



Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



BRYAN JATIVA RAMOS
Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

1

San Juan de Pasto, noviembre de 2024.

Honorable:

**JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN (R)
E.S.D.**

Referencia: Subsanación Libelo demandatorio.
Proceso: Ordinario Laboral - Culpa Patronal De Primera Instancia.
Radicado: 19001-31-05-001-2024- 00287
Demandante: Anna Cristina Quiroz Rosero
Demandado: Bancamía – Axa Colpatria.

BRYAN GEOVANNY JATIVA RAMOS, mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía No. 1.085.294.986 expedida en Pasto (N), portador de tarjeta profesional de abogado No. 285.615 del C.S de la J. togado del derecho debidamente inscrito en la plataforma nacional de abogados a través de la dirección de correo electrónico bryanjati7@gmail.com, quien actúa en la presente oportunidad en nombre y representación de la señora **ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO**, persona mayor de edad, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No.1.085.897.930 expedido en Pasto, por medio del presente escrito de la manera más comedida y respetuosa con fundamento en la Constitución, la Ley, jurisprudencia y demás normas jurídicas aplicables, formulo por ante su Despacho, **DEMANDA ORDINARIA LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA** en consideración a la CULPA PATRONAL que sobrevino de la negligencia endilgada al demandado en contra de BANCO DE LAS MICROFINANZAS, S.A. - BANCAMIA, y en contra de la asegura de riesgos laborales AXA COLPATRIA, quien se identifica con NIT 860.002.183. Lo anterior para que mediante sentencia se



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221



Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



BRYAN JATIVA RAMOS
Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

2

profieran las condenas más adelante solicitadas, fundamentadas en los hechos y normas a continuación relacionados:

HECHOS

PRIMERO: Mi mandante la señora ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO, ha venido laborando en favor de la entidad BANCAMIA desde el día 16 de septiembre del año 2013, a través de un contrato individual de trabajo determinado a término indefinido, mismo que continúa vigente desde hace nueve años y 10 meses, desempeñando el cargo de ejecutivo de desarrollo productivo.

SEGUNDO: La labor ejecutada por mi mandante se desarrolló inicialmente en la ciudad de Ipiales (N), lugar en donde ejerció el cargo ejecutivo durante aproximadamente seis años, destacándose por el cumplimiento de las metas asignadas y su compromiso con su labor.

TERCERO: En el mes de octubre de 2020, mi mandante solicitó a su empleador ser trasladada a la ciudad de Popayán. Lo anterior, en consideración a que su hija presenta un cuadro de sinusitis crónica. Por tanto, su médico tratante (Pediatra) aconsejó a mi mandante cambiar el clima de su núcleo familiar a fin de que su hija mejore su estado de salud.

CUARTO: Accediendo a la solicitud referida, la entidad BANCAMIA solicitó a mi mandante presentarse en la oficina de Popayán Norte, asignándole dentro de sus funciones, la gestión de cartera del municipio de SILVIA CAUCA.

QUINTO: Desde el mismo momento en que mi representada ingresó a laborar en su nuevo sitio de trabajo, se presentó una persecución en su contra, acompañada de maltratos verbales y hostigamientos. Pues, las labores que desempeñaba requerían de mucho tiempo, repartido entre recorridos y



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221



actividades propias del cargo, acumulado con la directriz emitida por la coordinación de la entidad bancaria para la ejecución de créditos y cartera, situación que dificultaba el culminar con el recorrido programado, presentándose insultos y frases despectivas por parte de su empleador por su retardo.

SEXTO: Cabe aclarar que en todo momento mi defendida se dirigió con respeto ante el gerente y el coordinador de su entidad empleadora, con el fin de que se le permitiera realizar todo el recorrido tanto de colocación como de cobranza para así poder aprovechar mucho más el tiempo en las mañanas y en horas de la tarde ingresar lo recolectado, teniendo en cuenta que el recorrido de Popayán a Silvia Cauca es de aproximadamente de una hora.

SEPTIMO: La situación se agudizó con la reactivación económica que se presentó con posterioridad a la pandemia, pues uno de los compañeros de mi prohijada, a quien se le había asignado la gestión de cartera de la zona centro de Popayán, presentó su renuncia. Por tanto, la señora Quiroz fue reasignada a dicha plaza, con tal infortunio que se presentaron afectaciones y retardos, debido al fuerte impacto sobreviniente del Covid19, pues la mayoría de ciudadanos atravesaba una situación crítica generando discordia, gritos y malos tratos hacia mi mandante por parte de su superior.

OCTAVO: En atención a lo acontecido, el señor LUIS FELIPE RAMOS, quien se desempeña como GERENTE DEL BANCO BANCAMIA SEDE DE POPAYÁN NORTE, empieza a realizar comentarios despectivos, irrespetuosos e inherentes en contra de mi prohijada, acompañados con gritos utilizando frases como "usted no sirve", "usted nunca va hacer como sus compañeros", "usted no puede", "no sé qué voy hacer con usted", "usted es lo peor"





Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



BRYAN JATIVA RAMOS
Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

4

. Así mismo mi mandante recibió maltrato verbal por parte de la señora ROBINSON CRUZ (gerente zonal) cuando manifestaba en múltiples reuniones "para que trasladar a una persona que no sirve y nunca cumple con su trabajo".

NOVENO: Adicionalmente, comenzó a presentarse una obstrucción injustificada para el cumplimiento de las labores desplegadas por mi mandante, ya que a la hora de aprobar los créditos producto de la gestión comercial mi representada era objeto de burlas, comentarios y críticas, por parte de sus superiores, lo cual provocaba que algunos créditos no fueran aprobados sin razones justificables, cabe aclarar que dichos créditos estaban avalados por la política de aprobación de créditos.

DECIMO: La situación se agudizó en el mes de mayo de 2021, ya que el señor CARLOS EIDER BASANTE, quien para aquel entonces se desempeñaba como coordinador de la oficina de talento humano de BANCAMIA, comenzó a maltratar psicológicamente a mi prohijada, manifestando en todo momento frases como: "Sabe Cristina, ya se lo que pasa, la zona no es la mala, la mala es usted y siempre ha sido lo mismo al igual que en todas las zonas que usted ha manejado". Cabe traer a colación que el ciudadano en mención le solicitaba a mi mandante un informe diario y detallado, vía email, dirigido a la jefe de zona la señora ANGELA MARIA RIUZ, sobre todas las actividades realizadas en el día a día y anexando soportes de las mismas, en donde se relacionaba la hora de entrada, actividades rutinarias propias del cargo tales como gestión telefónica de cobro, gestión comercial a clientes potenciales de crédito, señalando hora detallada de todas y cada una de las visitas presenciales a clientes que se realizaban en el día, también se debía anexar el nombre del cliente y teléfono del mismo, dicho informe era obligación enviarlo al final del día. Situación exigida por el funcionario



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221



Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



BRYAN JATIVA RAMOS
Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

5

únicamente a mi mandante, bajo el argumento de que su rendimiento era bajo.

DÉCIMO PRIMERO: Consecuentemente, el día 17 de abril de 2021, el funcionario CARLOS BASANTE (superior jerárquico de mi mandante), invita a mi mandante a tomar un café, aprovechando la conversación, para manifestarle: "CRISTINA, yo quería comentarle que sus compañeros me comentan que a usted no la miran bien, parece que esta triste, confié en mi cuénteme que le ocurre, yo la entiendo y se lo que es estar en esa situación porque yo también pase por lo mismo". Sintiendo al fin consuelo frente a la persecución que hace meses se presentaba, mi mandante decide manifestar a su superior en medio de lágrimas que no soportaba más el trato de sus compañeros ya que dicha situación la estaba llevando a un cuadro de depresión y ansiedad, refiriendo no sentirse bien. Esta confesión sirvió al señor CARLOS BASANTE, para ridiculizar una vez más a mi prohijada, manifestando en una reunión general en compañía del gerente del banco "si algún ejecutivo ya no quiere trabajar y saca excusas, informe para ayudarlos a salir con dinero".

DÉCIMO SEGUNDO: La persecución ejecutada por parte de los funcionarios de la entidad BANCAMIA en contra de mi representada fue tan aguda que, en medio de una crisis, existió una conducta con tendencia suicida, situación que motivó al médico encargado del tratamiento de la señora QUIROZ a conceder un periodo de incapacidad relacionado al estrés laboral y el constante acoso sufrido. En medio de la coyuntura emocional, mi prohijada recibe una llamada de su superior CARLOS EIDER BASANTE, quien manifiesta lo siguiente: "se habló con el gerente zonal acerca de mi caso, el gerente de zona expresó que de parte del banco no hay ninguna ayuda a gente que finge su situación, si quiere salir renuncie, que más importante es la familia y su salud, de una vez le informo que si lo que quiere



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221



es plata, el banco no tiene plata para andar regalando a nadie". Esta manifestación se volvió cotidiana y constante, pues el SEÑOR CARLOS BASANTE le reiteraba a mi mandante insistentemente que renuncie que primero está su salud y su familia. Ocasionando mucha presión, lo cual generaba mayor inestabilidad emocional.

DÉCIMO TERCERO: Culminado el periodo inicial de incapacidad concedido en favor de mi mandante, el constreñimiento se intensificó, pues sus superiores jerárquicos convocan a una reunión extraordinaria en presencia del gerente de la entidad bancaria, manifestando ante él "usted no sirve" "los resultados obtenidos no están bien, es mejor que renuncie voluntariamente antes que despedirla". Adicionalmente, los compañeros de trabajo junto al señor CARLOS BASANTE se burlaron de mi mandante, expresando lo siguiente: "Se hace la estresaba por no trabajar que ni pida permiso, capaz que se atreve a pedir beneficios que no merece."

DÉCIMO CUARTO: En el mes de junio de 2021 mi mandante queda en estado de embarazo, motivo por el cual, se generan una serie de recomendaciones emitidas por el área de Salud Ocupacional para el desempeño de sus actividades laborales, determinando que debía realizar trabajo desde casa. Dicha recomendación tomó como fundamento la revisión de su historial clínico y diagnóstico de trastorno de ansiedad, depresión y amenaza de aborto. El periodo de licencia de maternidad sirvió para que el estado de salud de la señora CRISTINA QUIROZ se estabilizara, ya que en casa no sentía presión ni comentarios malintencionados por parte del gerente y coordinador.

DÉCIMO QUINTO: El día 11 de octubre de 2021 por recomendación del médico adscrito como colaborador de Bancamia, Dr. Enrique Meneses, se solicitó el reintegro de mi mandante a su actividad laboral con un cambio





de actividades; dicho mes, generó un desgaste emocional y psicológico más profundo a mi representada, ya que aparte de la serie de conductas agresivas y burlescas que el gerente y del coordinador de la entidad BANCAMIA desplegaron contra de mi mandante, los compañeros de trabajo se negaban a saludar a mi prohijada y a dirigirle la palabra. Realizando alusiones generales totalmente estúpidas y groseras como: "las mujeres después de dar a luz disminuyen su capacidad laboral, en pocas palabras no sirven como antes".

DÉCIMO SEXTO: Totalmente desesperada con la situación, la señora CRISTINA QUIROZ es remitida por su E.P.S al área de psiquiatría. Dicho profesional concede incapacidad por 20 días y se recomienda al banco, trabajo en casa por el alto grado de amenaza de aborto.

DÉCIMO SÉPTIMO: En el mes de febrero del 2022 mi mandante CRISTINA QUIROZ da a luz a su hija. Transcurrida la respectiva licencia por maternidad, se reintegra a laborar en la entidad bancaria, no obstante, los actos de persecución y afectación psicológica y emocional fue mucho más severo, ya que sus jefes inmediatos querían resultados inmediatos, generando comentarios por parte del gerente Luis Felipe Ramos el cual expresa "Que, si no fuera por la ayuda de sus compañeros en temas de cobranza, sus resultados serían negativos. Adicionalmente, el gerente alza la voz fuertemente y afirma "¿Qué le pasa?" Ya no se sabe qué hacer con usted".

DÉCIMO OCTAVO: Cabe traer a colación que los agravios realizados a mi mandante eran infundados, pues su cartera arrojó durante 5 meses seguidos resultados positivos, obteniendo como resultado "bonificaciones" por el cumplimiento de las metas y un ascenso en el escalafón salarial (re categorización) Desvirtuando las manifestaciones de sus jefes directos.





DÉCIMO NOVENO: El 05 de diciembre de 2022 mi mandante inicia el disfrute de sus de vacaciones, programadas hasta el 27 de diciembre de la misma anualidad, durante dicho lapso temporal, la señora QUIROZ recibe constantes mensajes amenazadores e intimidantes vía WhatsApp manifestándole inconformismos porque los clientes no cancelaban las cuotas al día. Dicha situación conllevó a que el día 19 de diciembre de 2022, mi mandante sea internada por urgencias en el Centro De Salud Mental San Rafael De Pasto, donde fue internada por su estado crítico emocional, ansiedad y depresión, durante nueve días de tal manera que lloraba todos los días y no podía dormir, toda la noche pensaba que tenía que regresar a trabajar y lo peor aún con la mentalidad de su mandante "No servía par a nada" bajando su autoestima y aislándose de mi familia.

VIGESIMO: A pesar de que la señora CRISTINA QUIROZ fue dada de alta del centro de reclusión mental, hasta la fecha continúa recibiendo tratamiento psicológico y psiquiátrico por el alto grado de afectación y complejo de inferioridad padecido. Siendo incluido en el programa de hospitalización día al cual ingreso el 15 de marzo hasta el 31 de mayo del año en curso.

VIGESIMO PRIMERO: El estrés al que se sometió a mi mandante ha sido tan intenso que se han irrigado una multiplicidad de patologías por el cuerpo de mi mandante, tales como migraña, dolor de cuello espalada baja columna rodillas brazos pecho impidiéndole realizar actividades cotidiANNAs, por esta razón nuevamente se recae nuevamente en un estado de depresión y ansiedad desesperación por el dolor intenso diario. Remitiendo a la Señora ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO a medicina interna donde se diagnostica fibromialgia, orina con sangre, al igual se presenta una inflamación del estómago derivada de alteración de colon y estreñimiento.





VIGESIMO SEGUNDO: Todos y cada uno de los médicos tratantes, han concluido que la multiplicidad de patologías que a la fecha aquejan a la señora ANNA CRISTINA QUIROZ sobrevienen como una respuesta a la crisis emocional generada por los actos de persecución y afectación psicológica y emocional ya que son actuaciones directas que derivaron a las patologías que actualmente presenta mi mandante como lo es el trastorno de ansiedad y depresión, y fibromialgia.

VIGESIMO TERCERO: la señora ANNA CRISTINA QUIROZ ha superado los 180 días de incapacidad, haciéndose estrictamente necesario que su fondo de pensiones PORVENIR, realice los dictámenes y estudios a los que haya lugar, con el ánimo de determinar el origen y la porcentualidad de su patología.

VIGESIMO CUARTO: Totalmente indiferentes con la situación padecida por mi mandante, la entidad BANCAMIA resolvió convocarla nuevamente para que labore en el mismo punto de trabajo en donde fue victimizada y agredida, sin tener en consideración las constantes solicitudes elevadas por la señora QUIROZ aduciendo que tenía pánico de volver a laborar en dicha sede. Por ello.

VIGESIMO QUINTO: El día 25 de octubre de 2023 la entidad BANCAMIA decide aperturar un procedimiento sancionatorio en contra de mi representada, aduciendo que existió un incumplimiento a sus deberes como trabajadora al no presentarse para ejecutar sus funciones. Esta situación agravó una vez más el cuadro de estrés de mi mandante, recayendo en su cuadro de depresión, teniendo que ser reclusa una vez más en un centro asistencial.

VIGESIMO SEXTO: A pesar de que la señora ANNA CRISTINA QUIROZ informó en todo momento a la entidad empleadora que padecía múltiples quebrantos de salud por el trato recibido, en ningún momento recibió





ningún tipo de atención o ayuda que le permitiese sobrellevar la difícil situación. Por ello, se hizo necesario dar cuenta de la difícil situación a la inspección del trabajo y la seguridad social de Popayán, para que se apersone de la presente causa, quien por su parte solicitó información respecto a que trámites o procedimientos se han adelantado para salvaguardar los derechos que asisten a la trabajadora; sin embargo, BANCAMIA no cuenta con elementos probatorios que permitan denotar un acompañamiento frente a esta difícil situación.

VIGESIMO SEPTIMO: Así mismo el día 18 de septiembre del año 2023, se remite derecho de petición donde se solicita a la entidad en comento, se traslade a mi mandante en la ciudad de Pasto y se informe respecto al trámite de apertura de investigación por acoso laboral, solicitud que se emitió contestación el día 06 de octubre, donde se observaron incongruencias en tanto se informa que nunca se conoció e informo respecto a los hechos de la petición, informando desconocimiento de actos de acoso laboral, aspecto que puede ser desvirtuado según consta en anexo de la presente demanda.

VIGESIMO OCTAVO: En el transcurso de estos meses, mi mandante se encuentra en constante control médico, aspecto que se ha informado vía a BANCAMIA, no obstante, existe renuencia negativa por parte de entidad accionada a solicitud de traslado a la ciudad de Pasto, desconociendo el derecho a la salud que le asiste a mi mandante puesto que, al presentarse a las instalaciones de la ciudad de Popayán se le obligo a no asistir a controles médicos y atenciones que a la fecha aún se siguen prestando.

VIGESIMO NOVENO: Concordante a lo anterior y ante las constantes dificultades, se presenta solicitud de valoración de pérdida de capacidad laboral ante PORVENIR.





TRIGESIMO: Mi representada está siendo perjudicada en sus derechos humanos fundamentales y constitucionales, en forma reiterada por los actos de persecución y afectación psicológica y emocional, no permitiéndole continuar con tratamiento médico, actualmente se encuentra bajo control estricto con:

- MEDICINA DEL DOLOR.
- TERAPIAS FÍSICAS DE COLUMNA
- ATENCIÓN POR PSIQUIATRÍA.
- ATENCIÓN POR PSICOLOGÍA.

TRIGESIMO PRIMERO: El salario devengado por mi mandante en el último año fue la suma de TRES MILLONES OCHOCIENTOS MIL pesos (\$3.800.000) mensuales.

TRIGESIMO SEGUNDO: Para el mes de junio del presente año mi mandante Anna Cristina Quiroz Rosero, mediante apoderado judicial, interpuso una acción de tutela contra EPS Sanitas, ARL Axa Colpatria y el Fondo de Pensiones Porvenir, con el propósito de proteger sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, seguridad social, vida digna, mínimo vital y salud.

TRIGESIMO TERCERO: Para el día 11 de julio de 2024 el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto emitió un fallo en primera instancia "Declaró improcedente la acción de tutela presentada por Anna Cristina Quiroz Rosero, argumentando que no cumplía con las condiciones de inmediatez y que existían otros medios judiciales para resolver el caso."

TRIGESIMO CUARTO: El 23 de agosto de 2024 ante impugnación de fallo de primera instancia El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto emitió la sentencia en segunda instancia, resolviendo la impugnación donde se Revocó el fallo de primera instancia y tuteló el derecho fundamental a la





Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



12

BRYAN JATIVA RAMOS

Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

salud de Anna Cristina Quiroz Rosero, ordenando al Banco de Microfinanzas Bancamía que, en el plazo de 48 horas desde la notificación, inicie el trámite para prevenir, corregir y sancionar los actos de persecución y afectación psicológica y emocional que la mi mandante denunció en su carta del 18 de septiembre de 2023, así mismo acate recomendaciones médicas emitidas por médico tratante.

TRIGESIMO QUINTO: El día 02 de septiembre de 2024, se llama a descargos a mi representada por parte de BANCAMIA a razón de presunta inasistencia a ejecutar labores de carácter presencial, aumentando los actos de acoso laboral, y desacatando las recomendaciones médicas

TRIGESIMO SEXTO: A pesar de que la orden por proferida fue clara al determinar que por parte del Banco de Microfinanzas Bancamía, inicie trámite conforme a la ley 1010 de 2006 y acate las recomendaciones médicas emitidas en favor del accionante, el banco no acato las mismas.

TRIGESIMO SEPTIMO Así mismo por parte de la empresa un no se acata las recomendaciones médicas remitidas por parte de por los galenos tratantes de mi representada, obligando a mi representada a presentarse a las instalaciones de BANCAMIA POPAYAN.

TRIGESIMO OCTAVO: Solo hasta el mes de octubre de 2024, por parte de la entidad demandada se inician tramites con el fin de culminar con los actos de persecución laboral.



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221



Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



13

BRYAN JATIVA RAMOS
Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

TRIGESIMO NOVENO: La reapertura de proceso de acoso laboral derivado de la afectación psicológica y emocional por parte de la parte demandada, se realiza previa presentación de incidente de desacato, donde el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pasto inicia proceso sancionatorio.

CUADRAGESIMO: El día 30 de octubre por parte de la Junta Regional de Invalidez de Nariño, emite dictamen de pérdida de capacidad laboral, donde se establece pérdida de capacidad laboral por el 67.01%, mismo que a la fecha se realizará apelación del mismo con el fin de que se determine el origen de pérdida laboral, mas no común como determina dictamen.

CUADRAGESIMO PRIMERO: El día 12 de noviembre de la presente anualidad, por parte de medico tratante Dr. JOSE ALVAREZ REYES, recomienda trabajo en casa.

CUADRAGESIMO TERCERO: Informada a BANCAMIA, nuevamente se reitera que las recomendaciones médicas serán evaluadas por medico laboral no obstante cita de control fue asignada para el año 2025.

FUNDAMENTO DE DERECHO

La culpa en materia laboral o también llamada por responsabilidad del empleador ha sido definida y tratada de forma tradicional por la Corte Suprema de Justicia, donde se ha mantenido la división expuesta entre culpa contractual y extracontractual traída a colación en el código civil, indicando



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221



que la desarrollada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo se enmarca en el grupo de responsabilidades contractuales. Como se ha indicado, el artículo 216 del C.S.T., recoge la definición de la Culpa del Empleador, así:

“CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas debido a las normas consagradas en este Capítulo.”(Art. 216).

Esto ya que, el origen del perjuicio es el incumplimiento u omisión de obligaciones de seguridad y protección a las que refiere el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, carga contractual del empleador como quiera que la fuente del daño es el incumplimiento de tales obligaciones.

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha indicado:

“(...) que el artículo 56 del CST, impone al empleador y que ha sido objeto de especial desarrollo normativo en el derecho colombiano a partir de la expedición de la Ley 1562 de 2012, que al modificar el Sistema de Riesgos Laborales, sustituyó el denominado “programa de salud ocupacional” por el “sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo” SG-SST (art. 1), estableciendo obligaciones específicas para los empleadores





(art. 26) y los trabajadores (art. 27), encaminadas a evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo o la estructuración de enfermedades laborales -ATEL, cuya reglamentación se encuentra compilada en el capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015"
(Recurso de Casación Laboral, rad. 64480, 2020)

RESPECTO AL TRASLADO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJADOR, POR PARTE DE LOS DEMANDADOS A LA A.R.L LA SURA SEGUROS

Es claro que los que existe un amparo para aquellos empleadores que trasladan los riesgos propios de una actividad económica en el contexto del contrato de trabajo, esto bajo un esquema de aseguramiento. El marco anterior, implica dos características comunes del régimen de riesgos laborales en seguridad social, En primer lugar, se trata de un régimen de responsabilidad objetiva por riesgos creados, ante lo cual con la simple existencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, nace un derecho a percibir prestaciones asistenciales y económicas del Sistema de Gestión de Seguridad Social Integral (SG-SSI) en riesgos laborales, sin importar la culpa o dolo del empleador; en segundo lugar, las prestaciones dadas al trabajador pertenecen un criterio de reparación tarifada. Sin embargo, siempre conexo a la existencia de este marco de responsabilidad objetiva, nace otro en paralelo, independiente al anterior, que puede recaer en cabeza del empleador y que se desarrolla bajo la tesis de la reparación plena de perjuicios; así lo indicó la Corte Suprema de justicia, Sala de Casación Laboral:





"Desde el punto de vista jurídico, es pertinente recordar, que para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el art. 216 del CST, además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe estar la "culpa suficientemente comprobada" del empleador, responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva, que lleva a que se establezca, en estos casos, no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que el trabajador, como se dijo, sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos del trabajo. (Recurso de Casación Laboral, rad. 47909, 2016)."

En mérito de lo expuesto, es claro que para llegar a la obligación derivada de la culpa patronal, se deben reunir al menos cuatro elementos comunes, que según la doctrina se han caracterizado de la siguiente manera:

A.) En primer término, un hecho ilícito imputable al empleador; es decir la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, que genere en el empleado una lesión, perturbación o estado patológico, derivados de esta situación; situación plenamente atribuible a los empleadores de la señora QUIRÓZ ROSERO pues deberán responder por su omisión frente al cumplimiento de los estándares y lineamientos propios y políticas de





bienestar de la empresa que en ningún momento fueron implementados dentro del ámbito laboral al que se sometió a mi mandante.

B.) La culpa del empleador en la ocurrencia de este accidente o enfermedad laboral, conducta plenamente demostrable con el actuar negligente e inoperante de la entidad demandada frente a la implementación de los mínimos estándares que permitan realizar un adecuado desarrollo del trabajo encomendado.

C.) El daño o perjuicio a la víctima, esto es, es decir aquella incapacidad temporal o permanente,, o cualquier otra consecuencia en la integridad del trabajador derivados de este accidente o enfermedad laboral

D.) el nexo causal, es decir que el daño o perjuicio sea con ocasión de la culpa del empleador.

Cabe traer a colación que en materia laboral, se habla de imputabilidad material, es decir "se exige simplemente que el daño sea consecuencia de un hecho que es su causa." En este orden de ideas para declarar la culpa patronal dentro de un mundo laboral tecnificado e industrial, corresponde verificar el cumplimiento o no de las normas establecidas para la prevención de accidentes y enfermedades. Así lo indico la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral:

"La culpa suficientemente comprobada del empleador en el accidente de trabajo se determina a través del análisis del incumplimiento de los deberes de prevención que le corresponden, y se constituye en la causa adecuada del infortunio, sea que tal falta se derive de una acción, de un control





ejecutado en forma incorrecta, o de una conducta omisiva (...) En el análisis de la culpa suficientemente comprobada del empleador se deben tener en cuenta las obligaciones generales, específicas y, de ser el caso, excepcionales, que le atañen en torno a los riesgos inherentes y expresados, así como los controles que haya ejercido en el medio, en la fuente y en la persona, en relación con la tarea ejecutada por el trabajador al momento del infortunio laboral"

LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN COLOMBIA

Dentro de este punto, es importante resaltar que las normas laborales que regulan la figura de la culpa del empleador no determinan los criterios o grados de responsabilidad que comprometen una indemnización de perjuicios como tal; por ende, en aplicación de los criterios de interpretación analógica, se debe acudir a las normas del Código Civil con relación a la responsabilidad. En la normatividad Civil se diferencian varios tipos de culpa de acuerdo el nivel de injerencia o vinculación del particular con las circunstancias fácticas del evento, lo cual en virtud del artículo 63 del Código Civil se establece una graduación de tres (3) niveles de responsabilidad asociados a la culpa "(...) en virtud de la cual el deudor sólo es responsable de culpa grave en los contratos que solo son útiles al acreedor (como por ejemplo la donación), de leve en contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes (tales como los de compraventa o los de trabajo) y de levísima en los contratos en que el deudor es el único que se beneficia (como el comodato)."





Ahora, en materia de responsabilidad del empleador, se ha entendido por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, que el mismo responde hasta por la culpa leve, es decir, que hay responsabilidad cuando derivado de una negligencia por omisión de cuidado y precaución que tendría el padre de familia con sus hijos. Esto nos lleva a que el margen de responsabilidad por culpa patronal es amplio, pues, como se ha indicado, la misma deriva de un análisis del cumplimiento o no de protección y cuidado con los trabajadores. En este sentido, la Corte ha indicado que:

(Sala Casación Laboral Rad. 40457 del 01 de junio de 2017 M.P Clara Cecilia Dueñas)

“De ese análisis dedujo que las accionadas no incurrieron en «culpa leve», es decir, «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios» y afirmó que, por el contrario, Rodríguez Acevedo actuó con excesiva confianza «no por impericia, sino por imprudencia».

Lo anterior, muestra como la posición jurisprudencial al momento de determinar cuándo nace la obligación del empleador en realizar una reparación de daños o perjuicios por culpa u omisión en el cumplimiento de sus obligaciones de cuidado, supervisión y prevención, entendiéndolo esto, cuando el empleador, por acción u omisión incurre en una conducta que implique una culpa suficientemente comprobada en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral, de tal forma que la única





forma de desligar la responsabilidad de reparar daños y perjuicios dentro del contexto de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, estará en acreditar por el empleador el cumplimiento pleno y efectivo de ese deber de cuidado del "buen padre de familia", en el otorgamiento de elementos de protección personal para el caso que nos ocupa, otorgamiento de formación o capacitación para las actividades, supervisión y existencia de normas de seguridad y salud en el trabajo, y demás obligaciones conexas a las condiciones de seguridad en el trabajo. Dentro de este punto, es esencial señalar como la jurisprudencia citada previamente, ha sido unánime en indicar que incluso ante la existencia de eximentes de responsabilidad como los determinados en materia civil (Ej. Culpa de la víctima, fuerza mayor, caso fortuito, actuación de un tercero, etc.), no basta solo alegar la configuración de estas circunstancias, es necesario por obligación acreditar el cumplimiento pleno del empleador en todos sus deberes de cuidado, previsión y supervisión, pues en caso de concurrencia de culpas, tanto del empleado como del empleador, se configurará la culpa del empleador en cabeza de la empresa.

RESPECTO A LA CONCURRENCIA DE CULPAS COMO EXIMIENTE DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.

De conformidad con el análisis que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral hace frente el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, se ha indicado que cuando existe una concurrencia de culpa entre empleador y trabajador, esto no





exonera al empleador de generar pago de la indemnización plena de perjuicios. Es de precisar, que ante la presencia de un escenario de concurrencia de culpas (tanto trabajador como empleador, concurren a la producción del daño), es imperativo tener en cuenta que esta circunstancia no eximirá de responsabilidad al empleador pues, de acuerdo con la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral, la concurrencia no exime del deber de cuidado del “buen padre de familia” que se exige y se espera del empleador en el desarrollo de las actividades económicas que realiza. Solo en caso de que se logre demostrar la ausencia de culpa del empleador, en el desarrollo cabal y pleno de sus obligaciones en general, se podrá determinar que no le condenado bajo los presupuestos del artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que ha desarrollado:

SL9355-2017 MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO “(...) responsabilidad de la empresa en el accidente laboral no desaparece en el evento de que este ocurra también por la concurrencia de un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador, toda vez que, conforme al tenor del artículo 216 del CST, en la indemnización plena de perjuicios a consecuencia de un siniestro profesional con culpa del empleador no se admite la compensación de culpas”.

Lo expuesto, demuestra que independientemente de la culpa del trabajador, se valida solo de manera concreta, el pleno





cumplimiento del empleador de su responsabilidad, acorde las reglas de la debida diligencia y prevención debida. Cuando se dan los elementos de responsabilidad del empleador directamente, aun cuando concurra culpa del trabajador, según lo ya anotado, es clara la aplicación del artículo 216 del C. S. del T. que consagra el derecho a recibir del empleador una "indemnización total y ordinaria por perjuicios", en el evento de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuya ocurrencia sea atribuible a una culpa del empleador. Según lo expuesto, esta obligación deriva del deber de reparar daños o perjuicios por el incumplimiento de la obligación contractual especial del empleador, de procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garantice razonablemente la seguridad y la salud, como reza el literal 2° del artículo 57 del C. S. del T. Igualmente, no solo del análisis normativo, sino además de una larga línea jurisprudencial con tendencia desde el año 2017 a la fecha, se ha establecido que únicamente se debe validar la existencia comprobada de culpa del empleador en las situaciones conexas, alternas o circundantes frente a la fuente del accidente o evento, aun cuando exista concurrencia de culpa con el trabajador, pues la única exoneración frente a esta responsabilidad de reparación, está en el cumplimiento directo y cabal de cada una de las obligaciones del empleador indicadas en el Código Sustantivo del Trabajo, así como del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, lo acordado en el contrato y las demás normas que complementan el sistema jurídico sin perjuicio de las señaladas





modalidades o eximentes de responsabilidad; de tal forma que, cuando no se agote la verificación del deber de la debida diligencia y cuidado propias de la supervisión que el empleador debe prestar, queda entonces como único elemento de evaluación, el grado de implicación del mismo trabajador en los hechos, sin otras situaciones circundantes. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha reiterado esta postura frente la responsabilidad del empleador, del cual se resaltan los siguientes pronunciamientos:

SL16986-2017 M.P CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA "Lo expuesto pone en evidencia la conducta pasiva y negligente del empleador, no desvirtuada en el curso del proceso, en cuanto en su defensa se limitó a invocar la culpa del trabajador que, de haber existido, no lo eximía de responsabilidad, tal como lo ha dicho esta Sala de la Corte Suprema de Justicia en múltiples oportunidades, entre otras, en la sentencia CSJ SL5463-2015 y CSJ SL9355-2017 (...) La responsabilidad por culpa comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente o la enfermedad profesional no desaparece porque el trabajador también haya actuado con culpa" (negrillas y subrayas fuera del texto)

SL 1565-2020 M.P MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO "Resalta que ese punto ya ha sido adoptado por la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, en el sentido de establecer que la culpa del empleador no solo puede concurrir con la del trabajador, sino que incluso cuando sucede dicha concurrencia, no desaparece la culpa del empleador ni hay lugar a la reducción en el monto





de la indemnización, para ello, trajo a colación la sentencia CSJ SL54632015, rad. 44395, de la cual citó

" SL1637-2021 M.P. JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO "tal y como lo explicó esta Corporación, entre otras, en sentencia CSJ SL278-2021: sin embargo, se estima necesario agregar, que en el análisis interpretativo del art. 216 del C.S.T., y el tema de las causales de exoneración de responsabilidad del empleador por la convergencia de actos omisivos o de negligencia del trabajador en la ocurrencia del accidente de trabajo, la Corte tiene determinado, que una vez establecida la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo, la responsabilidad de éste no desaparece ante la concurrencia en el evento de un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador, toda vez, que conforme al tenor de la normativa, en la indemnización plena de perjuicios a consecuencia de un siniestro laboral, no se admite la compensación de culpas, por manera que, más allá de que eventualmente la víctima hubiere influido en las causas del infortunio, ello no exime al patrono de su responsabilidad" (negrillas y subrayas fuera del texto) Lo anterior, muestra una sólida tendencia dentro de la posición de la corporación en la cual se ha determinado que la concurrencia de responsabilidad del trabajador no tiene relevancia dentro de la responsabilidad del empleador, pues cada una se analiza por separado, bajo el entendido que la sola responsabilidad suficientemente comprobada del empleador dará lugar al pago de las





Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



25

BRYAN JATIVA RAMOS

Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

indemnizaciones y condenas correspondientes, independientemente del grado de culpa del mismo empleado.

Concordante a lo anterior la conducta realizada a mi mandante por parte del empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo claramente claro que se ha tipificado la conducta de violación al derecho humano fundamental sus derechos son natos, e invulnerables; que nacieron en circunstancias de hecho y de derecho en una República que tiene un Estado social de derecho, que vela con especial preponderancia y efectividad por el respeto a la dignidad humana que, por su sentido primigenio, de bondad ontológica intrínseca a todo hombre, lo hacen merecedor del respeto y la atención de los demás, sin menoscabar indudablemente otros derechos humanos fundamentales y constitucionales, maximícese aun cuando se presentan negativas por parte de BANCAMIA a traslado en la ciudad de Pasto, desconociendo y afectando de manera flagrante el estado de salud de mi mandante

RESPECTO A INDEMNIZACIÓN POR PERJUCIOS MORALES Y FISIOLÓGICOS.

La Ley 446 de 1998, que dispone: «VALORACIÓN DE DAÑOS. Dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales».

Ahora bien, en el asunto bajo examen la Corte observa que el Tribunal tuvo ante sus ojos, a tal punto que se basó en ella para su decisión, la sentencia



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221



proferida por esta Corporación el 30 de junio de 2012, rad. n° 39631, en la que, además de hacerse referencia a la tasación de los perjuicios según el prudente juicio, la Sala, con apoyo en la misión unificadora que por ley le corresponde, rememoró en forma patente algunos parámetros a tener en consideración al momento de establecerlos, por lo que, aunque el fallador no plasmó de manera clara las razones para concretarlos, puede entenderse que hizo suyos los asentados en dicha providencia, tales como, las condiciones de la lesión y el entorno social de la actora.

Empero, si en gracia de discusión se pensara que el acto jurisdiccional fue deficiente o precario en los argumentos para determinar el perjuicio, lo cierto es que no daría lugar a quebrar la providencia, porque puesta la Corte en sede de instancia, prontamente advertiría lo siguiente:

Puede recordarse que sobre este tema del daño en la vida de relación esta Sala enseñó en reciente pronunciamiento CSJ SL 1361 de 2019, en el que reiteró lo dispuesto en las sentencias CSJ SL, 22 ene. 2008, rad. 30621, SL, 30 oct. 2012, rad. 39631 y la SL4913-2018: «se originan por el «menoscabo en la vida de relación social, que no se equipara a la aflicción íntima, que se padece en el interior del alma, calificada como daño moral subjetivo, ni tampoco con la pérdida de la capacidad laboral, que es estimable en dinero a partir del grado de invalidez establecido por las Juntas Calificadoras; es el daño que afecta la aptitud y disposición a disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales; es una afectación fisiológica, que aunque se exterioriza, es como la moral, inestimable objetivamente, y por tanto inevitablemente sujeta al arbitrio judicial».

Entonces, este tipo de daños se concretan en la limitación del disfrute de la vida en los entornos que venía gozado la persona y que hoy, dada la





afectación, no puede hacerlo o no de la misma manera, es decir, que dicha perturbación lesiona el disfrute de los placeres de su existir, en sus condiciones personales y sociales.

Está debidamente comprobado que la enfermedad laboral, sin hesitación ninguna, le ocasionó a la actora desmedro en el disfrute de la vida cotidiana a tal punto de generarle «un cuadro de angustia severa y depresión profunda, con brotes intermitentes de agresividad de palabra y de hecho contra familiares y otros comportamientos de tipo psicótico»

Como refiere la propia accionante en el resumen de historia clínica del informe de evaluación psiquiátrica inicial y plan de trabajo, por la persecución laboral.

Todos los soportes probatorios confirman la afectación en la vida de relación de la actora e inclusive de su familia.

MEDIDA CAUTELAR

Respetuosamente le solicito al señor Juez que, COMO MEDIDA CAUTELAR:

- SE ORDENE EL TRASLADO DE LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS AL MUNICIPIO DE IPIALES O EN SU DEFECTO PASTO.

EN CUANTO A LA MEDIDA CAUTELAR.

El CGP introdujo en el proceso civil la figura de la medida cautelar innominada, consagrada en el numeral 1 del artículo 590 también denominada de cautela atípica o genérica. Las medidas cautelares innominadas son, según el profesor Jorge Forero Silva, “las no previstas en la ley, que faculta al juez para que las decrete según su prudente juicio, a fin de evitar que las condenas impuestas en la sentencia resulten ilusorias”. Las





cuales no están consagradas en la ley, pero que la parte puede solicitar al momento de presentar la demanda para que el juez a su prudente arbitrio las decrete, teniendo en cuenta que haya legitimación de las partes, interés para actuar, necesidad en cuanto a su adopción y las debe decretar de manera proporcional verificando su alcance y duración.

Por su parte, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social no regula la medida cautelar innominada, razón por la cual es necesario acudir al artículo 1º del Código General del Proceso que establece que se aplicará "... además, a todos los asuntos de cualquier jurisdicción o especialidad y a las actuaciones de particulares y autoridades administrativas, cuando ejerzan funciones jurisdiccionales, en cuanto no estén regulados expresamente en otras leyes", luego sí es procedente la medida cautelar innominada del artículo 590 núm. 1, lit. c) del C.G.P. en los procesos laboral y de seguridad social". En línea con lo anterior, es válido afirmar que las medidas cautelares innominadas sí pueden ser decretadas en procesos laborales y las mismas deben ser estudiadas a la luz del Código General del Proceso.

Ahora bien, teniendo en cuenta el principio protectorio del Derecho del Trabajo y del cual surgen los demás principios laborales, podemos decir que las medidas cautelares dentro del proceso laboral resultan funcionales al principio de la protección al trabajador. Respecto a los supuestos de fondo y requisitos de verificación de las medidas es necesario acudir al estatuto procesal civil por analogía, aclarando que existe actualmente una discusión en la doctrina para determinar si en materia laboral es necesario prestar caución y, por otro lado, si el juez puede decretar de oficio medidas cautelares innominadas. Frente a lo primero, la jurisprudencia ha dicho que el principio de gratuidad en asuntos laborales no es absoluto, razón por la cual se considera que el demandante sí debe prestar caución. Por último,





en el texto se argumenta que el juez no podrá decretar de oficio las medidas porque el Código General del Proceso no lo permite, sin embargo, la discusión está abierta ya que, como se verá, algunos autores piensan que el juez de lo laboral si tiene potestades para decretar las medidas de oficio. Por último, se muestran algunos ejemplos de medidas cautelares innominadas en procesos concretos, por ejemplo, en procesos de acoso o discriminación laboral, entre otros.

En conclusión, las medidas cautelares innominadas en materia laboral contribuirán a la concreción del fin del derecho laboral el cual es la protección del trabajador, que siempre será la parte débil de la relación, y las mismas tienen concordancia con principios rectores del derecho del trabajo, y negar su aplicación es flagrantemente contrario a los fines y pilares del mismo.

En este sentido, la Honorable Corte Constitucional ha señalado que las medidas cautelares pueden ser adoptadas en los siguientes casos: "(i) cuando resultan necesarias para evitar que la amenaza contra el derecho fundamental se convierta en una violación o; (ii) cuando habiéndose constatado la existencia de una violación, estas sean necesarias para precaver que la violación se torne más gravosa" (Al respecto, ver entre otros, los Autos A-040A de 2001 (MP: Eduardo Montealegre Lynett), A-049 de 1995 (MP: Carlos Gaviria Díaz), A-041A de 1995 (MP: Alejandro Martínez Caballero) y A-031 de 1995 (MP: Carlos Gaviria Díaz))

En el caso sub judice, señor Juez, tenemos que mi mandante actualmente presenta diferentes patologías que afectan de manera su salud, motivo por el cual se hace necesario y urgente el traslado de prestación de servicios al municipio de Pasto o en su defecto a la ciudad de Ipiales, dado que una vez se ordene su reintegro o culmine la incapacidad laboral, se verá





interrumpido tratamiento médico por fisioterapia, psicología, siquiatria, medicina del dolor, medicina familiar, es decir que su vida y su dignidad humana depende de la prestación de servicios de salud.

Bajo los anteriores argumentos se puede verificar en historia la gravedad de la enfermedad que padece y que está poniendo en riesgo su vida, es señor Juez que de no decretar la medida cautelar es permitir un grave perjuicio, en tanto se verá interrumpido tratamiento médico es claro que al cambiar la IPS o médicos tratantes, se le vulnera los principios de integralidad lo que implica evitar las suspensiones o retardos, así como las interrupciones injustificadas de los tratamientos. Además, generar los menores traumatismos posibles en el desarrollo de los tratamientos de los pacientes, maximícese cuando mi apoderada ya cuenta con un proceso en desarrollo, lo que su cambio de lugar de residencia implicaría reiniciar intervenciones, ahora bien, la tratándose de enfermedades mentales la continuidad del tratamiento con el mismo profesional es indispensable (TODO ESTO VERIFICABLE CON LA HISTORIA CLÍNICA Y DOCUMENTOS ANEXOS, Y LA CERTEZA QUE BAJO JURAMENTO HABLO CON LA VERDAD) Con los argumentos y pruebas aportadas con este escrito, los que comedidamente solicito al Juez sean analizados con tal detalle para efectos de decidir sobre la procedencia de la medida cautelar solicitada, pues se encuentra más que demostrada la violación de los derechos de mi mandante. Por lo tanto, la medida requerida no es una simple manifestación, maximícese cuando mi mandante aun se encuentra en tratamiento medico que se viene interrumpiendo ante la imposibilidad de realizar viajes de manera constante a la ciudad de Pasto donde se encuentra realizando tratamiento médico.

SEÑOR JUEZ RUEGO QUE IMPIDA SE CONTINUE CON LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE MI MANDANTE Y ORDENE LA MEDIDA PROVISIONAL.





PRETENSIONES

Fundado en los hechos expuestos y en las disposiciones legales que adelante citaré en nombre de mi prohijado inicio ante usted proceso ordinario de mayor cuantía (doble instancia) contra BANCO DE LAS MICROFINANZAS, S.A. - BANCAMIA y pido que con su audiencia y previos los trámites legales respectivos, se profiera por usted sentencia definitiva, en la que se hagan las siguientes o semejantes declaraciones y condenas:

PRIMERA. Declarar que los demandados BANCO DE LAS MICROFINANZAS, S.A. - BANCAMIA, quien se identifica con NIT 900.215.071-1 y la asegura de riesgos laborales AXA COLPATRIA-ARL, identificado con NIT 860.002.183 **SON LABORAL Y SOLIDARIAMENTE RESPONSABLES** por la omisión de salvaguarda de la integridad física y psicológica de la **ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO**, quien se identificó en vida con la cedula de ciudadanía No. 87.530 707, hecho que derivó en enfermedad profesional (Trastorno Depresivo Recurrente - La fibromialgia - La fibromialgia).

SEGUNDA: Declarar responsable a BANCAMIA S.A. en la enfermedad profesional (Trastorno Depresivo Recurrente - La fibromialgia) sufrida por ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO.

TERCERO: Se ordene el pago a título de perjuicios morales a favor de mi mandante de Cien (100) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes.

CUARTO: Se ordene el pago a título de perjuicios fisiológicos o daño a la vida de relación a favor de mi mandante de Diez Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes por cada punto de pérdida de capacidad laboral que sea determinado por la Junta Calificación de Invalidez.

QUINTO: Lo que resulte probado extra o ultra petita, y las costas del proceso.





SEXTO: Se condene a la parte demandada al pago en costas y agencias en derecho que se causen en el presente proceso.

RELACIÓN DE PRUEBAS

Comedidamente pido al Sr. Juez se sirva, a más de otorgar valor probatorio a los documentos relacionados, decretar durante el trámite del proceso la práctica de las siguientes pruebas:

1. **Documentales** – Pido que se les dé el valor que corresponde en derecho a estos documentos:

1. Historia clínica de integral de la señora ANNA CRISTINA QUIROS ROSERO sufrida a raíz dlos actos de persecución y afectación psicológica y emocional.
2. Copia Derecho de petición remitido a la entidad BANCAMIA, el día 18 de septiembre del año 2023.
3. Respuesta a derecho de petición remitida por BANCAMIA el día 06 de octubre de 2023.
4. Soporte pantallazo correo electrónico remitido por mi mandante donde se informa actos de acoso laboral.
5. Soporte atenciones médicas realizadas en el departamento de Nariño 2023-2024
6. Certificado de Incapacidades emitido por SANITAS EPS.
7. Concepto medico remitido por la Doctora Cindy Chamorro Días vinculada a la Fundación SERVICIO SOCIAL "CARMELITANO" PARA LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO.
8. Radicado y petición de Solicitud de pérdida de capacidad laboral remitido a PORVENIR.
9. Fallo de segunda instancia emitido por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO.





10. Dictamen de pérdida de capacidad laboral y ocupacional emitido por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño.
11. Certificado Laboral Anna Cristina Quiroz.
12. Certificado de existencia y representación Bancamía.

2. **Testigos** – Solicito a la señora Juez, hacer citar y comparecer ante su Despacho a las siguientes personas para que depongan acerca de los actos que derivaron a enfermedad laboral lo cual es conducente, pertinente y útil

- 1- Dina Mariela Otero Nery Identificada con C.C. 1061539653 expedida en Piendamó - Cauca domiciliado en Piendamó Cauca B Arboleda lote 14 Correo electrónico Oteronerydinamariela@gmail.com Celular 3147273865.
- 2- Luz Dary Arteaga Arciniegas Identificada con CC. 1.086.754.058 domiciliado en Gualmatan Nariño barrio Arrayanes Correo electrónico arteagaluzdary2@gmail.com Celular 3182849951
- 3- Diana Carolina Devia Piamba Identificada con CC. 1061759069 domiciliado en Vereda lame Barrio Palmares Lote 16 Correo electrónico caritodevia2315@gmail.com Celular 3178878782

OBJETO DE LOS TESTIMONIOS:

Las declaraciones de los testigos en referencia se derivarán a manifestar las condiciones tiempo, modo y lugar de los actos de acoso y afectación psicológica que se produjeron en contra de la señora ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO





3. Solicito Inspección Judicial sobre los libros de la empresa para comprobar los hechos de la demanda.

MANIFESTACIÓN ESPECIAL: Habida cuenta que, a pesar de haber solicitado valoración de pérdida de capacidad laboral la misma se realizará tramite de apelación de dictamen sirva recepcionar dictamen de origen de perdida de capacidad laboral con posterioridad. En mérito de lo expuesto ruego a su despacho se permita incorporar la prueba de pérdida de capacidad laboral con posterioridad a la presentación de la demanda.

CUANTIA Y COMPETENCIA

De conformidad a la mayor pretensión contenida en el presente libelo, determinada por el valor de SESENTA Y SIETE SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES determinados de cada punto de perdida de capacidad laboral de mi mandante.

PROCEDIMIENTO

Se trata de un proceso laboral de primera instancia tramitado bajo la ritualidad procesal determinada a través de los arts. 74 y subsiguientes del Decreto 2158 de 1948

ANEXOS DE LA DEMANDA

Además del poder que me ha sido conferido presento con este libelo los siguientes documentos:

- a) Prueba del envío de la demanda y anexo al correo de los demandados
- b) Los documentos pedidos como prueba
- c) Poder.
- d) Documentos de Identificación:





Universidad de Nariño
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



35

BRYAN JATIVA RAMOS
Civil-Familia-Laboral-penal-Seguridad Social

- e) Demandante
- f) Apoderado.

NOTIFICACIONES

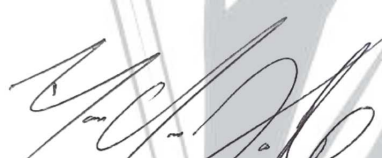
LA PARTE DEMANDADA: La parte demandada BANCAMIA recibirá notificaciones en la Cra. 9 #17N - 79, Comuna 1, Popayán, Cauca, Correo Electrónico notificacionesjud@bancamia.com.co

La parte demandada ARL AXACOLPATRIA recibirá notificaciones al Correo Electrónico notificacionesjudiciales@axacolpatria.co

DEL APODERADO DE LA PARTE DEMANDANTE: El suscrito recibirá notificaciones en la Cra 24 No. 19 -33 del edificio pasto plaza, oficina 221 de la ciudad de Pasto, correo electrónico bryanjati7@gmail.com, abonado celular. 315 -328-4884.

Manifiesto Bajo la Gravedad de Juramento que el Correo electrónico suministrado, es el utilizado por el demandado, lo anterior teniendo en cuenta que el demandado tiene un sitio web y en este se encuentra el correo.

Sin otro particular, se suscribe ante usted.


BRYAN GEOVANNY JATIVA RAMOS,

C.C No. 1.085.294.986 expedida en Pasto (N).

T.P No. 285.615 del C.S de la J.



315-328-4884



Bryanjati7@gmail.com



Carrera 24 No 19- 33 edificio Pasto Plaza oficina 221