo, inmediatamente le digo que cual es la nivelación salarial del cargo, con estas nuevas responsabilidades y me informa que cuando oficialicemos el cargo, (esta oficialización nunca ocurrió y mucho menos la nivelación salarial), a partir de allí, quede responsable del todas las áreas nuevas, presentando informes, procesos de mejora y control y auditando cada uno de estos, me cambiaron el cargo en la nómina, en las cartas laborales, en los correos electrónicos (primero directora, cuando seguí insistiendo en la nivelación, me cambiaron a jefe, pero **no hubo ninguna nivelación** por ninguno de los nombres de los cargos), los aumentos que he tenido han sido estrictamente los autorizados para la nómina general.

Nota: Hasta la fecha desde el año 2019 mi salario continúa congelado.

Lastimosamente el 5 de octubre de 2016, me diagnostican con cáncer de mama, estuve incapacitada por aproximadamente 5 meses, pero por todas las áreas que lideraba, durante mi incapacidad me solicitaron que apoyara con los cierres, por consiguiente trabajé casi un 70% incapacidad durante los tratamientos de quimioterapia con los cierres e informes mensuales y aunque contrataron una persona solo para el cierre a presentar la Asamblea, trabaje todo el tiempo con esta persona tanto virtual y en ocasiones presencial para poder cumplir, incluso me dijeron "tienes que acompañarnos a la Asamblea marzo de 2017" (con tan solo 2 días de haber recibido quimio asisto).

En el 2017 a mi regreso de la incapacidad por quimioterapias, para la época en que yo entre (junio 1 de 2016) las normas NIIF tenían la obligación de haber sido implementadas desde el 1 enero de 2016 y tuve que entrar a implementar, políticas, implementar 2016 (esta con apoyo de un tercero) y 2017 (está absolutamente sola) además de las responsabilidades diarias, lo que me implicaban jornadas de 16 a 18 horas, festivos y varias ocasiones más de 24 horas.

La gerencia nueva, que es la actual María del Socorro Bermeo Navia, amplía de manera importante la información requerida por el área financiera, adicional a los procesos de control implementados bajo mi liderazgo y mejora requeridos por la Junta directiva

INFORMACION PRESENTADA POR AREA FINANCIERA

	ANTES	AHORA
Estados Situación Financieros	1	1
Estado de Resultados Integrales	1	1
Ejecución Presupuestal		1
Informe de cartera		1
Proyección ERI		1
Flujo de caja		1
P&G por Unidad Negocio		20
Centros de costos	3	83
Proyección Renta		1
Presupuesto	1	1
Informes Asamblea	1	1
P&G de Actividades (Eventos Institucionales, torneos y festivales)		1

CUENTAS POR PAGAR

ANTES

- ▶ Revisión Entradas Vs Factura, ajustes y contabilización de impuestos
- ▶ Contabilización y legalización de anticipo
- ▶ Digitación movimientos cajas POS
- ▶ Conciliación Bancaria Banco BBVA

AHORA

- ▶ Revisar y verificar todas la facturas de suministro, los conceptos son revisar son las retenciones practicada y verificación de cumplimiento de requisitos legales e internos
- ▶ Contabilización y legalización de anticipo
- ▶ Contabilizaciones de cajas menores y propinas por tercero
- ▶ Contabilización de activos fijos en el modulo
- ▶ Conciliación Bancaria todos los bancos e inversiones (8 cuentas) y seguimiento de partidas conciliatorias
- ▶ Conciliación de cuentas por pagar mensual

TESORERÍA

ANTES

- ▶ Pagos Elaboración y entrega de cheques y recibos de caja
- ▶ Atención telefónica y presencial a proveedores información de pagos
- ▶ Elaboración de recibo Cajas POS y recaudos presenciales (Excepto comités deportivos)
- ▶ Conciliación de caja general (mensual)
- ▶ Elaborar consignaciones con mensajero
- ▶ Entrega de informe diarios de disponible de caja bancos y fiducia

AHORA

- ▶ Programación y pagos transferencia electrónica
- ▶ Generación vía Email información de pagos, atención presencial y telefónica a proveedores de pagos
- ▶ Elaboración de recibo Cajas pagos recaudos presenciales todo concepto
- ▶ Apertura y conteo de recursos de sobres (en presencia de auditor interno) cuadros de cajas diarios por cada cajero POS, con arqueo de Auditoria de ingresos
- ▶ Contabilización + cuadros de caja en ceros de cajas POS y recepción a caja general, por forma de pago
- ▶ Conciliación de caja general diaria e informe mensual
- ▶ Revisar y preparar el efectivo para despacho carro valores
- ▶ Entrega de informe diarios de disponible de caja bancos y fiducia
- ▶ Separación de recursos a Fiducia de inversiones
- ▶ Flujo de caja ejecutado y proyectado

Facturación y Cartera

ANTES

- ▶ Facturación de cuota de sostenimiento, novedades de acciones, consumo mínimo, academias, escolita, locker, cuarto de tacos, fundación y demás conceptos (Excepto A&B)
- ▶ Despacho de facturación
- ▶ Atención al socio telefónica y presencial por aclaración de cuentas (Excepto A&B)
- ▶ Bloqueos y desbloques por cuotas de sostenimiento (Listado Excel)

AHORA

- ▶ Facturación de cuota de sostenimiento, novedades de acciones, consumo mínimo, academias, escolita, locker, cuarto de tacos, fundación y demás conceptos (Excepto A&B)
- ▶ Notas de ajustes, cruces de anticipos generales y corrección de facturación por consumos A&B y eventos
- ▶ Despacho de facturación y estados de cuentas
- ▶ Atención al socio telefónica y presencial por todo concepto
- ▶ Bloqueos y desbloques ERP (manualmente) por cuotas de sostenimiento y alimentos & bebidas
- ▶ Tabla de amortización (S/G acuerdo de pago)
- ▶ Gestion de cartera por todo concepto
- ▶ Aplicación de pagos abonados directos a cuentas bancarias
- ▶ Programación e informes comités de cartera por edades y por todo concepto
- ▶ Interfaces de ventas POS
- ▶ Conciliación de cartera por todo concepto

COSTOS

ANTES

- ▶ Revisar entradas, traslados de almacén de A&B
- ▶ Inventarios mensuales de almacén de A&B y cocina
- ▶ Costeo por juego de inventario

AHORA

- ▶ Revisar entradas, traslados de almacén de A&B
- ▶ Inventario mensual total de cierre de Almacenes de A&B, suministros, cocina y todos los 12 puntos de venta A&B
- ▶ Inventario diario de proteínas cocina
- ▶ Inventario diario de licores bar principal
- ▶ Inventarios aleatorios todos puntos
- ▶ Implementación y costeo en el ERP de:
- ▶ Costeo por interfaz
- ▶ Laboratorios y Recetas, transformaciones, porcionamiento, producciones en línea
- ▶ Auditoría de producción en cocina (Bajas, traslados a los puntos, reportes de novedades por daño o pérdida en cocina y los puntos)
- ▶ Retroalimentación de rotación de productos en los puntos de ventas para optimización y discusión de pérdidas
- ▶ Control y cobros de inventarios por diferencias sin justificar
- ▶ Controles de consumos
- ▶ Informe y análisis de costos general por puntos de venta y por grupos (Alimentos, bebidas y licores)
- ▶ Informe de ingeniería de menús, patrocinios
- ▶ Creación de códigos en inventarios y POS, por artículos
- ▶ Costeo por platos por platos y precios sugeridos

ALMACENES (A&B y SUMINISTROS)

ANTES

- ▶ Solo A&B Recepción mercancía de proveedores
- ▶ Despacho a los puntos de A&B
- ▶ Entrega de producto para consumo
- ▶ Entradas de almacén parciales
- ▶ Traslados parciales

AHORA

- ▶ A&B y Suministros, recepción mercancía proveedores
- ▶ Despacho a los puntos de A&B
- ▶ Entrega de producto para consumo
- ▶ Entradas de almacén totales
- ▶ Traslados totales
- ▶ Implementación de horarios para recepción y entrega de mercancía
- ▶ Controles, Rotación (PEPS), abastecimiento y stock de almacenes

CONTABILIDAD

ANTES

- ▶ Contabilización de movimientos de comités deportivos (4 cuentas)
- ▶ Conciliaciones bancarias de comités deportivos
- ▶ Conciliación Bancaria de cuentas del Club (Excepto A&B) (7 cuentas)
- ▶ Notas de cierre y ajustes
- ▶ Liquidación y presentación de impuestos e información nacionales, municipales y toda índole mensuales, bimestrales y anuales
- ▶ Estados Situación Financieros
- ▶ Estado de Resultados Integrales (3 centros de costos)

AHORA

- ▶ Notas de cierre y ajustes
- ▶ Revisión de conciliaciones bancarias y seguimiento de partidas conciliatorias
- ▶ Aplicar robot transaccional
- ▶ Liquidación y presentación de impuestos e información nacionales, municipales y toda índole mensuales, bimestrales y anuales
- ▶ Estados Situación Financieros
- ▶ Estado de Resultados Integrales
- ▶ Ejecución Presupuestal (83 centros de costos)
- ▶ Informe de cartera
- ▶ Proyección ERI
- ▶ Flujo de caja
- ▶ (20) P&G por Unidad Negocio
- ▶ Proyección Renta
- ▶ Presupuesto
- ▶ Informes Asamblea
- ▶ P&G de Actividades (Eventos Institucionales, torneos y festivales)

ESTRUCTURA AREA FINANCIERA Y CONTABLE

ANTES

AHORA

AREAS	Fijos	Aprendices	Fijos	Aprendices
CxP	2	1	1	1
Tesorería	1	0	1	1
Cartera	1	0	2	0
Costos	2	0	4	0
Almacenes	2	0	3	0
Contabilidad	5	1	2	0

13	2	13	2
----	---	----	---

ANALISIS DE HORAS HOMBRE POR CARGOS AREA FINANCIERA

Semanales 48hr

Mensuales

192

HORAS MES

AREAS	Cargos	Total horas trabajado	Horario Legal laboral (hr)	Diferencia (+) exeso
Contabilidad	1 Analista contable	327 horas	192 horas	135 horas
	1 Auxiliar de cuentas por pagar	417 horas	192 horas	225 horas
Tesorería	1 Tesorero	372 horas	192 horas	180 horas
	1 Aprendiz	192 horas	192 horas	0 horas
Cartera	1 Coord Cartera	376 horas	192 horas	184 horas
	1 Auxiliar de cartera A	395 horas	192 horas	203 horas
	1 Auxiliar de cartera B	390 horas	192 horas	198 horas
Costos	1 Coord Costos	251 horas	192 horas	59 horas
	1 Ajuxiliares de costos A	243 horas	192 horas	51 horas
	1 Ajuxiliares de costos B	207 horas	192 horas	15 horas
	1 Auditor de cocina	286 horas	192 horas	94 horas
Almacenes	1 Almacenista Suministros	347 horas	192 horas	155 horas
	1 Almacenista A&B	271 horas	192 horas	79 horas
	1 Auxiliar de almacén A&B	233 horas	192 horas	41 horas

Como se puede evidenciar se trató de reestructurar para optimizar el recurso humano, pero los crecimientos de las tareas ya exigían más personal, el cual se presentaron al comité financiero en junio 2019, solicitaron muchos estudios con funciones y horas por cargo y benchmarking con un Club similar, el resultado fue la aprobación del recurso en acta anexa COMITÉ FINANCIERO No.2019006 que nunca por parte de gerencia y gestión humana procedieron a ejecutar.

CLUB FARALLONES

CLUB SIMILAR

AREAS	Cargos	Fijos	Aprendices	Cargos	Fijos	Aprendices
Financiera	1 Jefe Financiera y contable	1	0	1 Directora Financiera	1	0
Tesorería	1 Tesorero	1	1	1 Terorero 3 Auditores de Ingresos	4	0
Cartera	1 Coord Cartera 1 Auxiliar de cartera	2	0	1 Jefe de Cartera 2 Auxiliar de cartera	3	1
Costos	1 Coord Costos 2 Ajuxiliares de costos 1 Auditor de cocina	4	0	1 Jefe de Costos 2 Ajuxiliares de costos 2 Auditores de cocina	5	0
Almacenes	2 Almacenistas 1 Auxiliar de almacén	3	0	3 Almacenistas 1 Auxiliar de almacén	4	0
Contabilidad	1 Analista contable 1 Auxiliar de cuentas por pagar	2	1	1 Jefe Contable 1 Analista de impuestos 1 Analista de cuentas por pagar 1 Analista de activos fijos	4	0

13 2

21 1

Extracto de acta

El comité financiero recomienda:

-Castigar la cartera por los eventos de Tecnoquimicas y Oster y por arrendamiento Fratelli Trading SAS.

-Hacer circularización de cartera con los socios en el presente mes

-Que se aprueba como apoyo conciliatorio para los casos criticos de cartera

-Se aprueba auxiliar contable con base presentación benchmarking otros clubes

3-En el Informe de ERP de Zeus no se revisó por falta de tiempo, se recomienda llevarlo a la reunión del proximo 17 de Julio con Zeus

Para el año 2020 Emergencia sanitaria Covid-19 Desde el momento de la nos hicieron firmar un otrosí voluntariamente obligatorio inicialmente reducción salarial y después un segundo otrosí por reducción de jornada laboral (algunos de 6 horas y otros de 4 horas "anexo archivo con horarios reducidos") para disminuir el salario presuntamente a las horas trabajadas, que para financiero jamás se respetó, principalmente en jefe financiera, tesorería y coordinadora de cartera, estos tres cargos trabajamos jornadas de 7am a 11pm y hasta 2am, personalmente trabajé de lunes a domingo con un horario promedio 7am hasta 11pm, desde el cierre del Club el 15 de marzo de 2020 hasta junio 15 de 2020, a partir de julio de 2020 empezamos trabajo presencial, en jornada plena, pero con pago de otrosí disminución de jornada, sobre todo el área financiera y administrativa en general, solo hasta octubre 2020 nos volvieron a pagar jornada plena

Vacaciones 2020: A todo el equipo financiero en la quincena del 15 de abril de 2020, nos llegó el pago de las vacaciones del 1 al 20 de abril, cuando ya estos días se habían trabajado, posterior a esto nos dicen que relacionemos el tiempo que después no compensaban el tiempo (hasta ahora, ni compensado ni pagado)

De: contabilidad@clubfarallones.org <contabilidad@clubfarallones.org>

Enviado el: 2020, 26 de mayo de martes 7:10 p. m.

Para: 'Leidy Gutierrez - Directora de Recursos Humanos - Club Campestre Farallones' <gestionhumana@clubfarallones.org>; 'Sandra Ruiz - Analista de Nomina - Club Campestre Farallones' <rhumano@clubfarallones.org>

Asunto: TELETRABAJO EN VACACIONES.xlsx

Buenas tardes Lady!

Con base en comité directivos de compensación de tiempos laborados de trabajo en casa durante los días vacaciones, adjunto relación con fechas, horas y trabajos realizados.

Cordialmente,



FECHA	HORA INICIAL	HORA FINAL	HORAS TRABAJADAS	TAREA/VACACIONES
miércoles, 01 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Implementacion de formatos para recoleccion informacion Consolidacion de informacion de todas las areas Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja Revisión decretos contingencia, fechas de prorroga de pagos Atención de reuniones telefonicas y video llamadas
jueves, 02 de abril de 2020	8:00:00	18:00:00	10:00	Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja
viernes, 03 de abril de 2020	8:00:00	18:00:00	10:00	Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja
sábado, 04 de abril de 2020	8:00:00	22:00:00	14:00	Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Diligenciamiento de formato para JD Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Liquidacion de propuesta diferentes escenarios reduccion de salarios, prestaciones sociales y para
domingo, 05 de abril de 2020	8:00:00	18:00:00	10:00	Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Diligenciamiento de formato para JD Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Liquidacion de propuesta diferentes escenarios reduccion de salarios, prestaciones sociales y para
lunes, 06 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Proyeccion P&G diferentes escenarios contingencia covid 19 Proyeccion flujo de caja diferentes escenarios contingencia covid 19 Diligenciamiento de formato para JD Consolidacion de informacion de todas las areas Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Liquidacion de propuesta diferentes escenarios reduccion de salarios, prestaciones sociales y para Presupuesto domicilios Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja
martes, 07 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Proyeccion flujo de caja contingencia covid 19 Informe de cuentas por pagar Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Planteamiento estrategia recaudo de cartera y facturacion
miércoles, 08 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Proyeccion flujo de caja contingencia covid 19 Informe de cuentas por pagar Cierre periodo marzo 2020, costos, cartera, contabilidad, caja y envio de informacion de ejecucion Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Planteamiento estrategia recaudo de cartera y facturacion
jueves, 09 de abril de 2020	9:00:00	14:00:00	5:00	Informe comité financiero Flujo de caja CxP
	17:00:00	19:00:00	2:00	
sábado, 11 de abril de 2020	8:00:00	14:00:00	6:00	Comité financiero e informe de CxP
lunes, 13 de abril de 2020	8:00:00	13:00:00	5:00	Facturación. Revisión Informe de Gestión
	14:00:00	18:00:00	4:00	Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Coord pago impro Ind y Cio. EF y P&G mzo
martes, 14 de abril de 2020	8:00:00	20:00:00	12:00	Presupuesto domicilios Facturación, seguimiento y soporte al area hasta su entrega, por correo y fisica Atención de reuniones telefonicas y video llamadas Coord pago impro Ind y Cio. EF y P&G mzo Seguimiento y revision de inventarios Revisión y pago de nomina
miércoles, 15 de abril de 2020	8:00:00	17:00:00	9:00	Presupuesto domicilios, revision y estructuración con dir A&B Coordinación de plan de recaudo cartera Atención de reuniones telefonicas y video llamadas
jueves, 16 de abril de 2020	6:00:00	10:00:00	4:00	Formato 2516 DR descarga de informacion
	14:00:00	19:00:00	5:00	Consolidación informacion Diligenciamiento
			135:00	
			17 días	

En 2021 volví a solicitar que se completara el equipo requerido para el área, que ya estaba aprobado, me pide el acta (le entrego acta, presentación y papeles de trabajo), nunca recibí respuesta, Desde mediados de 2021 que me programaron la mastectomía bilateral recomendado por la oncóloga, estando incapacitada que hicieron auditoria en cartera, tesorería y contabilidad, cuando regreso de la incapacidad los miembros de mi equipo me informaron, personalmente me pareció normal, e incluso yo le dije a mi equipo que era lo mejor, para que se enteraran de todo el buen trabajo que se viene haciendo, e incluso entiendo que los informes salieron sin hallazgos relevante (aunque a mi como líder de área

nunca me los presentaron), cuando llego se empieza a presentar un incumplimiento de procedimientos de control parte del área de cocina, en agosto se presentó un faltante en inventario del área responsable por \$6 millones de pesos, se presenta el informe al director del área y auditoría, quien comunica a gerencia (no se toma ninguna medida por parte del líder del área ni la gerencia), en septiembre se presenta ya un faltante por \$14 millones, al cual yo realizo un informe directamente al director de alimentos y bebidas, con copia a gerencia con la gravedad de la situación y que deben tomarse medidas inmediatas, y también informo al comité financiero, la gerencia me comunica que ella lo mencionó a la Junta Directiva y el presidente cancela la presentación los estados financiero del mes de septiembre a la Junta Directiva.

Posteriormente la gerencia me cita para infórmame un cambio en mi área, asisto a la reunión y me dice que se pospone, diciéndome “pero te adelanto el cheff necesita un asistente, entonces te vamos a quitar una persona de costos (el auditor de cocina)”, le respondo que si el cheff necesita un asistente que se lo ponga, pero que tiene que ver con el personal de costos, si antes vengo solicitando el personal que hace falta para mi equipo y que no me han contratado, me dice “entonces justifica el cargo el auditor de cocina” y le digo que eso no tiene sentido, quien debería justificarlo es quien está requiriendo el cargo nuevo. Finaliza conversación diciendo, “váyase preparando por que le van hacer una auditoria muy fuerte en costo”, y yo le respondí que me parecía excelente, para que se den cuenta de todos los procesos que se han mejorado en costos desde que yo lo tomé.

Efectivamente un miembro de junta, el presidente del comité financiero, el equipo de auditoría interna, la revisoría fiscal (incluida una persona experta en costos) realizaron la auditoria, informe que tampoco me dieron a conocer, pero el coordinador de costos me informó que en el informe se reveló que costos tenía procesos para mejora, pero nada de fondo y que el problema que se estaba presentando era por el incumplimiento y el desorden generado desde alimentos y bebidas (cocina).

En el siguiente comité financiero (jueves 25 de noviembre de 2021), el miembro de junta que hace parte del comité financiero William García, se le presenta todos los resultados, uno de los puntos que reforcé fue los faltantes que habían afectado más de 5 puntos en el costo, me señala que el comité financiero ni la Junta Directiva estaba enterada, y la misma gerente le recuerda que si se mencionó en ambos.

Terminada la reunión le recuerdo de la persona que ya habían aprobado, y dijo que NO, que financiero no lo requería, pero que iban a revisarlo después, y me dice de una vez te comunico que el auditor de ingresos va a desaparecer, y le digo que no entiendo porque me informa a mí, si ese cargo depende es del área de Auditoría, y le dije que ese es un cargo que siempre ha existido para revisar en vivo las entrega de las once cajas por 2 turnos al cierre de cada una, y que si el comité y la junta lo eliminaban se traslada la responsabilidad de ese cambio, cuando le informo esto me dice “es que no se va a eliminar, le vamos a cambiar el nombre a analista de auditoria y los cuadros de caja son de la tesorería”, la misma gerente reconoció que ese muchacho ya está muy sobre cargado.

Nota: Trabaja semanalmente más de 20 horas adicionales a los 48 semanales legales (además que no le pagan las horas extras por ser “de manejo y confianza).

Yo insisto que si van a pasar esa responsabilidad a financiero necesariamente tenían que contratar una persona para que asumiera esas funciones, porque el tesorero no alcanzaba solo, y se iba a perder el control de los efectivos que al mes son aprox \$260 millones de pesos.

El señor William muy molesto me dice que no se va a contratar a nadie y que era mi responsabilidad la tesorería y yo tenía que responder como sea.

Yo le digo que sin el recurso necesario no me podía hacer responsable, y que le recordaba que yo lideraba el proceso, pero el tesorero es el responsable de la tesorería, pero era imposible recibir esas nuevas responsabilidades con la planta actual.

Antes de salir del Club le envió nuevamente a la gerente un correo retroalimentando toda la situación del área financiera que esta insostenible (nov 26 de 2021), el personal aprobado con todos los soportes presentados a comité desde junio de 2019.

Yo salí muy descompuesta de esa reunión y el día siguiente viernes me fui por urgencia por un dolor de cabeza insoportable, en la consulta con el médico de urgencia le cuento del dolor de cabeza y el medico se empezó a preocupar por mi antecedente del cáncer, hasta que rompí a llorar y me pregunto que me pasaba, le dije que un episodio de estrés laboral bastante alto, me formuló algo para el dolor y un relajante; le solicita a una auxiliar médico que me revise el siquiatra de turno, este me incapacita vienes, sábado y domingo y me formula un medicamento para la ansiedad.

El lunes 29 de noviembre tenía reunión en la mañana con Revisoría fiscal, la cual atendí y en horas de la tarde tenía cita con mi psicóloga que venía tratando unos meses atrás, no alcance hablar con ella, inmersa en llanto le pedí que me ayudara que ya no podía más, me dolía pecho, casi no podía respirar y me remitió a urgencias con siquiatria, esa noche estuve hospitalizada, me ve el siquiatra, me dice que me debe hospitalizar en un lugar especializado, pero que si sentía que mi casa era un lugar seguro que me podía remitir allí con seguimiento externo, le dije que estaba bien, me fui para la casa incapacitada por 20 días, el 8 de diciembre me dio otro ataque de pánico y el médico me envió por urgencias y el siquiatra me remite a Betania (sitio especializado para tratamiento psiquiátrico), el 17 de diciembre me escribe la gerente que necesita conversar conmigo preferiblemente personalmente, y la siquiatra tratante nos dice a mi esposo y a mí que estoy totalmente restringida de contacto con nada ni nadie del trabajo, indispensable para mi recuperación, mi esposo le pone un mensaje de voz desde mi celular explicando la situación y que yo no voy a comunicarme hasta que la siquiatra no autorice.

El 19 de diciembre me dan de alta, me incapacitan 20 días más, pero la siquiatra nos informa resaltando que continuo con la restricción de contacto laboral, cuando enviamos al correo la incapacidad, la gerente dirige un mensaje a mi esposo a mi número de WhatsApp, que necesitaba hablar con él una decisión de Junta Directiva y que a las 2pm tenía reunión con el equipo directivo para anunciarle la novedad.

Cuando mi esposo la llama, explica que ya habían contratado un director financiero, que yo pasaba a otra área, pero no dio mayores explicaciones, le insiste que el acepte telefónicamente el cambio y mi esposo en dos ocasiones le dice que él no puede tomar decisiones por mí y que en el momento yo no estoy en capacidad de tomar ninguna decisión. Ella le dice que antes de entrar nos reunamos para explicarme de que se trata, yo la llamé, le pedí que fuera virtual inicialmente me dijo que sí, pero cuando le dije que mi esposo y mi abogado iban a estar en la reunión, se negó y me dijo que cuando entrara de la incapacidad ella me informaba.

El pasado sábado 22 de enero, me llama la Jefe de Gestión Humana Lady Gutiérrez, a decirme que como yo entro el lunes 24 de enero y para que no vaya a perder la ida, que debía ir primero a un examen de reintegro de incapacidad para que el médico me relacionara las restricciones de reintegro pero me informara que es una política nueva, la cual le pedí que me socializara porque no la conocía, me dijo que sí, (hasta la fecha no me la ha entregado) y que llevara la historia psiquiátrica y del sicología que el médico me la iba a exigir, le pedí que diera espera y me contactaba con mi abogado, quien le dejó claro que las restricciones medicas ya la había expedido mi médico tratante y son inamovibles, además tampoco tengo obligación de entregar mis historias, mucho menos si el dr no es especialista siquiatra.

El lunes 24 ingreso, entrego las recomendaciones de mi médico tratante a gestión humana, SGSST con copia a la gerencia, ella me empieza a explicar el cambio, le solicito que quiero acompañamiento de mi abogado a la reunión, se niega, le digo que entonces voy a grabarla para estudiarla en mi casa y revisar cada cosa habla y me responde que no me lo permite. Le digo que voy a tomar nota y deja de hablar y solo responde lo que le pregunto.

“Cuál es el nuevo cargo: R/Coordinador de servicios administrativos
Ya no hago parte del comité directivo: R/ NO

Aclara: Mi Salario sigue siendo el mismo y las condiciones contractuales también

Mi salario se incluirá en los incrementos 2022 R/ ¿pendientes por confirmar?

Recuerde que Llevo 3 años sin incremento

Jefe directo: Director Administrativo

Ubicación. Pendiente

Labores:

- Gestión documental
- Manejo de correspondencia del club
- Manejar mensajero
- Control de transportes de taxis y buses

Nota: Me parece más funciones de secretaria.”

Me dice que el cáncer me produjo todo esto, le respondo que ella conoce más que nadie que no es así, que mi proceso del cáncer fue tan positiva la recuperación que muchas veces me felicitó y se asombraba por mi tranquilidad ante la enfermedad y que sonriera como si no tuviera nada.

Entonces cambia el argumento y me dice que me quitan el manejo de personal ya que mucha gente no es capaz con esa carga y el estrés de los informes, yo le respondo que eso tampoco es, porque yo llevo más de 20 años con manejo de personal y hasta grupos más grandes y el mismo tiempo presentando los mismos informes, entonces me pregunta que pienso que me haya ocasionado esto, y le respondo:

La presión ininterrumpida por parte de la dirección Club por cargarme cada día más de los pactado sin los recursos inherentes.

yo tengo responsabilidades fijas en mi puesto, que puedo suplirlas siguiendo los lineamientos que el medico entregó, eso no quiere decir que no pueda hacerlas....yo quiero hacerlas, pero si la empresa acondiciona mi puesto de tal manera que pueda hacerlas teniendo en cuenta la recomendaciones médicas, contratando el personal requerido que hemos venido pidiendo durante más de 3 años, para poder cumplir con todos los requerimientos...que hasta el momento yo he asumido esta sobre carga pero no es la forma que se debe hacer, y aun así jamás le he incumplido con ningún requerimiento, siempre le he entregado dentro de los tiempos requeridos a costa de mi propio sacrificio. Me reconoce que así es y que no tiene queja sobre esto.

Pero me dice que el Club lo que necesita ahora es un director financiero (mismas funciones, más salario, nombre distinto), y le ha ido muy bien, a lo que le respondo claro con el equipo completo y las herramientas es más fácil dar resultados.

Finaliza diciendo que es una decisión de Junta Directiva, que el cambio del cargo ya está en la nómina y que mi esposo acepto telefónicamente (lo cual es falso)

Nota: El señor fue contratado mientras yo estaba hospitalizada, cuando él ingresa ya le tienen el equipo completo, y pidió otra persona adicional, la cual ya la están tramitando. Como no estoy incapacitada estoy yendo a trabajar, pero aún no estoy haciendo nada, porque ni siquiera ellos tienen claro que es lo que tengo que hacer.

Recibí un documento de cambio de cargo con unas responsabilidades de un cargo que no tiene nada que ver ni con mi formación académica ni experiencia laboral, pero no he aceptado ni firmado, documento que me tienen presionada para que firme de recibido y aceptación, el cual legalizaron **firmado de recibido por 2 testigos**, nunca acepte el cargo. El 31 de enero/2022 me programan una cita con un médico laboral contratado por ellos, el que me exige mi historia clínica completa de psiquiatría, al cual yo le había dicho con anterioridad a la Jefe de gestión humana que las había pedido pero no me habían llegado, entonces le entrego las recomendaciones del siquiatra donde estaban el diagnóstico y un resumen de mi historia, el señor muy grosero me dice que si no tengo la historia medica que para que fui y que iba a enviar un correo para que reprogramaran la cita, tuve que ir personalmente a la Clínica para que me entregaran la historia y cuando la tuve, les informé para que reprogramaran la cita, efectivamente el 3 de febrero donde me entregan el

documento para que me atiendan dentro de un memorando o llamado de atención donde me informan que estoy incurriendo en una falta grave al cual respondo un correo donde le presento los argumentos por los cuales ese **documentos no lo acepto y no es procedente que la empresa me exija mi historia clínica.**

El de febrero de 2022 envió a mi jefe directo y a gestión humana, debido a las exigencias de resultados, de un cargo donde solo entregan un documento de descripción de responsabilidades y competencias, a un cargo donde el cargo no existía, no hay procedimiento, procesos, sobre la misión descrita, manual de funciones ni existe una estructura definida y hay que implementar de ceros, a sabiendas que yo no tengo ni la formación académica ni experiencia en el tema. Esto con el fin de no despertar falsas expectativas de cumplimientos entregable o indicadores a cumplir.

El 14 de marzo /2022, envió un correo a mi jefe directo por que basándose en “las recomendaciones médicas” me trasladan a un cubículo en una oficina con alto asinamiento, donde le informo mi percepción que tan solo me quitan la oficina asignada por que la necesitan para la nueva persona de gestión humana.

Con la nueva persona de gestión humana Sandra Ximena Lezama, es igual o peor situación, mis anteriores colaboradores, me manifiestan que se está haciendo más difícil el acercamiento hacia mí, que sentían que era absurda la presión que estaban ejerciendo para que no socializaran conmigo (cuando los veían compartiendo conmigo, yo observaba como los abordaban), y que preferían evitarse inconvenientes.

En una ocasión, uno de los colaboradores tenía un situación que no sabía cómo resolver, me preguntó si podía consultarme, yo le dije que sí, no era una pregunta donde me estaba dando ningún tipo de información, era la resolución de una situación cíclica de un proceso, cuando le estaba explicando, entra la señora Lezama, lo observa, sale de la oficina e inmediatamente lo llaman al celular, esta persona me mira y me dice “es mi jefe” (la persona que me está reemplazando Directora Financiera), contesta y se retira inmediatamente, posteriormente yo le pregunto “que le pasó?”, como le había ido con lo que le había explicado, me dijo que bien, pero que le había llamado la atención por preguntarme. Esa fue la última vez que hablé con alguien de mi anterior equipo.

En el mes de mayo 2022, A pesar de la frustración y el deterioro de mi salud mental, se trato de iniciar un proyecto de gestión documental en conjunto con un proveedor especializado.

El 22 de Junio 2022, Envié por correo electrónicos con los anexos y pruebas al comité de convivencia laboral de la empresa, con el asunto de “información de conductas de acoso laboral”, para lo cual nunca me llamaron, nunca hablé ni me reuní con ningún miembro del dicho comité, a mediados de agosto sólo me cito el gerente actual Mauricio Ulloa Diaz y la directora de gestión humana Sandra Ximena Lezama. Saliendo de la reunión el señor Alejandro Balcázar-analista de calidad (me dijo que era el secretario del comité) informándome que se reunió el comité y concluyeron que mi caso se cierra por que la gerente María del Socorro Bermeo (trabajó hasta junio 30 2022), aún cuando trabajaba en la fecha que se hizo la denuncia casi un mes y medio después me entregan

Del proyecto de gestión documental en conjunto con un proveedor especializado GD, se implementaron con mucha dificultad porque no se presentaba interés ni colaboración por parte de los participantes en el proceso, ni mi jefe directo, gestión humana; al punto que el proveedor presiona con la entrega de lo contratado con lo que se había adelantado.

LEO INTERNO

Buenos días respetadas señoras y respetados señores:

En seguimiento al plan de trabajo que estaba programado el día de ayer con el área de tecnología, pero que no se pudo realizar. Sin embargo, se adelantó el siguiente trabajo durante dicho tiempo, esto para su revisión e información de si ha planteado los documentos que produce la Jefatura en el ejercicio de sus funciones en el Club.

Teniendo en cuenta lo anterior, quedamos atentos a su respuesta de retroalimentación a más tardar el 6 de junio del presente o agendar la sesión de retroalimentación del 8 de junio, ya que debemos hacer entrega del producto a la Dirección Administrativa.

Finalmente, agradecemos su amable atención y gestión, deseándole un bonito fin de semana.

Cordialmente,

Miguel Gonzalez Contreras
Coordinador I De Proyectos

Impera: Técnico de Información S.A.
P.O. Box 1510000 Bogotá - Colombia
Tel: (57) 3780270 Ext: 13417
Web: www.impera.com
Cra 34 no. 15A-17 Bogotá -

A pesar de que trimestralmente les he entregado las recomendaciones de mi médico tratante, estas no han sido tomadas en cuenta para mejorar mi situación, tanto así que durante el primer semestre del año 2022, mi enfermedad me ha causado hospitalizaciones e incapacidades prolongadas, siendo reubicada para una tarea para la cual no tengo competencias previas, además de no tener nada que ver con mi formación académica ni experiencia laboral al momento de mi contratación, afectando las condiciones esenciales de mi vinculación, desmejorando mis condiciones laborales y mi dignidad, pasando de un cargo directivo a un cargo (Que al momento que ingresé a esta entidad ya tenía más de 5 años de experiencia como Directora Financiera) sustancialmente inferior en el organigrama de la empresa, lo cual me ha generado una respuesta de estrés adicional. Esto generó recurrentes consultas por urgencias y con sintomatología aguda y necesidad de incapacidad.

A mediados de marzo 2022, presento un cuadro de ansiedad lo cual requiere otra consulta por urgencias y una nueva incapacidad por 45 días, reintegro el 30 de abril 2022, el 6 de julio 2022 nuevamente tuve que acudir a urgencias y me incapacitan por 15 días, incapacidad que se cruza con la última cirugía 8 de julio 2022 reconstructiva de pezones (por mastectomía bilateral) con una incapacidad de 30 días hasta 7 de agosto 2022, a mi reintegro de esta cirugía, la empresa no realiza examen de reintegro (el señor Calos Palacios SST) me indica que como no es sobre el tema psiquiátrico no es necesario, a la semana de ingresar presento una infección postquirúrgica y fui hospitalizada por 11 días, posterior a esto ya me envían a revisión por medicina laboral.

En el segundo semestre de 2022,

*Por parte del proveedor se entrega las TRD (tablas de retención documental). Al finalizar se realiza una reunión con el proveedor especializado donde se concluye que esto, es solo una mínima parte de lo que se requiere para implementar el proceso y se genera un acta de la reunión la cual se entregó vía correo electrónico el **13 de agosto 2022.** (anexo imagen fracción de acta).*

<p>TRD Dependencias: Traslado de documentos, realalmacenamiento, reempaque y traslado del archivo inactivo (oficina administrativa piso 2 y Bodega archivo inactivo ubicado en el almacén de suministros) a las instalaciones de Thomas MTI inventario, codificación (NO TRD) haciendo una captura de lo más relevante de los archivos para la identificación y ubicación de cada documento y generar la base de datos de archivo parcial (oficina administrativa piso 2), pendiente 30 cajas de documentos para identificar los documentos codificación y destino final. Esta pendiente el faltante la base de datos de archivo (oficina administrativa piso 2)</p>
<p>Avance TRD: Aprobadas : Gestión Humana – SST, Dirección de eventos, Mercadeo & Comunicaciones, Gestión de calidad, Dirección de Gestión Humana, Jefatura de tecnología, Auditoría, Dirección de mantenimiento, Dirección financiera, Gerencia general y Dirección Administrativa (pendiente retroalimentar área de compras); Pendiente por aprobación: Dirección de Deportes y Alimentos y Bebidas</p>
<p>Pendiente: Traslado de documentos, realalmacenamiento, reempaque y traslado del archivo inactivo (Bodega archivo inactivo ubicado en el almacén de suministros) a las instalaciones de Thomas MTI inventario, codificación (NO TRD) haciendo una captura de lo más relevante de los archivos para la identificación y ubicación de cada documento y generar la base de datos de archivo para identificar los documentos codificación y destino final. Bodega archivo inactivo (aprox 380 cajas), se define dar prioridad al archivo de gestión humana, seguridad social y hojas de vida</p>
<p>FASE II - (No incluida en el contrato inicial)</p>
<p>-Diagnóstico de la gestión documental (Opcional, con el proceso de la Fase I, el proveedor tiene un diagnóstico para guiarnos en la implementación práctica) -Crear el manual de detallado de la gestión documental, para los usuarios y personal del área de gestión de calidad. Si se hace la contratación del Tecnólogo inhouse con el proveedor, THOMAS MTI, respaldaría el levantamiento del mismo. -Personal con las competencias en gestión documental-Tecnólogo (con la Tarjeta Profesional expedida por el Colegio Colombiano de Archivistas), la persona encargada de manejar el archivo inactivo, socializa con los responsables de cada archivo la forma adecuada de entrega de los archivos, con base en su formación y conocimiento, cómo deben llegar los documentos al área, codificar, re-almacenamiento, reempaque y traslado del archivo inactivo a MTI -Capacitación práctica FASE II al personal -Punto cero de inicio de alimentar la documentación codificada TRD. -Compra de software para alimentar la información de la documentación codificada con las TRD, conociendo el volumen de documentación generada por el Club, se vuelve imposible el manejo en una tabla de Excel, es inoperante. -Custodia de documentación, en la medida que se vaya adelantando del proceso practico ajustar los tiempos de archivo físico en las instalaciones del Club y la baja de la documentación en custodia para que sea rotativa y no genere un incremento en la necesidad de este si no que sea eficiente y rotativa. -Digitalizar las Hojas de Vida y los documentos relevantes para la conservación de todos los empleados incluidos los retirados.</p>

Como se requiere inversión por parte de la empresa para la implementación del proceso y al ver que no avanzaba, me dirigí a Gestión Humana con Sandra Ximena Lezama, explicándole que se había realizado y que se requería para continuar con el proceso, desde el 29 de agosto de 2022 y esta es la fecha que no ha avanzado absolutamente nada.

Fase II Gestión Documental


Margarita Arciniegas - Coordinac
 Para 'Sandra Ximena Lezama - Directora de Gestión Humana - Club Campe:
 CC 'Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones'
 29/08/2022

 Mensaje reenviado el 13/03/2023 10:11 a. m..

-  Retroalimentación proceso de gestión de calidad
 Elemento de Outlook
-  Requerimiento Profesional de la archivística con tarjeta profesional "Ley 1409 de 2010"
 Elemento de Outlook
-  Retroalimentación, conclusiones y requerimientos de reunión gestión documental

¡Buenas tardes, Ximena!

Con base en conversación donde le expuse mi propuesta para dar continuidad al proceso, adjunto correos donde he solicitado **capacitación** en gestión documental **fundamental** teniendo claro que, fui asignada unilateralmente por la empresa a un cargo sin tener en cuenta que, mi formación académica es Profesional en Contaduría Pública con énfasis en Gerencia Financiera.

Con la mejor disposición y el ánimo estaríamos hablando de una segunda fase:

FASE II - (No incluida en el contrato inicial)

El 6 de septiembre 2022, al entregarle las recomendaciones físicas de mi médico tratante a la directora de gestión humana la sra. Sandra Ximena Lezama, me dice "yo le recibo este documento, pero la empresa no va a hacer nada con esto", situación que me generó un episodio alto de ansiedad. Le solicité una respuesta oficial del Club al respecto. Programa una reunión con el señor Diego Fernando Sierra quien se presentó como "el representate jurídico del Club en salud ocupacional", y al negarse a permitirme grabar la reunión para dejar constancia y evitar malentendidos y/o situaciones de negación de lo conversado, le pedí que se reprogramara y se dejara un acta que soportara la reunión.

El 8 de septiembre 2022 Debido a que ha pasado tanto tiempo y no veo avance, ni interés por parte de la empresa en seguir las recomendaciones medicas de mi médico tratante, solicito a la asistente de gerencia me agende una cita con el gerente, cita que me agendan para el 5 de octubre 2022 (casi un mes después). Cabe aclarar que cuando llega la fecha de la reunión nunca fui atendida por el gerente Mauricio Ulloa, ni me fue reprogramada, ni hubo ningún otro acercamiento con gerencia.

Calendario citas Margarita próxima semana

 Margarita Arciniegas - Coordinador de Servicios Admini
Para 'Olga Lucía Marín - Secretaria de Gerencia - Club Campestre Farallones' 8/09/2022

Hola **Olguita!**

Se me olvido mencionarte mi cronograma de citas, te lo adjunto para que no se vaya a cruzar la reunión con el gerente.

Para que me abras un espacio, si hay que cancelar alguna solo podría terapia ocupacional dado el caso.

📧 Aceptada el 13/09/2022 3:09 p. m.

Reunión con Margarita Arciniegas-Coordinadora de servicios Administrativos

Organizador	Olga Lucía Marín - Secretaria de Gerencia - Club Campestre Farallones - <clubfarallones@clubfarallones.org>	Enviado: martes 13/09/2022 3:40 a. m.
Fecha	miércoles, 5 de octubre de 2022 9:30 a. m. - 9:30 a. m.	
Ubicación	Gerencia	

Respuesta Aceptada [Cambiar respuesta](#)

El 20 de septiembre 2022 (es la primera reunión que se realiza desde mi primer episodio en noviembre 29 de 2021, de la enfermedad diagnosticada por los psiquiatras tratantes) se programa la reunión conmigo y con los funcionarios del Club Héctor Gaviria-Director Administrativo (mi jefe directo), Sandra Ximena Lezama-Directora de Gestión Humana, Carlos Palacio- Supervisor SST (GH), Miguel Cuero- Supervisor SST (GH) y los proveedores externos Diego Fernando Sierra (Empresa Siem Consultores) Responsable Idóneo del Sistema de Gestión de SST y la MD Laboral Diana Saavedra (Empresa Procure IPS Ocupacional) Coordinadora medica Procure IPS.

Efectivamente el acta no refleja la veracidad de lo tratado en la reunión, ya que cuando empiezo a cuestionar a la MD Lab Diana Saavedra, cuando le leo lo que los conceptos de los médicos de **Procure** que me atendieron y revisaron mi historia clínica

- **3 de mayo 2022** el médico laboral escribe “Desde el punto de vista médico laboral: no hay criterio médico para el manejo de esta especialidad. Debe continuar manejo por su psiquiatra - médicos y profesionales tratantes, así como por psicología ocupacional”
- **El 3 de junio 2022** me atiende la psicóloga de Procure (la médica Hansy Mogollon), quien escribe el concepto de dicha valoración “el usuario puede estar teniendo dificultad en el proceso de adaptación por reubicación al nuevo puesto de trabajo, con funciones y responsabilidades nuevas. **Es decir, posiblemente no hay un ajuste en el perfil del trabajador y el perfil del puesto de trabajo. Esto puede estar generando respuesta de estrés, ansiedad y desmotivación. Recomienda considerar en el proceso de cambio de ocupación, la asignación de actividades laborales acordes al perfil técnico, profesional, experiencia y expectativas.**”

Nuevamente le pregunto a la médica Lab Diana Saavedra, “¿La empresa está cumpliendo a cabalidad?, a lo cual **responde que sí.**

A la pregunta de en donde están las recomendaciones de la psicóloga de Procare, la medico Diana Saavedra responde "allí en las recomendaciones del **médico laboral de Procare del 10 de junio**", documento que no me quiso compartir y me dijo que lo pidiera directamente a Procare, cabe anotar que cuando lo solicité al correo electrónico que me facilito la médica de esta empresa.

Procare responde el martes 18 de octubre/2022

De: Info Procare
<info@procaresalud.com>
Enviado: martes, 18 de octubre de 2022 15:53
Para: MARGARITA ARCINIEGAS
<margaritarci@hotmail.com>
Asunto: Re: Formato Petición: Solicitud de copia valoraciones y recomendaciones médicos de Procare

Cordial saludo.

Se informa que para la fecha que usted solicita, no tengo registrada atención. las historias clínicas registradas en nuestro sistema son las siguientes

03/05/2022 TEQUENDAMA
03/02/2022 TEQUENDAMA
04/08/2022 SANTA MONICA

Esto me deja muy afectada, principalmente porque hasta ahora han usado el acta como herramienta de supuesto cumplimiento de las recomendaciones de mi médico tratante.

El señor Diego Fernando Sierra (Siem Consultores), menciona que "en ningún momento ha habido des mejoría en el cargo como en las funciones"; a lo cual que le respondo que sí hubo des mejoría en el nivel jerárquico y en el organigrama porque no es lo mismo el cargo de Jefe Financiera (hacer parte del comité directivo) que un Coordinador.

Adicional a esto, menciono que el estrés ha sido provocado por la prolongada sobre carga laboral por falta de personal, del cual los directivos tenían conocimiento, había sido aprobado los cargos requeridos, pero nunca se contrataron.

Al finalizar la reunión me solicitan que firme el acta de reintegro donde dice las medidas tomadas por salud ocupacional y gestión humana para mi caso "están acordes a las recomendaciones médicas", a lo que respondo "lo reviso, lo analizo y se los devuelvo firmado, porque no estoy de acuerdo y en este momento necesito asesoría más especializada", a los que la señora Ximena dice "ese documento no sale de aquí" y que solo se le entrega copia después de firmado. Por lo cual la me niego a firmar por las razones expuestas.

El 18 de octubre 2022, en cita de control médico tratante soy remitida a hospitalización por síntomas depresivos por parte del siquiatra, hospitalizada por 7 días "ha presentado cuadro de burn out, estrés laboral asociados a síntomas depresivos, ideas de angustia, depresión marcada junto con ideas de muerte no estructurada", el 24 de octubre me dan de alta y me incapacitan 15 días más (total incapacidad 22 días).

Esta situación se ha vuelto insostenible y a mi reingreso, solicito todos los periodos de vacaciones que tengo pendientes por disfrutar, a lo que del periodo el periodo de pandemia nos envió a todos a vacaciones, pero la área financiera y gerencia no tuvimos disfrute del tiempo y trabajamos en la totalidad de este periodo. La respuesta de mi jefe directo (antes mi par), me informa que por instrucciones de la directora de gestión humana – Sandra Lezama "debe solicitarse como licencia remunerada".

De: Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallones <administracion@clubfarallones.org>

Enviado el: jueves, 17 de noviembre de 2022 3:32 p. m.

Para: 'Coordinador de Servicios Administrativos - Club Campestre Farallones' <coordinador_administrativo@clubfarallones.org>

Asunto: RE: SOLICITUD VACACIONES MARGARITA ARCINIEGAS

Margarita buenas tardes
Cordial saludo

De acuerdo con nuestra conversación de ayer lo solicitado quedó así:

➤ Periodo: 1 JUNIO 2020 HASTA MAYO 31 2021 (7 días hábiles) APROBADO			
PARA SER DISFRUTADOS DESDE:	19/12/2022	HASTA:	26/12/2022
FECHA DE REINTEGRO:	27/12/2022		
➤ Periodo: 1 JUNIO 2021 HASTA MAYO 31 2022 (15 días hábiles) APROBADO			
PARA SER DISFRUTADOS DESDE:	27/12/2022	HASTA:	13/01/2023
FECHA DE REINTEGRO:	16/01/2023		

Con respecto a:

Periodo: 1 JUNIO 2019 HASTA MAYO 31 2020 en conversación con Gestión Humana y como te informé ayer, debe solicitarse licencia remunerada.

Cordialmente,

HÉCTOR MARINO

A lo cual me nequé y le solicito por correo electrónico (17nov 2022) a la sra Lezama directora de gestión humana, que me explique bajo que fundamento se justifica que yo le tenga que cambiar el nombre a lo que por derecho me corresponde para acceder al disfrute de mis vacaciones que, durante el periodo de la emergencia sanitaria, se presenta la interrupción total de las mismas por requerimientos de la gerencia, comité financiero y Junta Directiva por la necesidad de innumerables informes financieros. En resumen, me responde que me acoja a lo que me explica mi jefe directo, que envíe las pruebas que esto que las vacaciones fueron suspendidas, para que las revise el área Jurica del Club. El ultimo día, antes de salir al disfrute de vacaciones le deje una solicitud escrita nuevamente del periodo de vacaciones trabajados en pandemia, la recibe, pero me responde que va a consultar con Junta Directiva y va a hacer firmar a Héctor Gaviria y La analista de nómina para sustentar que realmente si me están debiendo ese tiempo de disfrute. Al termino de las vacaciones 13 de enero de 2023, no he recibido respuesta a esta última solicitud, entonces nuevamente envió un correo solicitando la respuesta para saber si me reintegro o empalmo las vacaciones, y solo hasta ese momento me responde que, "claro, que ya me lo había dicho el día que le entregué el documento físico". Es una permanente presión psicológica que cada día desestabiliza más mi salud mental.

Entre enero y febrero de 2023, hicieron los incrementos salariales de este año, y esta es la fecha que yo no recibí ningún tipo de incremento salarial, nuevamente.

El 2 de marzo 2023, nuevamente tuve una recaída, un episodio de ansiedad y depresión severo, que nuevamente tuve que remitirme a urgencias, y me incapacitan por 10 días.

Ingreso el lunes 13 de marzo 2023 y el pasado martes 14 de marzo 2023, en mi cita de control con siquiatria nuevamente me incapacitan por 4 días, por que continuaba con alto nivel de ansiedad y depresión severa.

Han pasado casi 16 meses, donde me han tenido que aumentar las terapias y citas de control, de pasar a 1 cita mensual con Terapia Ocupacional, Psicología y Psiquiatria inicialmente, en este momento tengo citas:

- Psiquiatria (1 vez por semana)
- Psicología (1 vez por semana)
- Terapia ocupacional (3 veces por semana)

Permanentes dolores de cabeza (que ya me han hecho estudios con neurología y el diagnóstico es que está relacionado directamente con tensión en cuello y espalda por el alto nivel de estrés), ataques de pánico, insomnio, decaimiento, cansancio, y todo tipo de deterioro físico relacionado con el diagnostico psiquiátrico. Además de los continuos cambios de medicamentos y el incremento de los antidepresivos, donde inicié con 25ml diarios y en estos momentos estoy tomando 225ml diarios de antidepresivos.

Bogotá
Cll. 18 # 6-56 Of. 505
Tel. 601 2841055
Cel 318 729 02 06

Cali
Cra. 4 # 11- 33 Of. 205
Tel. 602 524 2363
Cel: 316 745 1528

imperabogados.com

En el mes de abril, no recuerdo exactamente el día, estaba almorzando con algunos de mis compañeros del área de deportes, me invito a que me sentara con ellos almorzar, incluso me espero a que calentara mi almuerzo ya que desde hace varios meses almuerzo sola, ya que cada vez que almorzaba con algún compañero, especialmente de mi antigua área era abordado por gestión humana o jefe directo, opte por no volver almorzar con nadie para evitarles inconvenientes a ellos, la persona que estaba frente a la barra del casino dijo "que hace esta señora tomándonos fotos", yo estaba de lado y cuando volteo a mirar a mi derecha, efectivamente esta Sandra Ximena Lezama Dir GH, con su celular en posición de tomar fotos en dirección de la mesa en que yo estaba almorzando, lo que me generó bastante malestar.

En los últimos meses, ha sido bastante pesado y difícil tener que levantarme para ir a trabajar al Club, he vuelto a sentir el cansancio diario y permanente, sin lograr recuperarme. El lunes 19 de junio de 2023, tuve una recaída bastante fuerte, mi esposo me llevo por urgencias, ya que venía somnolienta desde el viernes que llegué de trabajar, había dormido desde que llegué a mi apto esa noche hasta el sábado pasadas las 6 de la tarde, no tango memoria de ese lapso de tiempo, viene empezar a recordar de forma gradual del martes siguiente, el psiquiatra de turno me incapacita hasta mi siguiente cita de control con el psiquiatra tratante. El 27 de junio que tengo cita de control con el dr Rincón Psiquiatra tratante y me incapacita 10 días más.

Me reintegro el 10 de julio de 2023, y tuve un altercado con el sr. Carlos Palacio (que no pasó de allí con él), por un acta que me entrega de reincorporación donde presuntamente el Club esta cumpliendo con las recomendaciones de mi médico tratante, lo cual no corresponde a la realidad, en ese momento entra la Ximena Lezama Dir GH, donde interviene de manera para mi concepto, irrespetuosa, con frases como "bájele el tonito y no a el no me le hable así", "Mírese a un espejo", "yo no tengo la culpa de lo que a usted le pase" de forma burlona por mi estado de alteración, por mi poca resistencia a situaciones de estrés y me termina amenazando diciéndome "si quiero le puedo hacer un proceso disciplinario y si se tiene que ir se va, aquí tengo muchos testigos". En ese momento tomo mi celular y le digo que estoy grabando y que repita lo que me va a hacer y para donde me tengo que ir, termina encerrándose en su oficina, lo cual me generó un episodio de angustia muy alto, que le puse un mensaje a la psicóloga que me atiende, quien muy amablemente me llamo y me atendió para tranquilizarme telefónicamente. Estuvo en constante contacto conmigo haciéndome seguimiento para que no fuera a tener una recaída, apenas saliendo de un periodo de incapacidad tan largo por la anterior crisis. Ximena Lezama llama a mi jefe directo Héctor Gaviria y el me llama a preguntarme por lo sucedido, que solo pude decirle que me dejara ir a mi apto porque estaba muy mal y no resistía estar allí. Posteriormente hablé con Héctor, le expliqué lo sucedido, pero tuve la percepción que estaba más preocupado por las retaliaciones que podría tener con Ximena Lezama que cualquier cosa. Hasta la fecha no se ha podido evidenciar, que no se han tomado en ningún momento las recomendaciones de mi médico tratante, solo puedo ver que se han llenado de formalización documental, para cumplir con aspectos que la norma exige para protección a los trabajadores, pero nada particular para apoyar mi recuperación médica.

Además de exigencias que no son generalizadas para todo el personal, dónde debo justificar mis citas médicas, a pesar que opté por enviar una programación de las citas médicas y los soportes, que en su mayoría son respecto a mi tratamiento psiquiátrico, envió semanalmente a mi jefe directo y a la analista de recursos humanos (subalterna directa de la Dir GH) vía correo electrónico que es quien recoge esta información del "control de mi asistencia a las citas", continúan regularmente exigiendo más cosas, que repito no son generalizadas para todos, como un correo que recibí la semana pasada. Situación que me hace sentir constantemente perseguida.

CRONOGRAMA CITAS MEDICAS



Héctor Gaviria - Director Administrativo - Club Campestre Farallone

Para 'Maria Margarita Arciniegas - Coordinadora de Servicios Administrativos - Club Campestre Farallones'

11/08/2023



Margarita buenas tardes
Cordial saludo

Agradezco por favor enviar la siguiente información:

1. Cronograma de citas que va a tener la próxima semana de lunes a viernes.
2. Junto con el cronograma, entregar los soportes físicos de asistencia a las citas que cumpla de la semana anterior.

Copiar a:

@Sandra Ximena Lezama - Directora de Gestión Humana - Club Campestre Farallones

@Sandra Ruiz Morales - Analista de Nómina - Club Campestre Farallones

Cordialmente,



*Esto es lo sucedido hasta el momento, agradezco tu valiosa colaboración.
Cordialmente,*

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ
C.C. 66.855.863 de Cali.."

Ahora bien una vez se determina que el peso intralaboral es superior al extra laboral el protocolo para la determinación de las enfermedades derivadas del estrés manda:

"...Etapa 4. Ponderar el riesgo psicosocial intralaboral vs. el riesgo extralaboral.
Responsable : Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional con Licencia vigente.
Una vez se tienen las valoraciones detalladas de los factores psicosociales intraolaborales y extralaborales (tanto los identificados por el trabajador como por el experto), se procede a compararlos para estimar la preponderancia de unos u otros. Para este efecto se procederá promediando las valoraciones finales de los factores de riesgo psicosociales intralaborales que obtuvieron un valor entre 7 y 9 (Tabla de valoración detallada de factores de riesgo psicosocial, Anexo E). Igual procedimiento se hace separadamente para los factores extralaborales. Para registrar la información se emplea el formato denominado "Ponderación del riesgo psicosocial laboral vs. extralaboral" (Anexo F).
El mayor valor de la valoración de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, dará el criterio de inclusión de un caso en el procedimiento de determinación de origen, así:
- Si la valoración de los factores psicosociales extralaborales es superior a la de los intralaborales, el caso se cierra y se declara como común.
- Si la valoración final de los factores psicosociales intralaborales es igual o superior a la de los extralaborales, el caso continúa en estudio para definir el presunto origen laboral o común, tomando en consideración los demás elementos de la matriz de valoración que se desarrollan en los siguientes numerales..."

Etapa 5. Evaluar otros factores de riesgo.

Responsable : Médico Especialista en Salud Ocupacional con Licencia Vigente y si se requiere, puede apoyar su concepto con evaluaciones adicionales de psicología, psiquiatría u otro profesional de la salud según sea el caso.

Teniendo presente que en la actualidad los conceptos de causa necesaria y suficiente han ido cediendo espacio a modelos de explicación multicausal de las enfermedades, se hace necesario que la determinación del origen de las patologías que se presume se derivan del estrés laboral, se realice bajo la perspectiva de que estas no son ocasionadas por un único factor: el psicosocial, sino por la interacción de este y otros. En este sentido, el protocolo plantea una etapa en la que se debe reconocer y evaluar la existencia de otros factores de riesgo para cada caso en particular, con el fin de identificar el peso relativo que el factor psicosocial laboral tendría frente a la presencia de factores de riesgo de otra naturaleza.

A partir de un trabajo de validación consensual llevado a cabo con grupos de profesionales de cuatro especialidades: psiquiatría, cardiología, gastroenterología y psicología, se identificaron los factores de riesgo más relevantes en la etiología de cada una de las patologías contempladas en este protocolo, los cuales se consolidan en las tablas que especifican su definición y las fuentes en las que se puede obtener la información sobre los mismos⁵ (Ver Anexo G).

El evaluador del caso deberá identificar sí previo al diagnóstico de la patología, el trabajador presentaba o estaba expuesto a otros factores de riesgo comunes diferentes al psicosocial laboral, para lo cual deberá guiarse por las definiciones consignadas en el Anexo G.

La identificación de los factores de riesgo comunes en cada caso, se llevará a cabo a través de las siguientes actividades:

• Revisión de la historia clínica: que comprende la lectura e interpretación de los exámenes clínicos y paraclínicos relevantes para la identificación de los factores de riesgo bajo estudio, esta actividad debe ser realizada por un profesional en medicina.

• Evaluación directa del trabajador: anamnesis y evaluación física, psicológica y psiquiátrica, según sea el caso, realizada por profesionales en Medicina, Psicología y Psiquiatría respectivamente, consideradas las pruebas psicodiagnósticas necesarias.

Ejemplo: Sí se tratara de un caso de accidente cerebro-vascular (Decreto 1477 de 2014), el evaluador deberá identificar, a través de la revisión de la historia clínica, sí previo al diagnóstico de la patología, el trabajador presentaba o estaba expuesto, a alguno de los siguientes factores de riesgo:

hipertensión arterial, dislipidemia, diabetes 2 y/o tabaquismo. (Anexo G). Etapa 6. Ponderar todos los factores de riesgo evaluados: aplicación de matrices de evaluación.

Responsable : Médico Especialista en Salud Ocupacional con Licencia Vigente.

Con el fin de ponderar el peso de cada uno de los factores de riesgo contemplados para las patologías, se utilizan las matrices para la toma de decisiones (véase Anexo H), cuya construcción se basó en el criterio consensuado de médicos especialistas en diversas áreas, sobre la consistencia de los hallazgos, la plausibilidad biológica, la antecedencia en el tiempo y el tiempo de latencia de dichos factores de riesgo⁶, incluyendo el factor psicosocial laboral.

A partir de información recopilada en la etapa anterior, quien establece el origen debe seguir los siguientes pasos:

a. Identificar uno a uno, si los factores de riesgo que se relacionan en la tabla correspondiente a la enfermedad en proceso de evaluación se encuentran presentes en el caso bajo estudio. En el evento que el factor de riesgo sea identificado positivamente, el evaluador le dará una calificación de uno (1) en la columna de Valoración en la matriz de toma de decisiones correspondiente a la patología estudiada. En el caso contrario puntuará el factor de riesgo con cero (0).

b. Para cada uno de los factores de riesgo, debe multiplicar el dato de la columna de Valor estimado por el puntaje dado en la columna de

Valoración y consignar el resultado en la columna de Peso.

c. Para cada uno de los factores de riesgo, debe dividir el valor de la columna Peso por el TOTAL de esta misma columna y multiplicarlo por 100.

de este modo se obtendrá un peso relativo (porcentaje) de cada uno de los factores de riesgo que se haya encontrado en el caso bajo estudio.

La Junta Regional de calificación de invalidez del Valle del Cauca mediante dictamen No.16202304195 del 17 de agosto de 2023 califica 2 diagnósticos:

- 1.F411 TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA COMO ENF. COMUN
2. TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO DEPRESIVO GRAVE PRESENTE SIN SINTOMAS PSICOTICOS COMO ENF. COMÚN

Y toma la decisión considerando:

Concepto:

Se trata de una paciente de 50 años, coordinador administrativo y antes jefe financiera/contadora con diagnóstico de Trastorno mixto de ansiedad y depresión (trastorno de adaptación / episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos / trastorno de ansiedad generalizada. No se aporta aplicación del protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés (Ministerio de trabajo 2014), por lo que se asume que en la etapa IV existe AL MENOS un puntaje igual en cuanto a la valoración de factores ocupacionales Vs los extra ocupacionales, pasando a desarrollar las siguientes etapas del protocolo (matriz trastornos adaptativos y reacción a estrés grave, al ser el cuadro sindromático más compatible con un Trastorno mixto de ansiedad y depresión).

Se resalta que no existen documentados en la historia clínica antecedentes heredo familiares, características de personalidad pero si eventos vitales negativos extra-laborales ("historia además de Cáncer de seno que la predispone a preocuparse por su salud física" - Concepto de Psiquiatría del 07/04/2022), con lo cual el factor de riesgo laboral corresponde al 50% en la matriz de toma de decisiones. Dado que el punto de corte es 51%, se califica de **ORIGEN COMUN** los diagnósticos anotados.

Es decir que toma su decisión por la anotación en Historia Clínica en la que indica el médico tratante "historia de CA de seno que la predispone a preocuparse por su salud física" del 7 de abril de 2022 y deja por sentado que no existen documentados en la Historia Clínica antecedentes heredo familiares.

La JRCIVC no tuvo en cuenta el Análisis de Puesto de Trabajo con énfasis en riesgo psicosocial y en consecuencia tampoco aplicó el protocolo para las enfermedades derivadas del estrés.

Y cuando el expediente llega a la Junta Nacional de calificación de invalidez esta entidad a pesar de aplicar el protocolo en esta ocasión considera que para la depresión no existen eventos vitales negativos como lo fue el CA para la depresión pero si antecedentes heredo familiares por la anotación en la HC de "hija con trastorno depresivo" tanto para la depresión como para la ansiedad, sin advertir que no es un antecedente y que es un hecho aislado debido a que esto se debió a un hecho aislado debido a que se trató de bullying escolar.

DECRETO 2646 DE 2008

ARTÍCULO 12. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA INFORMACIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

Los empleadores deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de

la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales

La demandada ya tenía indicios por parte de 2 trabajadores más subalternos de la señora Lucía Victoria López de la existencia de acoso laboral y sobre carga y nada hizo para mejorar el clima laboral ni le presentó a la alta gerencia medidas preventivas y correctivas para cambiar la situación como lo ordena la resolución 652 de 2012.

RESOLUCIÓN 652 DE 2012

ARTÍCULO 6o. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

ARTÍCULO 11. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS. Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

ARTICULO 9°. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EI ÁMBITO LABORAL. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral en un término no mayor a seis (6) meses, a partir de la promulgación de la presente ley. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud evaluarán y ajustarán periódicamente este lineamiento técnico para enfrentar los riesgos laborales en salud mental. De acuerdo con lo establecido en la ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo.

La demandada solo hasta el momento en que se inicia la calificación de origen de la enfermedad de la señora LOPEZ practica la batería de riesgo psicosocial y en ella se realiza el informe intra y extra laboral donde a claras luces se pueden ver los factores de riesgo a los que estaba sometida, si el monitoreo se hubiese hecho antes quizás habría evitado que se generara un daño en la trabajadora, hay que tener en cuenta que antes de esta resolución se aplicaba el protocolo para la definición de las enfermedades derivadas del estrés, es decir que no hay ninguna excusa para el monitoreo de los trabajadores expuestos al riesgo psicosocial y máxime cuando ya existía el decreto 2646 de 2008.

RESOLUCIÓN 2404 DE 2019

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención:

1. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables.
6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticas de trabajo saludable para educadores.
9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.

10. Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.

11. Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - "Burn out".

12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.

13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.

14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.

15. Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo.

ARTÍCULO 3o. PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo de las empresas.

Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales.

PARÁGRAFO. Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

La demandada incumplió su deber de proteger la salud mental de la señora Lucia Victoria López y la expuso de manera irresponsable a factores que desencadenarían la enfermedad, demostrando este incumplimiento, la carga de la prueba se invierte y es el empleador quién debe comprobar que sí cumplió con el deber de hacer un control del riesgo psicosocial y no es solo con la identificación del mismo en la matriz de peligros si no el hecho de hacer una identificación epidemiológica por cuanto ya existía evidencia de ingreso al servicio de salud por depresión debido a la carga laboral y al acoso por parte de superiores, de manera que debían aplicar sus procedimientos internos si existían y la misma ley.

T-093 DE 2016

5. Naturaleza y régimen legal de los dictámenes proferidos por la Juntas de Calificación de Invalidez

5.1. Los miembros de las Juntas de calificación de invalidez tienen como principal función calificar la capacidad laboral de los usuarios del sistema de seguridad social. Al momento de proferir un dictamen deben tener en cuenta lo expresado por la Ley 100 de 1993[27], por el Decreto 2463 de 2001[28] y por la jurisprudencia constitucional, en donde se han fijado las pautas a tener en cuenta para proferir los dictámenes.

5.2. En cuanto a la naturaleza de las juntas de calificación de invalidez el decreto en mención establece que son "organismos de creación legal, autónomos, sin ánimo de lucro, de carácter privado, sin personería jurídica (...)", cuyos integrantes, designados por el Ministerio de Protección Social, "no tienen el carácter de servidores públicos, no devengan salario, ni prestaciones sociales, sólo tienen derecho a los honorarios establecidos en el presente decreto". Al respecto, la Sala Plena ha precisado, en sede de constitucionalidad, que las juntas de calificación de invalidez "(...) son verdaderos órganos públicos pertenecientes al sector de la seguridad social que ejercen una función pública pese a que los miembros encargados de evaluar la pérdida de capacidad laboral sean particulares"[29].

5.3. Por otra parte, en cuanto al contenido de los dictámenes emitidos por las juntas de calificación de invalidez el artículo 31 del Decreto 2463 de 2001 indica que éstos "deben contener las decisiones expresas y claras sobre el origen, fecha de estructuración y

calificación porcentual de pérdida de la capacidad laboral". En el mismo sentido la Corte estableció que los dictámenes que expiden las juntas de calificación, deben contener todos los elementos probatorios que sirvan para establecer una relación causal tales como la historia clínica, exámenes médicos periódicos, el cargo desempeñado, actividades etc[30].

5.4. Lo anterior pretende demostrar que las decisiones tomadas por la junta de calificación de invalidez en cuanto a establecer origen, fecha, y porcentaje de la calificación, entre otros ítems, se debe sustentar en las diferentes pruebas, esto obedece a criterios legalmente y jurisprudencialmente señalados, lo que les garantiza a los peticionarios la aplicación de un debido proceso[31].

5.5. Como se ha visto, el debido proceso rige de manera general las actuaciones surgidas en torno a la forma en que las juntas de calificación de invalidez ejecutan el procedimiento señalado para establecer fecha, origen y porcentaje de calificación, entre otros ítems. Todo ello con la fundamentación suficiente que debe basarse principalmente en los elementos probatorios clínicos y valoraciones científicas a que haya lugar en cada caso particular.

6. El debido proceso en los dictámenes proferidos por las juntas de calificación de invalidez.

6.1. La expedición de los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral que son proferidos por las juntas de calificación de invalidez, están regidos por el procedimiento establecido en los artículos 38 a 43 de la Ley 100 de 1993[32] y en el capítulo III del Decreto 2463 de 2001, que establece las siguientes etapas: "Allí se consagran reglas atinentes a la competencia de las juntas de calificación de invalidez (art.22); rehabilitación previa para solicitar el trámite (art. 23); presentación de la solicitud (art. 24); documentos que se deben allegar a la solicitud de calificación (art.25); solicitudes incompletas (art.26); reparto, sustanciación, ponencia, quórum y decisiones (arts. 27 a 29); audiencia y dictamen (arts. 30 y 31); notificación del dictamen y recursos (arts.32 a 34); procedimiento para el trámite del recurso de apelación (art. 35); práctica de exámenes complementarios (art.36); pago de gastos de traslado, valoraciones por especialistas y exámenes complementarios (art. 37); participación en las audiencias privadas (art. 38); inasistencia de pacientes (art. 39), y controversias sobre dictámenes (art. 40)".

6.2. Esta Corporación al desarrollar las normas mencionadas anteriormente ha establecido cuatro reglas[33], las cuales deben ser observadas por las Juntas de Calificación al momento de expedir los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral.

6.3. La primera regla establece que el trámite de calificación sólo puede adelantarse una vez se haya terminado la rehabilitación integral y el tratamiento o se compruebe la imposibilidad de realizarlo. Para esto, es indispensable allegar el certificado correspondiente de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 23 y 25-3 del Decreto 2463 de 2001.

6.4. Sin embargo, frente a la regla mencionada anteriormente, el artículo 23 del Decreto 2463 de 2001 estableció una excepción consistente en que cuando una persona requiera la calificación para acceder a los beneficios de cajas de compensación familiar, entidades promotoras de salud, administradoras del régimen subsidiado o para acceder al subsidio del Fondo de Solidaridad Pensional y a los beneficios de la Ley 361 de 1997, no será necesaria la terminación previa de los procesos de tratamiento y rehabilitación para la formulación de la solicitud ante las juntas de calificación de invalidez.

6.5. A su vez, las ARL y los fondos de pensiones antes de cumplirse el término de incapacidad permanente que es de 150 días, deberán remitir a las juntas de calificación estos casos. Vencido este término las ARL podrán posponer el trámite ante las juntas de calificación de invalidez hasta por 360 días, siempre y cuando le paguen al usuario una prestación económica equivalente al valor de la incapacidad que venía disfrutando.

6.6. En los eventos que (i) exista concepto favorable de rehabilitación; (ii) que sean de enfermedad común o accidente; (iii) que los fondos de pensiones tengan autorización de la aseguradora que haya expedido el seguro previsional de invalidez y sobrevivencia, se podrá prolongar el trámite de calificación ante las juntas de calificación por un lapso de 360 días adicionales a los de la incapacidad temporal, siempre y cuando le cancelen un subsidio equivalente al de la incapacidad.

6.7. El concepto de rehabilitación lo otorgará el fondo de pensiones o la ARL cuando el trabajador no este afiliado a una EPS o haya sido desvinculado laboralmente. Las juntas de calificación se abstendrán de calificar y devolverán el caso a la entidad que corresponda cuando se percate de que el proceso de tratamiento y rehabilitación está incompleto.

6.8. El segundo parámetro establece que la valoración para determinar el estado de salud de la persona sea completa e integral; lo anterior implica el deber de las juntas de realizar un examen físico y el estudio de la historia clínica del paciente (artículo. 28 Decreto 2463 de 2001).

6.9. Las EPS, las AFP o los beneficiarios, según corresponda, deben aportar la historia clínica, los exámenes diagnósticos, evaluaciones técnicas y demás relevantes; la certificación sobre el proceso de rehabilitación integral, cuando haya lugar; y los certificados de cargos y labores, cuando se requiera (Artículo 25 a del Decreto 2463 de 2001). Cuando se presenten solicitudes incompletas, las Juntas tienen la obligación de indicar al peticionario cuáles son los documentos faltantes, para que éstos completen la información. Si una vez iniciado el estudio se evidencia la ausencia de documentos, la Junta deberá requerirlos por escrito a quien se encuentre en la posibilidad de aportarlos o al peticionario.

6.10. Cuando el dictamen haya sido emitido sin tener todos los documentos necesarios, el interesado podrá posteriormente presentar una nueva solicitud, evento en el cual se iniciará nuevamente el trámite (Artículo 26 del Decreto 2463 de 2001).

6.11. La tercera regla señala que si bien los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral no son considerados actos administrativos, los mismos deben estar debidamente motivados; esto implica que el dictamen debe contener los fundamentos de hecho y de derecho. Los fundamentos de hecho son los que tienen relación con la ocurrencia de determinada contingencia, esto supone la valoración de la historia clínica, reportes, exámenes médicos periódicos y todo aquello que pueda servir de prueba para certificar una determinada relación causal entre la patología y el trabajo desempeñado, tales como certificado de cargos, actividades laborales, funciones, manejo de equipos, entre otros. Los fundamentos de derecho son todas las normas que son aplicables al caso concreto[34].

6.12. Así mismo, la jurisprudencia constitucional y la ley, han definido las pautas bajo las cuales los miembros de las juntas de calificación de invalidez deben proferir sus dictámenes. Por ejemplo, el artículo 2, del Decreto 2463 de 2001 sostiene:

“La actuación de los integrantes de la junta de calificación de invalidez estará regida por los postulados de la buena fe y consultará los principios establecidos en la Constitución Política y en la Ley 100 de 1993, las disposiciones del Manual único para la Calificación de la Invalidez, así como las contenidas en el presente decreto y demás normas que lo complementen, modifiquen, sustituyan o adicione”.

6.13. En el mismo sentido, el artículo 31 del Decreto 2463 de 2001, prescribe que los dictámenes emitidos por las juntas de calificación de invalidez “deben contener las decisiones expresas y claras sobre el origen, fecha de estructuración y calificación porcentual de pérdida de la capacidad laboral”.

6.14. La última regla supone un respeto por el derecho de defensa y contradicción de los interesados, de tal manera que se les brinde la posibilidad de controvertir todos los aspectos relacionados con el dictamen. (Artículos 11, 35 y 40 del Decreto 2463 de 2001).

Ley 1562 de 2012

ARTÍCULO 3o. ACCIDENTE DE TRABAJO. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

ARTÍCULO 4o. ENFERMEDAD LABORAL. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO 1o. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

PARÁGRAFO 2o. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 5o. INGRESO BASE DE LIQUIDACIÓN. Se entiende por ingreso base para liquidar las prestaciones económicas lo siguiente:

a) Para accidentes de trabajo

El promedio del Ingreso Base de Cotización (IBC) de los seis (6) meses anteriores a la ocurrencia al accidente de trabajo, o fracción de meses, si el tiempo laborado en esa empresa fuese inferior a la base de cotización declarada e inscrita en la Entidad Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado;

b) Para enfermedad laboral

El promedio del último año, o fracción de año, del Ingreso Base de Cotización (IBC) anterior a la fecha en que se calificó en primera oportunidad el origen de la enfermedad laboral.

PROCEDIMIENTO

A la presente demanda debe dársele el trámite de un Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia consagrado en el Capítulo XIV artículo 74 y s.s. del Código de Procedimiento Laboral.

COMPETENCIA Y CUANTIA

Es usted competente señor Juez para conocer en primera instancia de la presente demanda, en consideración a la naturaleza del proceso y a la cuantía de las pretensiones, que la estimo que es superior a 20 salarios mínimos legales.

ANEXOS

- Poder para actuar otorgado a la doctora **EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ** (Del folio 39 al 44).
- Los documentos anunciados en el acápite de pruebas (Del folio 45 al 2080)
- Certificado de existencia y representación de **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** (Del folio 2081 al 2188)
- Resolución 00004726 del 12 de octubre de 2011, expedido por el Ministerio de la Protección social (Del folio 765 al 801) **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ** (Del folio 2089 al 2225).
- Copia del certificado de consultorio jurídico de la estudiante **ANA SILVIA SINISTERRA RENTERÍA**, expedido por la USC (Del Folio 2226 al 2229).
- Copia de la cédula y la tarjeta profesional, de la doctora **WENDY LORRAINE MUÑOZ** (Folios 2230 y 2231).
- Copia de la cédula y la tarjeta profesional, de la doctora **EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ** (Folios 2232 y 2233).

DEPENDENCIA JUDICIAL

Manifiesto al Señor Juez que proclamo como mis dependientes judiciales a:

- La doctora **WENDY LORRAINE MUÑOZ ALMARIO** identificada con la cédula de ciudadanía N° 1.144.056.580 de Cali, portadora de la Tarjeta profesional N° 327.545 del C.S de la J.
- La Señorita **ANA SILVIA SINISTERRA RENTERÍA** identificada con la cédula de ciudadanía N° 1.005.862.324 de Cali (V) estudiante de derecho.

Las cuales quedan expresamente autorizadas, para que en virtud de su función, se notifiquen de las providencias dictadas, revisen el expediente, retiren los oficios, soliciten copias, radiquen memoriales, y demás funciones que atañen a su labor.

NOTIFICACIONES

- La suscrita recibirá las notificaciones en la ciudad de **CALI** en la Carrera 4 N° 11 – 33 oficina 205 edificio Ulpiano Lloreda Teléfono 602 524 23 63 ó en el correo electrónico: eymicadena@imperaabogados.com
- La demandante **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ** recibe notificaciones en la Carrera 108 # 44 - 75 conjunto residencial NOGAL - BOCHALEMA: margaritarci1027@gmail.com

- La entidad demandada la **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA.**, recibirá las notificaciones en la Carrera 63 N° 49A – 31 Edificio Camacol de la ciudad de Medellín (A) o en el correo electrónico notificacionesjudiciales@suramericana.com.co.
- La entidad demandada **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, recibirá las notificaciones en la Avenida Carrera 19 N° 102 – 53 Clínica de la sabana en la ciudad de Bogotá D.C. ó al correo electrónico notificaciondemandas@juntanacional.com
- La **AGENCIA NACIONAL DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO** recibirá las notificaciones en la Carrera 7 N° 75 – 66 Piso 2 y 3 de la ciudad de Bogotá o al correo electrónico notificacionesjudiciales@defensajuridica.gov.co.

Del Señor Juez

Atentamente,



EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ

C. C N° 67.004.067 de Cali (V)

T. P N° 97.962 del C.S.J

EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ



PODER PARA PRESENTAR DEMANDA MARGARITA ARCINIEGAS CONTRA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y SURA OTORGADO A LA DRA. EYMI CADENA

Desde EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ <lulito50@hotmail.com>

Fecha Jue 7/11/2024 8:19 AM

Para Maria Arciniegas <margaritarci1027@gmail.com>

 1 archivo adjunto (128 KB)

PODER DEMANDA MARGARITA ARCINIEGAS CONTRA SURA Y LA JNCI OTORGADO A LA DRA. EYMI CADENA.pdf;

Señora

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS

Cordial saludo,

De acuerdo a la conversación telefónica sostenida con usted, por medio del presente, le estoy remitiendo el siguiente documento:

- Un (1) poder para presentar **DEMANDA** contra la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ y SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA**

Para que por favor me colabore con lo siguiente:

****Si usted tiene firma digital, solamente debe descargar el poder, firmarlo con su firma digital y responderme este correo electrónico adjuntando el poder debidamente firmado.**

****Si usted **NO** tiene firma digital, debe:**

1. Imprimir el poder en hoja tamaño oficio.
2. Firmar el poder.
3. Escanear el poder.
4. Responder este correo electrónico adjuntando el poder debidamente firmado.

Quedo atenta a cualquier duda.

Atentamente,

Eymi Andrea Cadena Muñoz

Abogada

Impera Abogados S.A.S.

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI - VALLE (REPARTO)

E.S.D.

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ, identificado con la cédula de ciudadanía 66.855.863 de Cali - Valle, por medio del presente escrito me permito otorgar poder especial amplio y suficiente a la Dra. **EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ**, mayor de edad vecina de Cali (V), identificada con la cédula de ciudadanía N° 67.004.067 de Cali - Valle, abogada en ejercicio portadora de la tarjeta profesional N° 97.962 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en mi nombre y representación Inicie **DEMANDA** en contra de **LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, representada legalmente por la Dra. **DIANA NELLY GUZMAN LARA** o quién haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda y en contra de **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** representada legalmente por el Señor **JUAN DAVID ESCOBAR FRANCO** o quién haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que mediante el **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, se condene a la entidad demandada a las siguientes **PRETENSIONES:**

PRETENSIONES PRINCIPALES:

PRIMERO: Se declare la Nulidad del dictamen N° JN202415224 del 17 de julio de 2024, emitido por La Junta Nacional de calificación de invalidez , que calificó el origen de las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y trastorno de ansiedad generalizada como enfermedades de origen común.

SEGUNDO: Se declare la que las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad son enfermedades de origen laboral, de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

TERCERO: Se declare que la señora **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ**, ha perdido un porcentaje de capacidad laboral como consecuencias de las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

CUARTO: Que se declare que la señora **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ** tiene derecho a las prestaciones que haya lugar con ocasión de la PCL determinada de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

QUINTO: Se condene a la entidad demandada **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** al reconocimiento y pago de las prestaciones que haya lugar con ocasión de la PCL determinada de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

SEXTO: Se condene a la entidad demandada **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** al reconocimiento y pago de los intereses moratorios del artículo 141 de la ley 100 de 1993 sobre todas y cada una de las prestaciones económicas a que se condenen con ocasión de la presente demanda.

SEPTIMO: Se condene a la demandada a todos los derecho extra y ultra petita que se comprueben a través de la presente demanda.

OCTAVO: Que se condene a la entidad demandada al pago de las Costas y agencias en derecho que genere este Proceso.

Mi apoderada, queda facultada conforme al artículo 77 del C. G. P. Para transigir conciliar, sustituir y reasumir el presente poder, notificarse, presentar recursos de ley, recibir, revocar, cobrar, desistir, renunciar, interponer recursos de ley y todas aquellas facultades que estén dirigidas al buen y eficiente ejercicio del mandato.

La apoderada judicial recibirá las notificaciones en el Correo electrónico lulito50@hotmail.com

Sírvase Señor reconocer personería a mi apoderada en los términos del presente mandato.

Atentamente,

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ
C.C N° 66.855.863 de Cali - Valle

Acepto,



EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ
C.C. N° 67.004.067 de Cali (V)
T.P. N° 97.962 del C. S. De la J

Elaboró: EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ



Re: PODER PARA PRESENTAR DEMANDA MARGARITA ARCINIEGAS CONTRA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y SURA OTORGADO A LA DRA. EYMI CADENA

Desde Maria Arciniegas <margaritarci1027@gmail.com>

Fecha Jue 7/11/2024 8:54 PM

Para EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ <lulito50@hotmail.com>

📎 1 archivo adjunto (253 KB)

PODER_FIRMADO DEMANDA MARGARITA ARCINIEGAS CONTRA SURA Y LA JNCI OTORGADO A LA DRA. EYMI CADENA.pdf;

Buenas tardes Dra Andrea!

Adjunto envío poder firmado en referencia para realizar los trámites correspondientes.

"PODER PARA PRESENTAR DEMANDA MARGARITA ARCINIEGAS CONTRA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y SURA OTORGADO A LA DRA. EYMI CADENA"

Quedo atenta a cualquier solicitud adicional. Mil gracias

Cordialmente,

María Margarita Arciniegas Gutierrez

c.c. 66855863

Cel: 3006106213

El jue, 7 nov 2024 a la(s) 8:19 a.m., EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ (lulito50@hotmail.com) escribió:

Señora

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS

Cordial saludo,

De acuerdo a la conversación telefónica sostenida con usted, por medio del presente, le estoy remitiendo el siguiente documento:

- Un (1) poder para presentar **DEMANDA** contra la **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ y SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA**

Para que por favor me colabore con lo siguiente:

****Si usted tiene firma digital, solamente debe descargar el poder, firmarlo con su firma digital y responderme este correo electrónico adjuntando el poder debidamente firmado.**

****Si usted NO tiene firma digital, debe:**

1. Imprimir el poder en hoja tamaño oficio.
2. Firmar el poder.
3. Escanear el poder.
4. Responder este correo electrónico adjuntando el poder debidamente firmado.

Quedo atenta a cualquier duda.

Atentamente,

Eymi Andrea Cadena Muñoz

Abogada

Impera Abogados S.A.S.

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI - VALLE (REPARTO)
E.S.D.

MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ, identificado con la cédula de ciudadanía 66.855.863 de Cali - Valle, por medio del presente escrito me permito otorgar poder especial amplio y suficiente a la Dra. **EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ**, mayor de edad vecina de Cali (V), identificada con la cédula de ciudadanía N° 67.004.067 de Cali - Valle, abogada en ejercicio portadora de la tarjeta profesional N° 97.962 del Consejo Superior de la Judicatura, para que en mi nombre y representación Inicie **DEMANDA** en contra de **LA JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**, representada legalmente por la Dra. **DIANA NELLY GUZMAN LARA** o quién haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda y en contra de **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** representada legalmente por el Señor **JUAN DAVID ESCOBAR FRANCO** o quién haga sus veces al momento de la notificación de la presente demanda, para que mediante el **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA**, se condene a la entidad demandada a las siguientes **PRETENSIONES:**

PRETENSIONES PRINCIPALES:

PRIMERO: Se declare la Nulidad del dictamen N° JN202415224 del 17 de julio de 2024, emitido por La Junta Nacional de calificación de invalidez , que calificó el origen de las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y trastorno de ansiedad generalizada como enfermedades de origen común.

SEGUNDO: Se declare la que las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad son enfermedades de origen laboral, de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

TERCERO: Se declare que la señora **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ**, ha perdido un porcentaje de capacidad laboral como consecuencias de las patologías episodio depresivo grave sin síntomas psicóticos y el trastorno de ansiedad de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

CUARTO: Que se declare que la señora **MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ** tiene derecho a las prestaciones que haya lugar con ocasión de la PCL determinada de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

QUINTO: Se condene a la entidad demandada **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** al reconocimiento y pago de las prestaciones que haya lugar con ocasión de la PCL determinada de conformidad con el dictamen pericial que se practique en el transcurso del proceso y sea más favorable a mi mandante.

SEXTO: Se condene a la entidad demandada **SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A – SEGUROS DE VIDA SURA** al reconocimiento y pago de los intereses moratorios del artículo 141 de la ley 100 de 1993 sobre todas y cada una de las prestaciones económicas a que se condenen con ocasión de la presente demanda.

SEPTIMO: Se condene a la demandada a todos los derecho extra y ultra petita que se comprueben a través de la presente demanda.

OCTAVO: Que se condene a la entidad demandada al pago de las Costas y agencias en derecho que genere este Proceso.

Mi apoderada, queda facultada conforme al artículo 77 del C. G. P. Para transigir conciliar, sustituir y reasumir el presente poder, notificarse, presentar recursos de ley, recibir, revocar, cobrar, desistir, renunciar, interponer recursos de ley y todas aquellas facultades que estén dirigidas al buen y eficiente ejercicio del mandato.

La apoderada judicial recibirá las notificaciones en el Correo electrónico lulito50@hotmail.com

Sírvase Señor reconocer personería a mi apoderada en los términos del presente mandato.

Atentamente,



MARIA MARGARITA ARCINIEGAS GUTIERREZ
C.C N° 66.855.863 de Cali - Valle

Acepto,



EYMI ANDREA CADENA MUÑOZ
C.C. N° 67.004.067 de Cali (V)
T.P. N° 97.962 del C. S. De la J