Álvarez
Liévano
Laserna

Señora:
JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN CAUCA.
j01lapayan@cendoj.ramajudicial.gov.co
E. S. D.

REFERENCIA:	**PROCESO ORDINARIO LABORAL**
RADICACIÓN:	**190013105001-2024-00287-00.**
DEMANDANTE:	**ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO**
DEMANDADO:	**BANCAMIA S.A y otro.**
ASUNTO:	**CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

CLAUDIA LIEVANO TRIANA, abogada en ejercicio portadora de la T.P. No. 57.020 del C.S.J. e identificada con la C.C. No. 51.702.113 de Bogotá, actuando como abogada de la sociedad **ÁLVAREZ LIÉVANO LASERNA S.A.S**. con NIT. 900.949.400-1 y representada legalmente por **FELIPE ÁLVAREZ ECHEVERRY** identificado con la cédula de ciudadanía número 80.504.702 de Bogotá, en calidad de apoderada de la sociedad **BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A.,** según consta en el poder y certificados de existencia y representación que acompaño, por medio del presente escrito **DOY CONTESTACION** a la demanda de la referencia en los siguientes términos:

I. OPORTUNIDAD

El pasado **27 de enero de 2025** fue enviada una comunicación a mi representada con el auto de fecha **23 de enero de la misma anualidad**, que contiene la admisión de la demanda de la referencia, de manera que dicha providencia judicial fue notificada personalmente el **29 de enero del año en curso** (2 días hábiles después), de conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 8° de la Ley 2213 de 2022.

Así las cosas, me encuentro dentro del término de diez (10) días que otorga la ley para dar contestación a la demanda en un proceso ordinario laboral de primera instancia y manifiesto desde ahora mi completa **OPOSICIÓN** a que se hagan por su despacho las declaraciones y condenas impetradas en el libelo de la demanda, toda vez que no le asiste razón a la demandante frente a las pretensiones solicitadas.

II. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO SOBRE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

En nombre del **BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A** me pronuncio sobre las pretensiones de la demanda siguiendo su numeración original, como sigue:

A LA PRIMERA: ES IMPROCEDENTE Y ME OPONGO A SU PROSPERIDAD. Se pone en consideración del Despacho que las aparentes enfermedades que le han sido diagnosticadas a la señora Quiroz Rosero corresponden en su totalidad a

diagnósticos de **origen común** que desde un principio han sido intervenidas por las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral. Esto mismo, es ratificado a través del Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño de fecha 30 de octubre de 2024, quien calificó a diagnósticos como enfermedades de origen general (no laboral), siendo esto más que suficiente para despachar desfavorablemente cada una de las pretensiones de la demandante, pues es inoperante la responsabilidad por culpa patronal cuando el hecho generador invocado por el trabajador es ajeno a su labor, como en el caso que nos ocupa.

Se ha de aclarar, además, que el diagnóstico de "Trastorno Depresivo Recurrente" dentro del historial médico aportado por el accionante y la información reportada al Banco e, inclusive, en el mismo Dictamen de PCL, no se encuentra registrado, ya que solo se hace referencia al diagnóstico de "Trastorno mixto de ansiedad y depresión" que, se insiste, tiene un origen común determinado por la junta médica.

Así mismo, sea esta la oportunidad, para señalar que el artículo 216 del C.S.T. establece los siguientes presupuestos fácticos que deben concurrir y son indispensables para que se pueda declarar la responsabilidad por culpa patronal en el accidente de trabajo o enfermedad laboral, siendo suficiente la ausencia de cualquiera de ellos para desestimar la indemnización plena de perjuicios allí prevista, a saber:

1. **La ocurrencia de una enfermedad laboral o accidente de trabajo:** Como ya se refirió, nos encontramos ante la presencia de una enfermedad que ha sido calificada de origen común, luego para el caso en cuestión, la señora Quiroz Rosero no presenta una enfermedad laboral, mucho menos sufrió un accidente de trabajo y, en tal virtud, mi representada no está llamada a responder por eventuales daños derivados de factores de riesgo generales que no le son oponibles a la sociedad, siendo esto más que suficiente para negar cada una de las pretensiones de la demanda.

2. **La materialización de un daño debidamente probado**: Para el caso que nos ocupa no se evidencia ni se acredita la ocurrencia de perjuicios materiales o inmateriales, mismos que no se presumen y adolecen de respaldo probatorio, a pesar de que la carga de la prueba está en cabeza de la parte activa, en los términos del artículo 167 del C.G.P.

3. **El dolo o la culpa del empleador.** No hay evidencia de incumplimiento a las obligaciones de protección y seguridad por parte del Banco. Por el contrario, esto está plenamente desacreditado en el caso que nos ocupa con los medios de prueba que se anexan, debido a que con ellos se evidencia la suma diligencia de mi representada en materia de seguridad y salud en el trabajo ante la trabajadora demandante y los demás colaboradores, de tal suerte que su actuar es propio de "un buen hombre de negocios" y ello es suficiente para despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda, máxime porque los presupuestos fácticos en los que se cimienta no están demostrados y este es un régimen de responsabilidad subjetiva (no

objetiva) que exige en análisis de la conducta del empleador y no opera de forma automática ante la simple ocurrencia de un AT-EL.

4. **Un nexo causal**. No hay evidencia que la causa eficiente y directa de las enfermedades de origen común diagnosticadas a la señora Quiroz Rosero, provengan de un incumplimiento del Banco en su calidad de empleador en sus obligaciones de protección y seguridad, de manera que, incluso si se demuestra una negligencia de su parte, se advierte desde ya, que esta no fue la razón inmediata de la enfermedad, por lo que no puede tenerse como demostrado el nexo de causalidad pues este tampoco se presume.

A lo expuesto palmario resulta concluir total ausencia de responsabilidad en cabeza del Banco, en la ocurrencia de las enfermedades de origen general que le aquejan a la señora Quiroz Rosero.

A LA SEGUNDA: ES IMPROCEDENTE Y ME OPONGO A SU PROSPERIDAD. Se reiteran los argumentos expuestos en la respuesta a la pretensión PRIMERA para efectos de argüir que no existe una enfermedad laboral; además, no hay un nexo causal entre la ocurrencia de las presuntas enfermedades de origen común que le han sido diagnosticadas a la demandante y el actuar de mi representada, aunado a que la accionante no logra acreditar la ocurrencia de un daño atribuible a mi poderdante y mucho menos se evidencia la existencia de dolo o culpa del Banco.

A LA TERCERA: ES IMPROCEDENTE Y ME OPONGO A SU PROSPERIDAD. Por las razones expuestas al contestar la pretensión PRIMERA, sumado a la ausencia de prueba alguna dentro del proceso que acredite la consumación de algún daño real, cierto e indemnizable a la señora Quiroz Rosero derivado de alguna enfermedad diagnosticada como de origen laboral, al no acreditarse siquiera afectaciones inmateriales invocadas ni materiales que tengan una relación directa con alguna conducta activa u omisiva del Banco.

Por lo anterior, es apenas claro que mi representada debe ser absuelta del pago de cualquier suma por concepto de perjuicios morales pretendidos por el accionante. En este punto, sea del caso poner de presente que la señora Rosero Quiroz ha mantenido su vínculo laboral vigente con el Banco hasta la actualidad, percibiendo las acreencias laborales causadas sin solución de continuidad, siendo más que evidente la ausencia de una afectación material o económica que mi representada deba reparar, pues ello generaría un enriquecimiento sin causa para la actora y en detrimento de la sociedad que represento.

A LA CUARTA: ES IMPROCEDENTE Y ME OPONGO A SU PROSPERIDAD. Por las mismas razones expuestas al contestar las pretensiones PRIMERA y TERCERA, sumado a la inexistencia de enfermedad de origen laboral, la ausencia de una culpa suficientemente comprobada en cabeza de la compañía y la nula presencia de material probatorio que esté orientado a demostrar un presunto incumplimiento de la empresa en sus obligaciones de protección y seguridad, pese a que la jurisprudencia del máximo órgano de la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad Laboral ha indicado que el trabajador debe señalar de manera expresa en qué consistió la hipotética omisión del empleador como requisito para

estudiar si existió, o no, culpa de aquel al darse un accidente de trabajo o enfermedad laboral (circunstancia que en todo caso no se presenta en este asunto).

Sobre el particular se pone de presente que la calificación de pérdida de capacidad laboral que le fue emitida a la señora Quiroz Rosero versa sobre un total de 10 diagnósticos médicos, cada uno de ellos, calificado de origen común, de manera que el artículo 216 del C.S.T. es inaplicable al caso que nos ocupa. En ese entendido, es apenas claro que no existe mérito para imponer ninguna condena en contra de BANCAMIA S.A.

A LA QUINTA: ES IMPROCEDENTE Y ME OPONGO A SU PROSPERIDAD. Lo anterior, como quiera que, si no hay mérito fáctico y jurídico para la prosperidad de las pretensiones elevadas, tampoco existe alternativa de prosperidad para condena ultra o extra petita, habida cuenta que mi representada cumplió con sus obligaciones laborales durante toda la vigencia de la relación laboral.

III. PRONUNCIAMIENTO EXPRESO SOBRE LOS HECHOS DE LA DEMANDA

Siguiendo la numeración señalada en la demanda, me permito pronunciarme respecto de cada uno de los hechos formulados, de la siguiente manera:

AL PRIMERO. ES CIERTO. Se informa al Despacho que la señora Quiroz Rosero se encuentra vinculada a BANCAMIA a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de septiembre de 2013 a la fecha, desempeñando el cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo.

AL SEGUNDO. NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO. Al momento de la contratación, el lugar de trabajo de la señora Quiroz Rosero eran las oficinas del Banco ubicadas en el municipio de Ipiales. Sin embargo, en el mes de agosto de 2019 la señora Quiroz Rosero le solicitó voluntariamente al Banco un traslado a la ciudad de Popayán, fundamentado en motivos personales y de salud de su hija. Ante dicha solicitud mi representada accedió y desde el mes de diciembre de 2019, la señora Quiroz Rosero fue trasladada a la ciudad de Popayán, dado que existía la necesidad del servicio, de manera que en ese lugar ha venido prestando sus servicios hasta la fecha.

Así pues, válgase advertir que, el traslado a la ciudad de Popayán se originó con ocasión a la solicitud expresa de la señora Quiroz Rosero a mi representada. Además, el tiempo durante el cual, la trabajadora prestó sus servicios en las oficinas ubicadas en el municipio de Ipiales, transcurrió sin mayor novedad.

AL TERCERO: NO ES CIERTO. Se reitera la contestación al hecho SEGUNDO y en ese sentido, se aclara que el traslado fue solicitado por la señora Rosero Quiroz al Banco en el mes de agosto de 2019, por asuntos personales ajenos al Banco.

Ahora bien, la solicitud de traslado a la ciudad de Popayán fue aprobada de muy buena fe por el Banco, materializándose en el mes de diciembre de 2019.

Además, es de aclarar que, si bien la señora Quiroz Rosero fundamentó su solicitud de traslado en atención a inconvenientes de salud de su hija, lo cierto es que estos hechos hacen parte de la esfera personal de la trabajadora, de suerte que no son de injerencia, mucho menos, le constan al Banco.

AL CUARTO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO. Como se mencionó previamente, el Banco accedió de buena fe a la solicitud de traslado presentada por la señora Quiroz Rosero al municipio de Popayán. En ese momento, fue asignada a las oficinas de la sede Popayán Norte, donde continuó desempeñando las mismas funciones para las cuales había sido contratada como Ejecutiva de Desarrollo Productivo.

Dentro del marco de sus funciones y estando ubicada en la sede de Popayán Norte, la señora Quiroz Rosero, durante un período aproximado de cinco meses, debió asistir ocasionalmente al municipio cercano de Silvia, a aproximadamente una hora de Popayán. Esta asistencia no era diaria, sino esporádica. En todo caso, la señora Quiroz Rosero mantuvo su residencia en el municipio de Popayán y acudía a las oficinas de la sede de Popayán Norte los demás días.

AL QUINTO: NO ES CIERTO. Materializado el traslado al municipio de Popayán, la señora Quiroz Rosero, continuó desempeñando las mismas funciones del cargo para las que fue contratada, no existiendo una variación en la mismas.

Además, se reitera que las labores que fueron ejecutadas de manera transitoria en el municipio de Silvia se realizaron por el período aproximado de 5 meses y, aun así, las mismas se encontraban enmarcadas dentro de las funciones de su cargo. Además, éstas no implicaron, que la señora Quiroz Rosero se tuviese que trasladar a dicho municipio diariamente, como quiera que lo hacía de forma ocasional y este lugar se encontraba aproximadamente una hora de distancia desde Popayán.

Así mismo, es de resaltarse que este hecho está sustentando en manifestaciones de carácter subjetivo del accionante que carecen de todo sustento factico y que son totalmente alejadas de la realidad.

AL SEXTO: NO ES CIERTO. Se reitera la respuesta brindada al hecho QUINTO y se advierte, que el hecho consiste en apreciaciones de carácter subjetivo por parte del accionante y que además, carecen de todo sustento factico

AL SEPTIMO: NO ES CIERTO. Se reitera la respuesta brindada al hecho QUINTO y se advierte que, una vez se efectuó el traslado, la señora Quiroz Rosero fue asignada a la sede Norte en el municipio de Popayán.

De otra parte, también se resalta que los presuntos actos de discordia, malos tratos y gritos, carecen de todo sustento fáctico además porque están totalmente alejados de la realidad.

AL OCTAVO: NO ES CIERTO. El señor Luis Felipe Ramos y la señora Quiroz Rosero laboraron incluso en Ipiales sin que se presentase inconveniente alguno en el entorno laboral.

Así mismo, si bien ambos colaboradores laboraron en algún momento en la oficina de Popayán sede Norte, y el señor Ramos fue su superior inmediato durante un período de tres años, no es cierto que hayan existido los malos tratos que se alegan. En este sentido, el Comité de Convivencia Laboral, en su momento, realizó las investigaciones correspondientes, concluyendo que no se presentó ningún comportamiento que pudiera indicar la existencia de actos de acoso laboral.

Por otro lado, respecto al señor Robinson Cruz, quien se ha desempeñado como Gerente Zonal en el Banco, es importante señalar que, aunque fue superior jerárquico de la señora Quiroz Rosero, el contacto entre ambos fue prácticamente nulo, ya que no mantenían una relación directa de supervisión.

Cabe aclarar también que la supervisión que realizaban los jefes inmediatos de la señora Quiroz Rosero era una práctica habitual en el seguimiento de los objetivos y actividades previamente establecidos, conforme a criterios concertados y acordados con antelación. Es por esto que, y como podrá verificar el Despacho, las alegaciones del accionante sobre un supuesto maltrato psicológico y verbal carecen de todo respaldo probatorio, o al menos de indicios que demuestren que los hechos mencionados por el demandante hayan ocurrido.

En consecuencia, se reitera que las afirmaciones del accionante en este asunto carecen de fundamento fáctico, pues están completamente alejadas de la realidad.

AL NOVENO: NO ES CIERTO. El hecho deviene de suposiciones y apreciaciones subjetivas por parte del accionante que carecen de todo sustento fáctico.

Se reitera, además, la respuesta esbozada en el hecho OCTAVO.

AL DECIMO: NO ES CIERTO. El señor Carlos Basante se desempeñó como coordinador de desarrollo productivo y si bien fungió de manera transitaria como superior jerárquico de la señora Quiroz Rosero, lo cierto es que tampoco se evidenciaron las supuestas conductas de maltrato psicológico que alega el accionante. Esto mismo, fue constatado también en su momento por parte del Comité de Convivencia Laboral, quien arribó a la conclusión sobre la ausencia de conductas que pudiesen dar cuenta de la existencia de acoso laboral.

Además, se aclara que la señora Angela Cruz, estuvo únicamente un mes en la oficina de Popayán Norte, asumiendo el reemplazo del Gerente, por lo que resultan totalmente desacertadas y erróneas, las afirmaciones hechas por el accionante.

Por otro lado, se insiste que, la supervisión que realizaban los jefes inmediatos de la señora Quiroz Rosero, correspondía a una actividad habitual en el seguimiento de los objetivos y actividades enmarcadas y los cuales obedece a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

Igualmente, se insiste las manifestaciones del accionante, carecen de todo sustento probatorio o por lo menos, de indicios que acrediten que los hechos que hace mención ocurrieron.

AL DECIMO PRIMERO: NO ES CIERTO. Las manifestaciones del accionante carecen de todo sustento fáctico, además, porque son totalmente alejados de la realidad.

AL DECIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO. Las manifestaciones del accionante carecen de todo sustento fáctico, además, porque son totalmente alejados de la realidad.

AL DECIMO TERCERO: **NO ES CIERTO.** Las manifestaciones del accionante carecen de todo sustento fáctico, además, porque son totalmente alejados de la realidad.

AL DECIMO CUARTO. NO ES CIERTO. La señora Quiroz Rosero efectivamente reportó al Banco que se encontraba en estado de embarazo, el cual fue catalogado como de alto riesgo. Es importante señalar que la historia clínica es un documento privado, sometido a confidencialidad, y solo puede ser revelado a un tercero con la previa autorización del paciente. Por lo tanto, desde ya se desconoce la veracidad de los hechos que se le atribuyen en relación con este asunto.

No obstante lo anterior, y habiendo revisado la historia clínica aportada por el accionante como parte de su material probatorio, se exhorta al Despacho a verificar que el embarazo fue inicialmente clasificado como de alto riesgo por los médicos especialistas en un principio por *"edad materna tardía"* y posteriormente, al confirmarse el diagnóstico de *"Diabetes Mellitus Gestacional"*.

Véase para tal efecto, lo siguiente:

ATENCIONES DEL PACIENTE ***

03/12/2021 12:10:40. E.P.S Sanitas - EPS SANITAS CENTRO MEDICO POPAYAN, POPAYAN
Datos del profesional de la salud: Adriana Piedad Sanchez Mendez. Reg. Médico. 34564203. Medicina General.

IDENTIFICACION DEL USUARIO

Admisión No. 62821871. No. de afiliación E.P.S SANITAS: 10-3236240-1-1
Fecha de Nacimiento: 19/04/1986 Edad del paciente: 35 años. Grupo poblacional: Otro grupo poblacional. Estado Civil: Unión libre.
Ocupación: Otros profesionales técnicos no descritos en otros epígrafes. Antigüedad Ocupación: 5 año(s).
Dirección: CARRERA 50 # 20 N - 254 CONJUNTO LE GRANZ APARTAMENTO 37 BARRIO VARIANTE NORTE Teléfono: 3103805827 Ciudad: POPAYAN Vinculación: Contributivo
Responsable: ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO - Paciente Telefono: 3103805827.
Acompañante: ASISTE SOLA Teléfono: 3103805857
Tipo de atención: Control.
Número de Control: 16. Tipo de Programa: Control Prenatal.

MOTIVO CONSULTA, ENFERMEDAD ACTUAL
Información suministrada por: Paciente, ANNA CRISTINA QUIROZ ROSERO.
Acompañante: ASISTE SOLA . Teléfono: 3103805857.
Motivo de consulta: Paciente atendida en consulta no presencial debido a las disposiciones definidas para realizar control en el contagio por SArs-Cov2 "por control prenatal".
Enfermedad Actual: Paciente de 35 años con segunda gestacion de +/-28.3 semanas , clasificada como alto riesgo por periodo intergenesico largo +tamizaje positivo para preeclampsia dx diabets gestcional meeicada con metformina 850 mg 2 al dia ASA 100 mg cada noche GESTAVIT acude para control prenatal
.Refiere sentirse bien refer mejria dolor inguinal derecho +dolor lumbar y de miembro inferior derecho trabajo en casa y manejo or pterapia fisica .Niega síntomas urinarios , niega descargas vaginales anormales , no perdidas vaginal de sangre o líquido , percibe movimientos fetales , no

Lo anterior, derruye por completo cualquier afirmación tendiente a inferir que el embarazo fue catalogado de alto riesgo, por situaciones relaciones a su entorno laboral o a su diagnóstico de depresión o de ansiedad, máxime cuando del mismo historial médico aportado, también evidencia, que la señora Quiroz Rosero no presentaba riesgos por depresión o ansiedad, a nivel de riesgo obstétrico.

Ahora bien, mi representada finalizando su período gestacional, dada su condición de embarazo de alto riesgo, accedió a concederle que continuase laborando desde su lugar de residencia, hasta el momento del parto, fecha a partir de la cual posteriormente inició el disfrute de su licencia de maternidad.

AL DECIMO QUINTO: NO ES CIERTO. Sobre el particular, se aclara que el señor Enrique Meneses, no es un médico adscrito como colaborador de mi representada y en todo caso, las manifestaciones del accionante carecen de todo sustento fáctico, además, porque son totalmente alejados de la realidad.

Así mismo, se reiteran las respuestas dadas al hecho DECIMO CUARTO y se trae a colación el mismo examen médico ocupacional periódico que le fue realizado el 06 de diciembre de 2021 y que da cuenta que la señora Quiroz Rosero podía desempeñar sus labores con completa normalidad, no presentando ninguna recomendación y/o restricciones médico-laborales para ese momento.

AL DECIMO SEXTO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO. Se reitera la respuesta brindada al hecho DECIMO CUARTO. Así mismo, se aclara que la señora Quiroz Rosero si bien presentó percances de salud durante su período de gestación que derivaron en la emisión de incapacidades médicas, lo cierto, es que, aun cuando no existían recomendaciones emitidas por un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, mi representada optó por acceder a que laborara desde su lugar de residencia, con ocasión al riesgo en el que se encontraba su embarazo y para efectos que pudiese estar en compañía de sus familiares, esto, en acto muy diligente por parte del Banco y sus representantes.

AL DECIMO SEPTIMO: **NO ES CIERTO.** Una vez finalizado el período de licencia de maternidad, la señora Quiroz Rosero se reincorporó a sus funciones, desempeñándose con normalidad y sin que existieran recomendaciones o restricciones médico-laborales.

Por otro lado, se debe señalar que las supuestas manifestaciones de maltrato y persecución planteadas por el accionante corresponden a conjeturas sin ningún respaldo fáctico, siendo además, completamente ajenas a la realidad.

AL DECIMO OCTAVO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO. Tras su reincorporación después de la licencia de maternidad y como resultado de su buen desempeño, la señora Quiroz Rosero logró obtener bonificaciones durante cuatro meses consecutivos, lo que llevó a su recategorización. Este hecho demuestra de manera clara que no es cierto que la señora Quiroz Rosero estuviera siendo víctima de persecución u obstáculos laborales, como de manera infundada alega el accionante en su escrito. Por el contrario, el reconocimiento que recibió por parte

de sus superiores y del Banco es una evidencia palpable de su desempeño y valoración dentro de la empresa.

AL DECIMO NOVENO: NO ES CIERTO. Las manifestaciones del accionante carecen de todo sustento fáctico, además, porque son totalmente alejados de la realidad.

Por otro lado, los hechos relacionados a la historia clínica de la señora Quiroz Rosero, están cobijados por la reserva legal, razón por la cual, desde ya se desconocen los hechos atribuidos a esta.

VIGESIMO: **NO ME CONSTA.** Los hechos a los que hace referencia el accionante, hacen parte de la historia clínica de la señora Quiroz Rosero, están cobijados por la reserva legal, razón por la cual, desde ya se desconocen los hechos atribuidos a esta.

VIGESIMO PRIMERO: NO ES CIERTO. El hecho deviene de suposiciones y apreciaciones subjetivas por parte del accionante, además, que carecen de todo sustento fáctico. Así mismo, es conveniente advertir que no existen elementos probatorios que siquiera den cuenta de la relación entre el diagnóstico de fibromialgia y aquel de trastorno mixto de ansiedad; enfermedades que en todo caso siempre han sido calificadas por las entidades competentes, como de origen común.

VIGESIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO. Las patologías médicas que le han sido diagnosticadas a la señora Quiroz Rosero y que han sido de conocimiento del Banco, siempre han sido de catalogadas de origen común, luego, resulta totalmente alejadas de la realidad, las afirmaciones relacionadas en el hecho por parte del accionante.

VIGESIMO TERCERO: **NO ES CIERTO.** Aunque es un hecho sobre el cual no tiene injerencia mi representada, se pone de presente que la señora Quiroz Rosero tal como se encuentra consignado en el hecho CUADRAGESIMO, ya recibió calificación de pérdida de capacidad laboral, mismo dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño, que confirma el origen común de sus diagnósticos médicos, los cuales, desde un principio siempre han tratados bajo este mismo origen.

VIGESIMO CUARTO: NO ES CIERTO. El hecho planteado por el accionante se basa en suposiciones y apreciaciones que carecen de cualquier respaldo fáctico.

Asimismo, es importante precisar que a la señora Quiroz Rosero se le solicitó que se presentara a laborar en la sede asignada, ya que no contaba con ninguna recomendación o restricción médica que lo impidiera, ni con una incapacidad que justificara su ausencia. Por lo tanto, resultaba completamente legítimo por parte de mi representada exigir que la señora Quiroz Rosero prestara los servicios para los cuales fue contratada en la sede de trabajo correspondiente.

Ahora, es de señalar que, la negativa de mi representada a permitir que la señora Quiroz Rosero continuara laborando desde su lugar de residencia, sin que

existieran motivos objetivos y razonables para ello, no puede ser considerada como un acto de acoso laboral.

VIGESIMO QUINTO: **NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO**. Debido a las constantes ausencias injustificadas de la señora Quiroz Rosero, sin que mediara una incapacidad médica, y en ejercicio de la facultad subordinante del empleador, y ante la falta de respuesta a los múltiples requerimientos para justificar su conducta, el 25 de octubre de 2023 se inició un proceso disciplinario con el fin de que explicara su comportamiento reiterado.

A pesar de lo anterior, la señora Quiroz Rosero no compareció a la diligencia de descargos el día 26 de octubre de 2023, por lo que fue nuevamente citada para el día 30 de octubre de 2023, fecha en la cual finalmente compareció.

No obstante lo anterior, el 2 de noviembre de 2023, mi representada decidió dar por terminado el proceso disciplinario, optando por no imponer sanción alguna, con la expectativa de que la señora Quiroz Rosero se ajustara a las directrices del Banco y se presentara a laborar.

VIGESIMO SEXTO: NO ES CIERTO. El hecho planteado por el accionante se basa en suposiciones y apreciaciones que carecen de todo sustento fáctico

Además, cabe resaltar que el área de salud y seguridad en el trabajo del Banco ha realizado constantes seguimientos al estado médico de la señora Quiroz Rosero. Además, en respuesta a la queja presentada por ella ante el Comité de Convivencia Laboral, dicho órgano llevó a cabo las gestiones pertinentes, concluyendo que no existían conductas que pudieran considerarse como acoso laboral.

Además, si bien es cierto que la señora Quiroz Rosero presentó queja ante el Ministerio del Trabajo alegando presuntas conductas de acoso laboral, dicha queja quedó bajo el número de radicación 08SE2023721900100004516 y el Ministerio efectuó requerimiento de información, sobre el cual, mi representada dio respuesta a través del comunicado de fecha 19 de octubre de 2023, sin que a la fecha se conozca pronunciamiento adicional por parte del ente Ministerial.

VIGESIMO SEPTIMO: NO ES CIERTO. La señora Quiroz Rosero, a través de su apoderado, presentó un derecho de petición ante el Banco con fecha 18 de septiembre de 2023, solicitando la resolución del conflicto y la explicación de por qué no se había iniciado el procedimiento previsto en la Ley 1010 de 2006, en relación con las presuntas conductas de acoso laboral en su contra. Además, solicitó que el Banco se abstuviera de trasladarla a la ciudad de Popayán y que se le entregara la historia clínica que reposaba en la Compañía.

En respuesta a lo anterior, mi representada solicitó información al Comité de Convivencia Laboral sobre la queja presentada por la señora Quiroz Rosero. El Comité confirmó que, efectivamente, habían recibido la queja de la señora Quiroz con fecha 18 de agosto de 2023, y que se encontraba en etapa de investigación. Sin embargo, dicha investigación había experimentado retrasos debido a las incapacidades médicas de la señora Quiroz Rosero.

En consonancia a lo anterior, Bancamía procedió a dar respuesta de forma clara y de fondo al derecho de petición a través del comunicado de fecha 06 de octubre de 2023. En dicha oportunidad mi representada indicó lo siguiente:

- Que el Banco no tenía conocimiento de las situaciones descritas, por lo que entendiendo que las mismas ya estaban contenidas en la queja presentada al Comité de Convivencia Laboral, se le informó que ésta ya se encontraba siendo gestionada a través de dicho organismo, en respeto de su autonomía y a la confidencialidad de la información. Así mismo, se procedió con el traslado del comunicado a dicho órgano.
- Que no se encontraba fundamento en la solicitud referente al traslado de la señora Quiroz, ya que ella había estado laborando en dicho municipio durante varios años.
- En cuanto a la historia clínica ocupacional, se informó que la solicitud era improcedente, dado que se trataba de información confidencial, a la que solo tiene acceso el titular de la misma, quien la recibe directamente de la institución prestadora del servicio de salud

Con todo y como podrá evidenciarlo el Despacho más adelante y conforme a los elementos probatorios aportados, el Comité de Convivencia Laboral del Banco gestionó en debida forma la queja presentada por la señora Quiroz Rosero.

VIGESIMO OCTAVO: NO ES CIERTO. La señora Quiroz Rosero no tiene ni ha tenido recomendaciones y/o restricciones médico-laborales que señalen que deba ser trasladada a la ciudad de Pasto, mucho menos, que impidan a que se presente a las instalaciones del Banco en su sede de trabajo en la ciudad de Popayán.

Lo anterior ha sido corroborado por los exámenes médico-ocupacionales que le han sido realizados.

VIGESIMO NOVENO: NO ME CONSTA. Es un hecho al que no se está haciendo referencia al Banco y que, en todo caso, no tiene injerencia ni es de su conocimiento.

TRIGESIMO: NO ES CIERTO. El hecho es una apreciación del accionante que carece de todo sustento fáctico y que, además, está totalmente alejada de la realidad.

TRIGESIMO PRIMERO: NO ES CIERTO. El salario que se encontraba devengando la señora Quiroz Rosero para la vigencia del año 2024 -fecha de presentación de la demanda- correspondía a $3.700.080

TRIGESIMO SEGUNDO: ES CIERTO.

TRIGESIMO TERCERO: ES CIERTO.

TRIGESIMO CUARTO. NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO. La señora Quiroz Rosero a través de apoderado en el mes de noviembre de 2023 presentó acción de tutela, la cual, fue admitida en el Juzgado Cuarto Penal Municipal con Funciones

de Conocimiento de Pasto bajo el número de radicación 52001400400720 23-00192-00. El 5 de diciembre de 2023, en primera instancia, el Juzgado negó el amparo solicitado y desestimó todas las pretensiones presentadas por la señora Quiroz Rosero en contra del Banco. Esta decisión fue confirmada en segunda instancia mediante sentencia del 8 de febrero de 2024.

En dicha ocasión, la señora Quiroz Rosero había solicitado que se ordenara la reubicación a la ciudad de Pasto y se acataran las sugerencias del trabajo remoto.

Sin embargo, en 2024, la señora Quiroz Rosero presentó otra acción de tutela por los mismos hechos, la cual fue tramitada en primera instancia por el Juzgado Segundo de Peñas Causas Laborales de Pasto bajo la radicación 2024-00206, a pesar de que estas mismas peticiones ya habían sido objeto de discusión en la acción de tutela con radicación 52001400400720 23-00192-00.

En esta nueva acción de tutela, promovida de manera totalmente temeraria, el Juzgado Segundo de Peñas Causas Laboral de Pasto, en sentencia de primera instancia de fecha 11 de julio de 2024, resolvió declarar por improcedente la acción de tutela promovida por la señora Quiroz Rosero.

No obstante, en segunda instancia, la decisión fue revocada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto, pese a que la discusión no era órbita del Juez Constitucional -pues existían otros medios legales para dirimir la controversia- y a pesar de la evidente ausencia de un perjuicio irremediable que diera cuenta de la procedibilidad de la acción de tutela, tal como lo advirtió el juzgador de primera instancia.

Lo anterior también fue atribuido a la falta de respuesta por parte de mi representada en la acción constitucional. Sin embargo, a pesar de la improcedencia de la acción, el Juzgado ordenó al Banco iniciar las gestiones correspondientes frente a la queja de acoso laboral y cumplir con las recomendaciones médico-laborales.

Es importante señalar que, a pesar de la orden emanada por el Juzgado en segunda instancia, las acciones ya habían sido acatadas. Las presuntas conductas de acoso laboral alegadas por la señora Quiroz Rosero ya habían sido investigadas por el Comité de Convivencia Laboral, el cual, tras agotar el procedimiento investigativo, concluyó el proceso y determinó que no existían elementos suficientes para considerar las conductas como acoso laboral.

Asimismo, la señora Quiroz Rosero ya había sido remitida a valoración por el médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, quien emitió recomendaciones médico-laborales que, a la fecha, siguen siendo estrictamente acatadas por el Banco.

TRIGESIMO QUINTO: **NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO.** Ante las reiteradas ausencias a trabajar por parte de la señora Quiroz Rosero, mi representada haciendo uso de su poder subordinante, inicio nuevamente un proceso disciplinario para efectos de requerir a la señora Quiroz Rosero explicar

formalmente las razones de sus ausencias. Este proceso disciplinario igualmente fue cerrado sin ninguna sanción disciplinaria, con la intención que la señora Quiroz Rosero allegase de forma oportuna las incapacidades médicas que le fuesen emitidas y puedan soportar sus ausencias.

Con todo, se insiste que el Banco en su calidad de empleador, tiene la facultad legal de establecer reglas de conducta dentro de la empresa y de imponer sanciones cuando los empleados las infringen, por lo que el ejercicio de dicho poder disciplinario no puede ser interpretado como acoso laboral, de conformidad con las mismas previsiones legales contenidas en la Ley 1010 de 2006.

TRIGESIMO SEXTO: NO ES CIERTO. Se reitera la respuesta brindada al hecho TRIGESIMO QUINTO.

Así mismo, se advierte que el Comité de Convivencia Laboral del Banco cumplió en debida forma el trámite previsto a nivel interno ante la queja presentada por la señora Quiroz Rosero. Esto, al igual que, frente a las recomendaciones médicas, las cuales, aquellas últimas emitidas en el mes de septiembre de 2024, se han venido acatando de manera estricta.

TRIGESIMO SEPTIMO: NO ES CIERTO. Se reitera la respuesta brindada al hecho TRIGESIMO QUINTO y TRIGESIMO SEXTO.

En este punto se insiste, además, que la señora Quiroz Rosero no le han emitido recomendaciones médico-laborales que limiten el trabajo presencial, mucho menos, que ordenen que la prestación del servicio sea efectuada bajo la modalidad de trabajo en casa.

TRIGESIMO OCTAVO: NO ES CIERTO. Ante la queja de presunto acoso laboral presentada por la señora Quiroz Rosero, el Comité de Convivencia Laboral del Banco realizó las siguientes trámites y gestiones:

- El 18 de agosto de 2023, la señora Quiroz Rosero presentó una queja por acoso laboral, la cual fue recibida el 19 de agosto de 2023 con acuse de recibo

- El día 23 de agosto de 2023, el Comité de Convivencia asignó la investigación a los miembros Mauricio Rey Rueda y Angela Paqueva,

- Debido a las constantes incapacidades médicas de la señora Quiroz Rosero, el Comité logró establecer contacto con ella hasta el 5 de septiembre de 2023, momento en el cual se escuchó su versión de los hechos

- El día 01 de octubre de 2023, el Comité de convivencia laboral fue informado de la recepción del derecho de petición presentado por la señora Quiroz de fecha 18 de septiembre de 2023 y el mismo fue anexado como parte del proceso de investigación que se encontraba en curso ante dicho órgano.

- El día 03 de octubre de 2023, el Comité estableció contacto con el señor Luis Fernando Ramos como presunto acosador y recibió su versión de los hechos.

- Los días 01 y 08 de noviembre de 2023 se reunieron de forma virtual los miembros del Comité de Convivencia Laboral para abordar algunas quejas de acoso laboral presentadas, entre ellas, la de la señora Quiroz Rosero. En dicha oportunidad se pusieron de presente las versiones brindadas por las partes involucradas; la secretaria constató que la empresa le había estado realizando seguimiento su caso médico con diagnostico psicosocial y contempló la posibilidad de revisar con el Gerente de Zona un eventual cambio de oficina.

- Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral volvió a reunirse de forma virtual para darle seguimiento algunas quejas de acoso laboral que se encontraban en curso, entre ellas, la de la señora Quiroz Rosero. En dicha oportunidad, el Comité revisó la posibilidad de por cerrado el trámite de la señora Quiroz, pues lo asuntos ventilados se excedían de las competencias del Comité.

- Luego, los días 12 de junio de 2024 y 05 de julio de 2024, nuevamente el Comité de Convivencia Laboral se reunió de forma virtual. En dicha oportunidad, el Comité consideró procedente dar por cerrado el trámite de la queja de la señora Quiroz Rosero.

- Este cierre le fue informado a la señora Quiroz Rosero a través de correo electrónico.

- Muy a pesar del cierre ya informado y con ocasión a la orden de tutela emanada dentro de la acción constitucional bajo la radicación 2024-00206, el 30 de octubre de 2024, el Gerente de Relaciones Laborales, le solicitó al Comité de Convivencia Laboral la reapertura del caso de la señora Quiroz Rosero, con el fin de que se revisara nuevamente la queja presentada y se reiniciaran los procedimientos correspondientes

- Seguidamente, el día 08 de noviembre de 2024 el Comité de Convivencia Laboral volvió a escuchar a la señora Quiroz Rosero, quien compareció con su abogado. Miembros del Comité de Convivencia Laboral insistieron en que la señora Quiroz no contaba con recomendaciones médico-laborales que indicasen que sus labores debían ser desempeñadas desde su lugar de residencia y que en todo caso, aclaró que el Comité no es el órgano decisorio para definir si un trabajador debe o no laborar desde casa.

- Posteriormente, a pesar de que los señores Carlos Basante y Luis Felipe Ramos ya habían rendido sus declaraciones el 3 de octubre de 2023, el Comité escuchó nuevamente al señor Ramos. Este expresó estar sorprendido por las declaraciones de la señora Quiroz del 8 de noviembre, pues, a pesar de que ya no mantenían relaciones laborales directas, habían compartido momentos extralaborales, como cumpleaños, sin que se

hubiera sentido un trato diferencial. Por su parte, se informó que el señor Basante había sido desvinculado del Banco a partir del 29 de noviembre de 2024.

- Después de escuchar a todas las partes y revisar los elementos aportados al proceso, el Comité de Convivencia Laboral se reunió en quórum y, de manera unánime, decidió no reabrir el caso, y en consecuencia, dar por cerrado nuevamente el trámite de la queja presentada por la señora Quiroz.

- Esta decisión se basó en que, según el Comité, no se lograron determinar hechos o conductas persistentes y demostrables que tuvieran la intención de generar miedo, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia, conforme lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

TRIGESIMO NOVENO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO. Se reitera la respuesta esbozada en la contestación del hecho TRIGESIMO OCTAVO y se advierte que la solicitud de reapertura se originó a pesar del adelantamiento previo por parte del Comité de Convivencia Laboral y como respuesta de un actuar diligente por parte de mi representada y para efectos de que fuese este órgano quien constara el cierre de la queja al Juzgado.

CUADRAGESIMO: NO ME CONSTA. En este punto se advierte que dicho dictamen de pérdida de capacidad laboral no fue debidamente notificado a mi representada. Así mismo y una vez revisado su contenido a partir de los elementos probatorios aportados por el accionante en su escrito, se advierte que la totalidad de patologías fueron calificadas de origen común.

CUADRAGESIMO PRIMERO: NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO. Mi representada ha actuado de forma diligente frente a las recomendaciones médico-laborales que le han sido emitidas a la señora Quiroz Rosero. Además, es conveniente aclarar que, a la fecha, no se ha evidenciado una recomendación medico laboral donde se ORDENE que la señora Quiroz deba necesariamente laborar bajo la modalidad de trabajo remoto, pues su estado de salud así lo hace necesario, situación que para el caso en cuestión NO ha ocurrido.

CUADRAGESIMO SEGUNDO: NO ES CIERTO. El día 11 de septiembre de 2024, la señora Quiroz se presentó a la respectiva valoración médica ocupacional ante la IPS KUMARA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. En dicha oportunidad y una vez el especialista en seguridad y salud en el trabajo valoró a la señora Quiroz Rosero conforme al historial médico allegado, le fueron emitidas las siguientes recomendaciones médico-laborales por el período de 6 meses:

1. Puede realizar su trabajo sin jornadas extendidas, horas extras
2. Puede realizar tareas de su trabajo sin realizar actividades que impliquen alta exigencia psíquica, tales como aquellas que requieran concentración, memoria y/o atención en forma sostenida o permanente.

3. Puede realizar tareas de su trabajo sin realizar actividades que impliquen el manejo de información sensible para la empresa o procesos críticos de la compañía.
4. Puede realizar tareas de su trabajo sin posturas permanentes de pie y debe poder alternar la posición bípeda y sedente intermitentemente, evitar largos desplazamientos y realizar desplazamientos en vehículos cómodos y seguros.

Las anteriores recomendaciones médico-laborales le fueron socializadas a la señora Quiroz Rosero y de ello quedó constancia a través del correo electrónico que le fue remitido el pasado 01 de octubre de 2024 y la posterior reunión virtual que se llevó a cabo el día 03 de octubre de 2024, en presencia tanto de la señora Quiroz, como también del área de seguridad y salud en el trabajo del Banco

Es así como, dando cumplimiento a las recomendaciones médico-laborales emitidas por el médico especialista en seguridad y salud en el trabajo, le fueron asignadas las siguientes labores que deberá ejecutar en la oficina de Popayán Norte:

- Participar activamente en los procesos de prospección, promoción y venta de productos y servicios del banco, propendiendo por la consecución de negocio tanto de productos del pasivo como de productos del activo en cliente nuevo y actual, a través de actividades realizadas en la oficina.
- Realizar llamadas de mantenimiento a los clientes.
- Gestión telefónica de cartera.
- Consecución telefónica de créditos.
- Apoyo en campañas comerciales.
- Las demás funciones inherentes al cargo asignadas por el jefe inmediato

Válgase señalar que estas recomendaciones médico-laborales se encuentran vigentes hasta el mes de marzo de 2025 y actualmente la señora Quiroz Rosero, está desempeñando las labores encomendadas, sin que la misma haya presentado nuevas recomendaciones médicas al Banco.

IV. HECHOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

1. Entre la señora Quiroz Rosero y BANCAMIA S.A. existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de septiembre de 2013 a la fecha, desempeñando el cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo.

2. El cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo, según consta en el manual de funciones o perfil del cargo tiene, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Visitar a los clientes potenciales y actuales de su zona para brindar información acercar de los productos y servicios del Banco, con el fin de ofertar productos del activo y del pasivo y cumplir con las metas que le han sido asignadas por las instancias superiores.

- Realizar las visitas con aplicando la metodología estándar definida y la periodicidad requerida contribuyendo al cumplimiento de las metas comerciales asignadas.

- Analizar y calificar las solicitudes de crédito del cliente, dando respuesta a sus requerimientos, de acuerdo con las políticas y normas vigentes con la promesa de servicio del Banco.

- Recaudar cuotas de crédito de mora donde se carece de acceso a canales de recaudo, asegurando la trazabilidad de la transacción mediante los formatos y/o documentos establecidos de acuerdo con la normatividad vigente.

- Realizar la referenciación de los créditos en campo de acuerdo con los procedimientos y normatividad establecida dejando registros en los formatos establecidos.

- Realizar seguimiento a la cartera vencida y a los compromisos realizados con los clientes y codeudores, de acuerdo a la normatividad.

- Gestionar y tramitar los requerimientos presentados por el cliente relacionados con los productos adquiridos con el Banco.

3. Como podrá evidenciar el Despacho, las funciones inherentes al cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo requieren necesariamente su ejecución de manera presencial. Esto se debe a que se trata de un puesto de naturaleza comercial, que exige un contacto directo y diario con los clientes y potenciales usuarios.

4. Al inicio de la relación laboral, la señora Quiroz Rosero desempeñó sus funciones en la oficina de BANCAMIA S.A. ubicada en el municipio de Ipiales. Sin embargo, en agosto de 2019, la misma señora Quiroz Rosero solicitó a BANCAMIA S.A. su traslado a la ciudad de Popayán, debido a motivos de índole personal.

5. En respuesta a dicha solicitud, BANCAMIA S.A. accedió de buena fe y a partir de diciembre de 2019 se formalizó el traslado teniendo en cuenta que sí existía la necesidad del servicio en ese lugar. A partir de esa fecha, la señora Quiroz Rosero fue asignada a la sede Norte de las oficinas de BANCAMIA S.A. en Popayán.

6. Tras el traslado a la Sede Norte de Popayán, la señora Quiroz Rosero continuó desempeñando las mismas funciones que realizaba en la oficina de Ipiales. Aunque, por un periodo de 5 meses, tuvo que desplazarse esporádicamente al municipio de Silvia, situado a una hora de Popayán, esta actividad no era diaria, sino esporádica y temporal, con el fin de realizar las mismas funciones correspondientes a su cargo.

7. Se advierte en este punto que el traslado no representó bajo ningún sentido, un incremento significativo, desproporcionado o excesivo en la carga laboral de la señora Quiroz Rosero, brillando en todo caso por su ausencia prueba alguna dentro del proceso que acredite lo contrario, toda vez que tal circunstancia jamás se presentó y no se presume, de tal suerte que debe ser descartada para todos los efectos legales, debido a que la parte activa no cumple su carga probatoria en los términos del artículo 167 del C.G.P., aplicable por remisión analógica del artículo 145 del C.P.T.S.S.

8. Desde el inicio de la relación laboral y previo a la presentación de la queja de supuesto acoso laboral -18 de septiembre de 2023- ante el Comité de Convivencia Laboral, la señora Quiroz Rosero no había reportado ninguna novedad en las relaciones con sus superiores y/o compañeros de trabajo, que pudieran evidenciar acoso laboral y alguna de sus formas, como erradamente lo infiere el accionante en su escrito.

9. Es de conocimiento del Banco que las relaciones entre la señora Quiroz Rosero con sus superiores siempre fue respetuosa, sin que la exigencia y supervisión por parte de estos para el seguimiento de objetivos y cumplimiento de metas, puedan ser interpretados como actos de acoso laboral.

10. De cara a lo anterior, recordemos que de conformidad con la normatividad vigente -Ley 1010 de 2006- los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente le corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos no constituyen un acoso laboral.

    Sobre el particular, se advierte que uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, descritos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, es precisamente la subordinación que ejerce el empleador respecto del trabajador, elemento del cual se desprende precisamente la facultad disciplinaria y la potestad de imponer las sanciones a las que haya lugar, en cumplimiento, por supuesto, de las normas y jurisprudencia vigente sobre la materia.

    En este punto, se trae a colación que Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia bajo radicado 53616 del 30 de julio de 2019, con ponencia de la Magistrada Ana María Muñoz Segura, reiteró que en aquellos casos en los que existan exigencias o el establecimiento de órdenes en el ejercicio de la potestad del empleador, el desarrollo de su facultad disciplinaria o la presencia de conflictos menores que pueden presentarse en el desarrollo de relaciones humanas, se descarta la configuración de una situación de acoso laboral frente al trabajador subordinado.

    Para los efectos, la Corte recordó en dicha oportunidad que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, para determinar si se está en presencia de un acoso laboral es necesario acreditar una conducta por acción o por omisión (i) de carácter persistente y demostrable, (ii) en el

contexto de una relación laboral y (iii) con la intención de generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del afectado. Asimismo, indicó que la mencionada norma estableció las causales o circunstancias bajo las cuales se entiende la existencia de una situación de acoso laboral e igualmente otras en las que este se descarta, siendo el caso de la impartición de órdenes por parte del empleador a sus trabajadores.

11. Una vez la señora Quiroz Rosero presentó la queja de supuesto acoso laboral ejercido en su contra -18 de agosto de 2023-, el Comité de Convivencia Laboral inició las averiguaciones correspondientes. Es así como, llevó las siguientes gestiones:

- El día 23 de agosto de 2023, el Comité de Convivencia asignó la investigación a los miembros Mauricio Rey Rueda y Angela Paqueva,

- Debido a las constantes incapacidades médicas de la señora Quiroz Rosero, el Comité logró establecer contacto con ella hasta el 5 de septiembre de 2023, momento en el cual se escuchó su versión de los hechos

- El día 01 de octubre de 2023, el Comité de convivencia laboral fue informado de la recepción del derecho de petición presentado por la señora Quiroz de fecha 18 de septiembre de 2023 y el mismo fue anexado como parte del proceso de investigación.

- El día 03 de octubre de 2023, el Comité estableció contacto con el señor Luis Fernando Ramos como presunto acosador y recibió su versión de los hechos.

- Los días 01 y 08 de noviembre de 2023 se reunieron de forma virtual los miembros del Comité de Convivencia Laboral. En dicha oportunidad se pusieron de presente las versiones brindadas por las partes involucradas; la secretaria constató que la empresa le había estado realizando seguimiento su caso médico con diagnostico psicosocial y contempló la posibilidad de revisar con el Gerente de Zona un eventual cambio de oficina.

- Posteriormente, el Comité de Convivencia Laboral volvió a reunirse de forma virtual para darle seguimiento. En dicha oportunidad, el Comité revisó la posibilidad de por cerrado el trámite de la señora Quiroz, pues lo asuntos ventilados se excedían de las competencias del Comité, por cuanto la señora Quiroz Rosero lo que pretendía era bien que fuese trasladada a Pasto o que se le asignase trabajo en casa.

- Luego, los días 12 de junio de 2024 y 05 de julio de 2024, nuevamente el Comité de Convivencia Laboral se reunió de forma virtual. En dicha oportunidad, el Comité consideró ante la ausencia de elementos que evidenciaran la ocurrencia de conductas acoso laboral, dar por cerrado el trámite de la queja de la señora Quiroz Rosero. Este cierre le fue informado a la señora Quiroz Rosero a través de correo electrónico.

- Muy a pesar del cierre ya informado y con ocasión a la orden de tutela emanada dentro de la acción constitucional bajo la radicación 2024-00206, el 30 de octubre de 2024, el Gerente de Relaciones Laborales, le solicitó al Comité de Convivencia Laboral la reapertura del caso de la señora Quiroz Rosero, con el fin de que se revisara nuevamente la queja presentada y se reiniciaran los procedimientos correspondientes.

- Seguidamente, el día 08 de noviembre de 2024 el Comité de Convivencia Laboral volvió a escuchar a la señora Quiroz Rosero, quien compareció con su abogado. Miembros del Comité de Convivencia Laboral insistieron en que la señora Quiroz no contaba con recomendaciones médico-laborales que indicasen que sus labores debían ser desempeñadas desde su lugar de residencia y que, en todo caso, aclaró que el Comité no es el órgano decisorio para definir si un trabajador debe o no laborar desde casa.

- Posteriormente, a pesar de que los señores Carlos Basante y Luis Felipe Ramos ya habían rendido sus declaraciones el 3 de octubre de 2023, el Comité escuchó nuevamente al señor Ramos. Este expresó estar sorprendido por las declaraciones de la señora Quiroz del 8 de noviembre, pues, a pesar de que ya no mantenían relaciones laborales directas, habían compartido momentos extralaborales, como cumpleaños, sin que se hubiera sentido un trato diferencial. Por su parte, se informó que el señor Basante había sido desvinculado del Banco a partir del 29 de noviembre de 2024.

- Después de escuchar a todas las partes y revisar los elementos aportados al proceso, el Comité de Convivencia Laboral se reunió en quórum y, de manera unánime, decidió no reabrir el caso, y en consecuencia, dar por cerrado nuevamente el trámite de la queja presentada por la señora Quiroz.

- Esta decisión se basó en que, según el Comité, no se lograron determinar hechos o conductas persistentes y demostrables que tuvieran la intención de generar miedo, intimidación, angustia, perjuicio laboral, desmotivación o inducir a la renuncia, conforme lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

12. Del trámite adelantado por la señora Quiroz Rosero ante el Comité de Convivencia Laboral con ocasión a la queja presentada, es imperioso advertir que la trabajadora pretendía hacer uso de este mecanismo, no para poner en evidencia una situación de posible de acoso laboral, sino para alegar su descontento de la Empresa de acceder a sus pretensiones consistentes en continuar laborando desde su lugar de residencia o en su defecto, para que fuese trasladada a la ciudad de Pasto, conllevando ello un abuso de derecho.

13. En todo caso tanto desde el Comité de Convivencia Laboral como del área de seguridad y salud en el trabajo del Banco, se verificó y se constató que la señora Quiroz Rosero ya no estuviese en contacto con los señores Luis Fernando Ramos y Carlos Eider Basante, quienes estarían ubicados en otra sede de trabajo.

En este punto, vale la pena informar al Despacho que los señores Ramos y Basante ya no se encuentran vinculados laboralmente al Banco.

14. Es evidente que las alegaciones de la demandante sobre supuesto maltrato psicológico y verbal, entorpecimiento laboral y otras conductas asociadas al acoso laboral carecen de todo respaldo probatorio o, al menos, de indicios que demuestren que los hechos mencionados realmente ocurrieron. En este sentido, cabe señalar que, en el escrito de demanda, específicamente en el hecho décimo octavo, la señora Quiroz Rosero reconoce los excelentes resultados obtenidos, que llevaron a su recategorización (ascenso en el escalafón). Este hecho demuestra, de manera clara, que no es cierto que la señora Quiroz Rosero estuviera siendo víctima de persecución u obstáculos laborales, como erróneamente sugiere la demandante. Por el contrario, el reconocimiento que recibió por parte de sus superiores y del Banco evidencia su buen desempeño y valoración dentro de la empresa, quedando así desestimado cualquier atisbo de discriminación.

15. En cuanto al estado de salud de la señora Quiroz Rosero, presuntamente su embarazo fue clasificado como de alto riesgo debido a la diabetes mellitus gestacional. A pesar de que no existían recomendaciones médico-laborales expedidas por un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo que ordenaran el trabajo desde casa, el Banco accedió a otorgarle esta posibilidad como un gesto de solidaridad, mas no por obligación legal. De noviembre de 2021 hasta el inicio de su licencia de maternidad, el 15 de febrero de 2022, la señora Quiroz Rosero continuó sus labores desde su lugar de residencia sin que se diera ninguna desmejora en sus condiciones laborales.

16. Una vez finalizó la licencia de maternidad, por obvias razones, desaparecieron las razones que dieron lugar a conceder el trabajo en casa y, en consecuencia, la señora Quiroz Rosero debía presentarse a laborar a su sitio de trabajo ubicado en las oficinas de BANCAMIA en la sede norte de Popayán, como sus demás compañeros de trabajo. Sin embargo, desde este primer momento y de forma injustificada, la colaboradora se mostró renuente a ello, yendo en contravía de las órdenes impartidas por su empleador.

17. Ante la insistencia de la señora Quiroz Rosero y pese que no existían recomendaciones médico-laborales expedidas por un médico especialista en seguridad y salud en el trabajo que ordenasen el trabajo en casa, el Banco decidió otorgarle el beneficio de laborar de manera hibrida (3 días desde casa y 2 días de forma presencial).

18. Posteriormente, la señora Quiroz Rosero presentó documentos que en apariencia habrían sido generados por un psicólogo particular, identificado como Carlos Eduardo Riobamba Zuñiga, con cédula de ciudadanía número 1.085.301.877 de la ciudad de Pasto y T.P. 171645. En dichos documentos se sugería que la paciente debía ser incapacitada o descansar por un número específico de días, además de continuar con el tratamiento. Sin embargo,

estos soportes no fueron acompañados de una transcripción de la EPS, ni se evidenció el reconocimiento de esas incapacidades. Al detectar algunas inconsistencias, como nombres superpuestos, cambios en la tipografía y datos relacionados con el NIT 900551571-2 de la Fundación Tejido Social del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (sin correlato con los diagnósticos y tratamiento mencionados), el Banco procedió a contactar a dicha institución. El 26 de septiembre de 2023, se comunicó telefónicamente al número registrado de la fundación, sin mencionar detalles específicos, y se solicitó corroborar la información de los soportes presentados. No obstante, la entidad respondió que no estaba autorizada para realizar dicho trámite.

19. Cómo podrá evidenciar el Despacho a partir de las certificaciones aportadas por el accionante de la EPS SANITAS, las supuestas incapacidades que emitía este psicólogo particular, fueron rechazadas por dicha entidad por no ser válidas.

20. A su vez, la señora Quiroz Rosero remitió o bien estos soportes entregados por el psicólogo particular o incapacidades que eran expedidas por parte de su EPS bajo el diagnostico trastorno mixto de ansiedad y depresión.

21. Ahora, se aclara que a partir del examen médico ocupacional de fecha 29 de agosto de 2023 a la señora Quiroz Rosero le fueron emitidas recomendaciones médicas consistentes en: evitar jornadas laborales extensas mayores a 8 horas al día, evitar trabajo nocturno y horas extraordinarias, evitar exposición a situaciones de ansiedad y estrés elevado, evitar actividades con elevada carga mental, evitar conducción de vehículos o motocicletas y realizar pausas activas por 5 minutos cada 2 horas.

    En consideración a las anteriores recomendaciones, en seguimiento desde el área de seguridad y salud en el trabajo, a la señora Quiroz Rosero le fueron asignadas las labores de: gestión documental, gestión de cartera telefónica y demás actividades asignadas por el jefe inmediato.

22. Vencidas las anteriores, la señora Quiroz Rosero fue remitida nuevamente a examen médico ocupacional el 14 de noviembre de 2023, momento en el cual le remitieron las siguientes recomendaciones médicas: puede desarrollar actividades que permitan estar por no más de 10 minutos en bipedestación continua, alternando con 30 minutos en sedestación y alternando estas 2 posturas durante toda su jornada laboral, realizar pausas durante la jornada laboral (cada hora durante 10 minutos), puede realizar algunas tareas de su trabajo sin manipular pesos superiores a 1 kilo, pedir ayuda o utilice ayudas mecánicas, evitar bipedestación prolongada por más de 2 horas (actividades como conducir), no realizar trabajos nocturnos y evitar estar expuesto a situaciones de gran estrés ni tensión.

    En consideración a las anteriores recomendaciones, en seguimiento desde el área de seguridad y salud en el trabajo, a la señora Quiroz Rosero le fueron

asignadas las labores de: apoyo comercial, llamados de mora, actividad de apoyo en oficina y las demás que le asigne su jefe inmediato.

23. Pese a lo anterior, la señora Quiroz Rosero continuó ausentándose de su puesto de trabajo y es por eso por lo que, el Banco decide iniciarle proceso disciplinario a la señora Quiroz Rosero el día 25 de octubre de 2023.

24. Resulta llamativo que el diagnóstico de trastorno mixto de ansiedad y depresión de la señora Quiroz Rosero se haya presentado justo después de finalizar su licencia de maternidad, en el momento en que debía reincorporarse a sus labores en la oficina, y cuando la Empresa se mostró reacia a mantenerla trabajando de manera 100% remota. Este hecho genera la impresión de que podría tratarse de una estrategia o excusa para continuar en la modalidad de trabajo desde casa. Surge la pregunta de por qué, antes de este evento, cuando la señora Quiroz Rosero prestaba sus servicios de manera totalmente presencial, no se presentó esta situación, y por el contrario, su desempeño fue destacado, lo que incluso le permitió obtener una reclasificación.

25. Durante el trascurso del año 2023 y parte de 2024, la señora Quiroz Rosero continuó de manera casi ininterrumpida presentado incapacidades o ausencia injustificadas.

26. Frente al diagnóstico de fibromialgia, el mismo fue de conocimiento del Banco a partir del 04 de noviembre de 2023, luego de las dos únicas incapacidades médicas aportadas por este diagnóstico, mismas que no superaron los 3 días.

27. Ahora bien, en el ultimo examen médico ocupacional realizado a la señora Quiroz hasta este momento, fue el día 11 de septiembre de 2024. En dicha oportunidad y una vez el especialista en seguridad y salud en el trabajo valoró a la señora Quiroz conforme al historial médico allegado, le fueron emitidas las siguientes recomendaciones médico-laborales por el período de 6 meses:

- Puede realizar su trabajo sin jornadas extendidas, horas extras
- Puede realizar tareas de su trabajo sin realizar actividades que impliquen alta exigencia psíquica, tales como aquellas que requieran concentración, memoria y/o atención en forma sostenida o permanente.
- Puede realizar tareas de su trabajo sin realizar actividades que impliquen el manejo de información sensible para la empresa o procesos críticos de la compañía.
- Puede realizar tareas de su trabajo sin posturas permanentes de pie y debe poder alternar la posición bípeda y sedente intermitentemente, evitar largos desplazamientos y realizar desplazamientos en vehículos cómodos y seguros.

Las anteriores recomendaciones médico-laborales, las cuales, están vigentes hasta el 11 de marzo de 2025, le fueron socializadas a la señora Quiroz Rosero y en cumplimiento de estas, le fueron asignadas las siguientes labores que deberá ejecutar en la oficina de Popayán Norte: Participar activamente en los procesos de prospección, promoción y venta de productos y servicios del banco, propendiendo por la consecución de negocio tanto de productos del pasivo como de productos del activo en cliente nuevo y actual, a través de actividades realizadas en la oficina, Realizar llamadas de mantenimiento a los clientes, gestión telefónica de cartera, consecución telefónica de créditos, apoyo en campañas comerciales y demás funciones inherentes al cargo asignadas por el jefe inmediato.

28. Como podrá evidenciar el Despacho, en la totalidad de valoraciones ocupacionales que le han sido realizadas a la señora Quiroz Rosero e inclusive en la última, que le fue realizada en el mes de septiembre de 2024, los médicos especialistas en seguridad y salud en el trabajo en ningún momento han advertido la necesidad de efectuar una reubicación, mucho menos, una designación de trabajo remoto, que es lo que caprichosamente persigue.

29. Cabe señalar en este punto, que las enfermedades que le han sido diagnosticadas a la señora Quiroz Rosero corresponden en su totalidad a diagnósticos que desde un principio han sido de manejo por parte de las entidades del sistema de seguridad social, como de origen común. Esto mismo, es ratificado a través del Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño de fecha 30 de octubre de 2024, quien calificó a diagnósticos como enfermedades de origen común.

30. En todo caso, se advierte que la fibromialgia es un padecimiento en salud que no está catalogada como enfermedad laboral, de conformidad con el listado previsto en el Decreto 1477 de 2014.

31. Igualmente, no puede pasar por alto el Despacho que el Dictamen de Pérdida de Capacidad Laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Nariño de fecha 30 de octubre de 2024 y el cual, es aportado por el accionante como parte de su material probatorio, refiere de un total de 10 patologías médicas que conllevaron a una calificación de PCL del 67%, siendo la deficiencia visual -astigmatismo- la que tiene mayor incidencia y afectación en la capacidad laboral de la señora Quiroz, contrario a las demás, como son el diagnóstico de fibromialgia y trastorno mixto de ansiedad y depresión.

    En todo caso, se advierte que mi representada no tuvo ni ha tenido responsabilidad alguna en las enfermedades de la señora Quiroz Rosero.

32. Igualmente, se advierte al Despacho que tanto el trastorno mixto de ansiedad y depresión como la fibromialgia son condiciones médicas que

pueden originarse debido a la interacción de factores genéticos, personales y familiares. En primer lugar, se sabe que los antecedentes familiares de trastornos psiquiátricos o enfermedades autoinmunes pueden predisponer a una persona a desarrollar estas patologías, ya que la genética desempeña un papel fundamental en la susceptibilidad a diversos trastornos. Adicionalmente, factores emocionales y psicológicos, como el estrés crónico, las dificultades familiares o personales, pueden desencadenar o agravar estas condiciones. La ansiedad y la depresión, por ejemplo, pueden ser respuestas del cuerpo a experiencias traumáticas o situaciones de presión constante, mientras que la fibromialgia, caracterizada por dolor generalizado y fatiga, se ve influenciada por estos mismos factores. La combinación de estos elementos puede afectar el equilibrio físico y emocional del individuo, conduciendo a la manifestación de ambas enfermedades.

En este sentido, se reitera al Despacho que no existe responsabilidad alguna por parte del Banco en la aparición de estas condiciones, ya que estas pudieron haber sido causadas por factores genéticos o por situaciones personales y familiares de la señora Quiroz Rosero. Es importante resaltar, por ejemplo, que los familiares de la trabajadora ya no residían en la ciudad de Popayán, lo cual pudo haber generado afectaciones emocionales y físicas significativas en ella.

33. De otra parte, es menester hacer énfasis en la excesiva, plausible, ejemplar y debida diligencia de la sociedad que represento en el cumplimiento de sus obligaciones de protección y seguridad a tal punto que no se trae al proceso ninguna prueba en contrario o que pueda llevar a la convicción al Despacho acerca de la existencia de culpa del Banco en la consumación de cualquiera de las patologías de la trabajadora demandante, por cuanto ha acatado íntegramente las normas jurídicas sobre la intervención y prevención de riesgos laborales, como se respalda con los documentos que anexo.

34. Al respecto, se trae a colación que, según consta en los documentos que allego como prueba, para los años de 2021 en adelante, la sociedad que represento ya contaba con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) implementado en los términos previstos en la normatividad vigente, así como con una matriz de identificación de riesgos y peligros que incluía aquellos de índole psicosocial; sumado a la constitución de un Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) que propende y vigila el cumplimiento de las normas en temas de seguridad y salud al interior de la entidad; un Comité de Convivencia Laboral (CCL) para promover ambientes de trabajo armónicos en aras de reducir el riesgo psicosocial y conocer los casos de presunto acoso laboral; desarrolló conversatorios, charlas y actividades de bienestar sobre asuntos relacionados con los riesgos psicosociales. Así mismo, se evidencia que a la señora Rosero Quiroz se le han realizado los correspondientes exámenes médicos ocupacionales periódicos y además, ha sido objeto de capacitaciones y evaluaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

35. Corolario a lo anterior, se ponen de presente los programas que existen al interior del Banco con el fin de promover ambientes laborales sanos. En sustento de esto, me permito poner de presente al Despacho los siguientes: i) Programa líder que inspira: En este programa se abordan tres ejes principales en los lideres: comunicación, empatía y gestión de equipo; ii) Concurso liderazgo que inspira: Es una iniciativa con el objetivo de premiar y reconocer a los lideres que se destacan en la gestión del talento humanos; iii) Uso de capsulas informativas a los lideres para que identifiquen las formas correctas e incorrectas de cómo retroalimentar a los equipos de trabajo y se un acompañamiento al equipo; iv) Programa de entornos seguros; v) Programa de pausas activas; entre otros.

36. Sobre la culpa patronal, el Código Sustantivo del Trabajo establece en su artículo 216:

> *"ARTICULO 216. 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 en razón de las normas consagradas en este Capítulo"* (subrayado fuera del texto original).

En ese sentido es importante llamar la atención del Despacho en el hecho de que para que proceda la indemnización de perjuicios, es requisito esencial que ocurra un accidente o enfermedad laboral y además, se logren demostrar o probar de manera suficiente la culpa del empleador. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia (sentencia de casación del 10 de abril de 1975), expresó:

> *"la indemnización total y ordinaria prevista en el art. 216, exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó "aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios".*

En sentencia de 16 de septiembre de 1998, radicación No. 10426, la Corte igualmente expresó:

> *"En múltiples oportunidades esta Sala de la Corte ha expresado que cuando el accidente de trabajo se produce por culpa imputable al empleador, corresponde al accionante acreditar el accidente de trabajo, la culpa del demandado y la existencia y valor de los perjuicios" (subrayado fuera del texto original).*

En este mismo sentido se pronunció en sentencia del cinco (05) de mayo de 2005, radicado 23865, con ponencia del magistrado Gustavo José Gnecco Mendoza, en los siguientes términos:

> *En este cargo la proposición jurídica es insuficiente pues igualmente se omite citar las normas legales que consagran los derechos que pretende el demandante e involucra adicionalmente con norma violada el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, con lo que genera dudas acerca de si realmente la acusación debe resolverse bajo los supuestos que consagra*

> *esa disposición legal que, como es sabido, establece que cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado el empleador a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, de manera que para reclamar con buen suceso los perjuicios materiales y morales* ***el trabajador asume la carga de afirmar y probar que hubo un accidente de trabajo y que ese accidente se debió a culpa del patrono.***
>
> *Sin embargo, en ninguno de los hechos de la demanda se planteó esa culpa patronal, que es específica, es decir, comprende hechos u omisiones imputables al empleador que inciden necesariamente en un daño físico en la humanidad del trabajador, lo que en este asunto consistiría en que el golpe que el demandante sufrió en el parietal izquierdo fue el resultado de acciones u omisiones culposas de Coolitoral. Con esto se quiere significar que la culpa patronal a que se refiere el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo no es la negligencia de la empresa en dar oportuno aviso al Seguro Social y menos la negligencia del Seguro en atender oportunamente a quien requiere de su asistencia médica, quirúrgica u hospitalaria, como equivocadamente y como único argumento lo alega una y otra vez el recurrente.*

37. Para el caso objeto de estudio, no existen hechos específicos de la demanda relacionados con el incumplimiento de mi representada de las obligaciones a su cargo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo ni Riesgos Laborales respecto del demandante ni prueba alguna al respecto, que permita determinar su culpa en las eventuales enfermedades de origen común, siendo insuficiente su mera afirmación general para hacerse acreedora de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del C.S.T., máxime cuando no existe presunción legal en este sentido.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 14420-2014 del treinta (30) de julio de 2014, con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señaló los siguientes requisitos que debe cumplir aquella persona que pretenda una indemnización plena de perjuicios por culpa patronal:

> *"De otra parte, no es de recibo la tesis del recurrente según la cual le bastaba afirmar en la demanda que el accidente tuvo ocurrencia en horario de trabajo para que se entendiera realizado por voluntad del empleador, en tanto que, como se vio,* ***la demostración de la responsabilidad plena y ordinaria de perjuicios exige la prueba del (i) daño originado por causa o con ocasión del trabajo; (ii) la culpa suficientemente comprobada del empleador, y (iii) el nexo de causalidad entre el daño y la culpa, sin que ninguno de esos elementos sea susceptible de presumirse legalmente*** *pues no existe una norma en el esquema de responsabilidad subjetiva de culpa probada que así lo indique".* (subrayado fuera del texto original).

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL5619-2016 del 27/04/2016, rad. 47907, estableció:

> *Ahora bien, 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 C.S.T., 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.*

38. Así mismo, sea esta la oportunidad, para señalar que los siguientes presupuestos son indispensables para que sea viable declarar la responsabilidad por culpa patronal en el accidente de trabajo o enfermedad laboral son**:**

a. **La ocurrencia de una enfermedad laboral o accidente de trabajo:** Como ya se refirió, nos encontramos ante la presencia de una enfermedad que ha sido calificada de origen común, luego para el caso en cuestión, la señora Quiroz Rosero no presenta una enfermedad laboral, mucho menos sufrió un accidente de trabajo.
b. **La materialización de un daño debidamente probado**: Para el caso que nos ocupa no se evidencia ni se acredita la ocurrencia de perjuicios, mismos que no se presumen y adolecen de respaldo probatorio, a pesar de que la carga de la prueba está en cabeza de la parte activa, en los términos del artículo 167 del C.G.P.
c. **El dolo o la culpa del empleador.** No hay evidencia de incumplimiento a las obligaciones de protección y seguridad por parte del Banco, circunstancia plenamente desacreditada en este caso con los medios de prueba que se anexan, debido a que con ellos se evidencia la diligencia de mi representada en materia de seguridad y salud en el trabajo ante la trabajadora demandante y los demás colaboradores, de tal suerte que su actuar es propio de “un buen hombre de negocios” y ello es suficiente para despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda, máxime porque los presupuestos fácticos en los que se cimienta no están demostrados y este es un régimen de responsabilidad subjetiva (no objetiva) que exige en análisis de la conducta del empleador y no opera de forma automática.
d. **Un nexo causal**. No hay evidencia que la causa eficiente y directa de las enfermedades de origen común diagnosticadas a la señora Quiroz Rosero, provengan de un incumplimiento del Banco en su calidad de empleador en sus obligaciones de protección y seguridad, de manera que, incluso si se demuestra una negligencia de su parte, se advierte desde ya, que esta no fue la razón inmediata de la enfermedad, por lo que no puede tenerse como demostrado el nexo de causalidad pues este tampoco se presume.

39. Debido a lo anterior, es evidente la improcedencia de la totalidad de las pretensiones de la demanda, puesto que no se configura culpa del empleador en las enfermedades de la demandante, aunado a que no se encuentran debidamente acreditados los perjuicios cuya indemnización pretende la parte activa y en razón a la ausencia de una enfermedad de origen laboral, carencia de nexo de causalidad entre el actuar de mi representada, no existió la materialización del daño que se aduce y tampoco se evidencia la ocurrencia de un incumplimiento por parte del Banco a sus obligaciones laborales.

V. EXCEPCIONES

Contra las pretensiones de la demanda y con fundamento en lo expresado anteriormente, me permito interponer las siguientes excepciones:

FONDO

1. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN:

Fundamento esta excepción en que no se encuentran acreditados la totalidad de elementos de responsabilidad por culpa patronal exigidos en el artículo 216 del C.S.T. y, en consecuencia, la indemnización plena y ordinaria de perjuicios solicitada por la parte activa carece por completo de fundamento fáctico, jurídico y probatorio, en la medida que basta con desvirtuar cualquiera de ellos para que sea despachada de manera negativa la imposición de esta condena.

En concreto, en el caso objeto de estudio no se demuestra: (i) que se esté ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, ya que, por el contrario, está suficientemente probado el origen común de sus diagnósticos; (ii) No se demuestra que las enfermedades de origen común hubiere consolidado un daño cierto e indemnizable, que debe ser probado por la parte activa, en aplicación del artículo 167 del C.G.P., pues no existe presunción legal al respecto; (iii) el dolo o la culpa del empleador en la enfermedad, resaltando que la sociedad que represento cumplió a satisfacción (y aún lo hace) con las medidas de intervención de riesgos laborales que exige la ley; ni (iv) un nexo causal entre el dolo o la culpa del empleador y el daño, que significa que la negligencia del empleador debe ser la causa eficiente y real del perjuicio material e inmaterial; de manera que están llamadas al fracaso todas las peticiones de la demanda en contra de mi representada y, en consecuencia, debe ser absuelta.

En concordancia, sustento esta excepción en que, a lo largo de la vigencia del vínculo laboral que mi representada sostiene con la demandante, ha efectuado el pago integral, oportuno y completo de la totalidad de salarios, prestaciones, vacaciones, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás acreencias laborales a las que ha tenido derecho, con base en el salario efectivamente devengado y causado en cada periodo, de manera que a la fecha la compañía no le adeuda suma alguna por ningún concepto.

2. AUSENCIA DE RESPONSABILIDAD POR CULPA PATRONAL

En línea con lo anteriormente mencionado, fundamento esta excepción en que NO se encuentran probados los elementos propios de la responsabilidad por culpa patronal, en los términos del artículo 216 del C.S.T., siendo suficiente la inexistencia de cualquiera de ellos para desechar todas las pretensiones de la demanda

Estos presupuestos indispensables de la responsabilidad por culpa patronal son: (i) la ocurrencia de una **enfermedad laboral** o accidente de trabajo; (ii) la materialización de **un daño debidamente probado**, que no se acredita en el sub judice en lo que concierne al lucro cesante, daño emergente, perjuicio en la vida en relación y perjuicios morales que solicita la parte activa, en la medida que estos no se presumen y adolecen de respaldo probatorio, estando la carga de la prueba en cabeza de la parte activa, en los términos del artículo 167 del C.G.P. En especial, en lo que se refiere al lucro cesante, debe ser desestimado de plano dada la vigencia actual del contrato de trabajo de la señora Quiroz Rosero; (iii) **El dolo o la culpa del empleador**, es decir, su incumplimiento de la obligaciones de protección y seguridad, circunstancia plenamente desacreditada en este caso con los medios de prueba que se anexan, debido a que con ellos se evidencia la excesiva diligencia del Banco en materia de seguridad y salud en el trabajo ante la trabajadora demandante, en particular, y frente a la generalidad de sus trabajadores, de tal suerte que su actuar es propio de "un buen hombre de negocios" y ello es suficiente para despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda, máxime porque los presupuestos fácticos en los que se cimienta no están demostrados y este es un régimen de responsabilidad subjetiva (no objetiva) que exige en análisis de la conducta del empleador y no opera de forma automática por la simple ocurrencia de una enfermedad laboral o accidente de trabajo; y (iv) **Un nexo causal** entre el dolo o la culpa del empleador y el daño, cuya carga probatoria se encuentra en cabeza de la parte activa. Para tenerse por probado este nexo causal, debe demostrarse que la causa eficiente y directa de la enfermedad laboral o accidente de trabajo fue el incumplimiento del empleador en sus obligaciones de protección y seguridad, de manera que, incluso si se demuestra una negligencia de su parte, pero esta no fue la razón inmediata de la enfermedad, no puede tenerse como demostrado el nexo de causalidad pues este tampoco se presume.

En este orden de ideas, la totalidad de las pretensiones de la demanda deben ser despachadas de manera negativa para la parte activa, ya que carecen de sustento fáctico, jurídico y probatorio, como quiera que no concurran los elementos expuestos con precedencia.

3. AUSENCIA DE DAÑO Y PERJUICIOS.

Fundamento esta excepción en la ausencia de prueba alguna dentro del proceso que acredite la consumación de algún daño real, cierto e indemnizable a los actores derivado de alguna enfermedad diagnosticada al señora Quiroz Rosero en vigencia de su contrato de trabajo con mi representada y que, por disposición legal, tuviere que asumir BANCAMIA, pues no se acreditan las afectaciones inmateriales invocadas ni materiales que tengan una relación directa con alguna conducta

activa u omisiva del Banco, razón por la cual esta sociedad debe ser absuelta del pago de cualquier suma por concepto de perjuicios morales, daño en la vida en relación, daño a la salud, lucro cesante, daño emergente o cualquier otro.

Y aun ni siquiera en el hipotético y poco probable evento en que se declarara el incumplimiento del Banco en sus obligaciones de protección y seguridad, en la medida que justamente el objeto del artículo 216 del C.S.T. es reparar los perjuicios surgidos con ocasión de un accidente de trabajo o enfermedad ocurrida por culpa suficientemente comprobada del empleador, pero en este asunto este requisito no se cumple, puesto que ni siquiera se trata de una enfermedad laboral, mucho menos se logra comprobar la culpa de mi representada.

Finalmente, se advierte que la indemnización plena de perjuicios prevista en el aludido artículo 216 del C.S.T. exige la materialización de un daño que no se presume, de tal suerte que le corresponde a la parte activa demostrarlo, como se desprende del artículo 167 del C.G.P., aplicable por remisión analógica del artículo 145 del C.P.T.S.S., toda vez que "Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen" y, en consecuencia, el despacho se debe abstener de imponer condena alguna en contra de mi representada, pues la parte activa no asumió su carga probatoria en el proceso de referencia.

4. CASO FORTUITO, HECHOS DE TERCEROS Y OCURRENCIA DE LA ENFERMEDAD POR CIRCUNSTANCIAS AJENAS A MI REPRESENTADA

Se informa al Despacho que tanto el trastorno mixto de ansiedad y depresión como la fibromialgia son condiciones médicas que pueden originarse debido a la interacción de factores genéticos, personales y familiares. En primer lugar, se sabe que los antecedentes familiares de trastornos psiquiátricos o enfermedades autoinmunes pueden predisponer a una persona a desarrollar estas patologías, ya que la genética desempeña un papel fundamental en la susceptibilidad a diversos trastornos. Adicionalmente, factores emocionales y psicológicos, como el estrés crónico, las dificultades familiares o personales, pueden desencadenar o agravar estas condiciones. La ansiedad y la depresión, por ejemplo, pueden ser respuestas del cuerpo a experiencias traumáticas o situaciones de presión constante, mientras que la fibromialgia, caracterizada por dolor generalizado y fatiga, se ve influenciada por estos mismos factores. La combinación de estos elementos puede afectar el equilibrio físico y emocional del individuo, conduciendo a la manifestación de ambas enfermedades.

En este sentido, se reitera al Despacho que no existe responsabilidad alguna por parte del Banco en la aparición de estas condiciones, ya que estas pudieron haber sido causadas por factores genéticos o por situaciones personales y familiares de la señora Quiroz Rosero como, por ejemplo, el cambio de domicilio de sus familiares, dado que dejaron de residir en la ciudad de Popayán, lo cual pudo haber generado afectaciones emocionales y físicas significativas en ella.

5. PRESCRIPCIÓN

Sin que implique el reconocimiento alguno de derechos a favor de la parte demandante, lo que se niega absolutamente, se formula la excepción de prescripción como excepción de mérito con el fin de que se declare la misma sobre todos aquellos presuntos derechos que no fueron reclamados en tiempo, por el término establecido en la legislación sustantiva y adjetiva laboral.

Para el los casos en los que se debate responsabilidad por culpa patronal, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que para determinar la prescripción solo puede tomarse la fecha en que se calificó la pérdida de capacidad laboral para contabilizar el término prescriptivo **cuando la misma se lleve a cabo dentro de los tres años posteriores al infortunio**, lo que **no** sucedió en este caso y por ello debe prosperar en este asunto, ya que en sentencia SL2742-2023 consideró que existe *"un deber de diligencia y compromiso del trabajador de hacerse valorar por los especialistas en un tiempo razonable. Este lapso, ha sido fijado por la Sala **en 3 años**, contados a partir **desde la fecha en que el actor conoce de su enfermedad** y se aleja de los factores de riesgo pues, de lo contrario, la posibilidad de reclamar judicialmente el resarcimiento de los daños quedaría al arbitrio de la víctima, lo que contraría la **seguridad jurídica**, valor relevante del orden jurídico, en tanto propende por la paz social y la estabilidad de las relaciones sociales"* (consúltense también las sentencias SL2037-2018 y SL3933-2019).

6. BUENA FE

Por cuanto mi representada siempre ha procedido con rectitud, lealtad y de manera honesta frente a los demandante, pues ha actuado bajo la convicción fehaciente de no tener ninguna obligación laboral insoluta ante ellos, teniendo una conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez frente al reconocimiento y pago de sus derechos laborales, de manera que es improcedente la condena en contra de mi representada, menos aún, frente a la reparación de supuestos perjuicios que se ha empeñado en evitar atendiendo cabalmente sus obligaciones de protección y seguridad.

VI. PRUEBAS

A. INTERROGATORIO DE PARTE CON EXHIBICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS: Una vez realizadas las formalidades legales, los demandantes deberán absolver interrogatorio de parte bajo la gravedad del juramento en la fecha y hora que el despacho señale para el efecto, en diligencia pública en la que se pondrán de presente los documentos que obran en el expediente para su reconocimiento.

B. DOCUMENTOS: Se solicita que sean decretados y valorados como pruebas los siguientes documentos que se adjuntan con la presente contestación de la demanda, los cuales reposan una carpeta ONEDRIVE a la cual se puede acceder a través del siguiente link: All-BANCAMIA-190013105001-2024-00287-00

1. Contrato de trabajo.
2. Carta de solicitud de traslado de fecha 22 de agosto de 2019
3. Correo electrónico de fecha 28 de septiembre de 2023 de aprobación de solicitud de traslado
4. Manual de funciones del cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo
5. Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
6. Reglamento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
7. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
8. Directrices y compromisos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Lineamientos y directrices para la prevención de consumo de alcohol y otras sustancias
10. Constancia de la ARL COLPATRIA SEGUROS de implementación del SGSST año 2022
11. Constancia de la ARL COLPATRIA SEGUROS de implementación del SGSST año 2023
12. Constancia de la ARL COLPATRIA SEGUROS de implementación del SGSST año 2024
13. Resultado del Ministerio del Trabajo a Estándares Mínimos del SGSST año 2023.
14. Programa de vigilancia epidemiológica
15. Estándares mínimos del SGSST Resolución 0312 de 2019
16. Plan de trabajo anual del SGSST año 2021 y seguimiento
17. Plan de trabajo anual del SGSST año 2022 y seguimiento
18. Plan de trabajo anual del SGSST año 2023 y seguimiento
19. Plan de trabajo anual del SGSST año 2024 y seguimiento
20. Informe encuesta percepción emocional
21. Carpeta digital donde constan las capacitaciones recibidas por la señora Quiroz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
22. Matriz de Identificación Prevención de Riesgos y Peligros Oficina Popayán Norte.
23. Exámenes médico-ocupacionales
24. Seguimiento a recomendaciones médicas
25. Programa de Vigilancia Epidemiológica en Prevención de Desordenes Musculo Esquelético
26. Cartilla de Pausas Activas
27. Soporte de programa líder de pausas activas.
28. Materia del programa de pausas activas
29. Programa de acompañamiento a Oficina Popayán
30. Programa entornos seguros
31. Programa lideres que inspiran
32. Informe de cierre proceso formativo - Entornos Seguros
33. Certificado laboral de Carlos Basante
34. Certificado laboral de Luis Felipe Ramos
35. Correo – Sabes qué es el Comité de Convivencia Laboral.
36. Correo – Convocatoria al Comité de Convivencia Laboral.
37. Correo – Conoce a los candidatos al Comité de Convivencia Laboral.
38. Correo – Conoce a los nuevos miembros del Comité de Convivencia Laboral.

39. Acta 01 de febrero de 2023 constitución comité de convivencia laboral 2023-2024
40. Correo recepción queja Ana Quiroz y constancia trámite interno en el comité de convivencia laboral
41. Acta 01 y 03 de noviembre de 2023 – Comité de Convivencia Laboral.
42. Acta 01 de marzo de 2024 – Comité de Convivencia Laboral
43. Acta 12 junio y 05 de julio de 2024- Comité de Convivencia Laboral
44. Cierre Queja Ana Quiroz – Comité de Convivencia Laboral
45. Constancia de envío cierre Ana Quiroz – Comité de Convivencia Laboral.
46. Correo electrónico solicitud reapertura queja Ana Quiroz- Comité de Convivencia Laboral
47. Acta 05 de noviembre de 2024 - Comité de Convivencia Laboral
48. Acta 08 de noviembre de 2024- Comité de Convivencia Laboral
49. Acta 27 de noviembre de 2024- Comité de Convivencia Laboral
50. Cierre a la solicitud de reapertura queja Ana Quiroz - Comité de Convivencia Laboral
51. Sentencia de tutela de primera instancia dentro del trámite bajo radicación 2023-00192.
52. Sentencia de tutela de segunda instancia dentro del trámite bajo radicación 2023-00192.
53. Sentencia de tutela primera instancia 2024- 00206
54. Sentencia de tutela segunda instancia 2024-00206
55. Auto decide archivar incidente

56. Correo informativo elecciones del COPASST período 2024-2026
57. Correo conoce los candidatos representantes del COPASST 2024-2026
58. Correo Instructivo para las elecciones del COPASST 2024 – 2026
59. Correo recordatorio del plazo para las inscripciones al COPASST 2024-2026
60. Informe elecciones COPASST 2024 – 2026
61. Acta de Conformación COPASST 2024 – 2026
62. Carpeta digital de capacitaciones en materia de SGSST de otros colaboradores de la ciudad de Popayán de los últimos 3 años.

C. TESTIMONIOS

Con el fin de que depongan sobre los hechos y razones de la demanda, específicamente sobre la relación de la señora Quiroz Rosero con sus superiores y compañeros de trabajo, sobre el trámite de la queja de acoso laboral ante el Comité de Convivencia Laboral, el seguimiento que se le ha venido realizando a las condiciones médicas desde el área de seguridad y salud del trabajo y demás circunstancias que rodearon la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa del trabajador, solicito se cite a:

- El señor Mario Ignacio Castro González, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.030.589.774. Correo electrónico: mario.castro@bancamia.com.co

- La señora Natalia Ximena Otálora Serna, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.026.254.167. Correo electrónico: natalia.otalora@bancamia.com.co
- La señora Nicole Natalia Mejía Henao, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.022.439.817. Correo electrónico: nicole.mejia@bancamia.com.co
- El señor José Leonardo Quiroga Quintana, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.013.623.110. Correo electrónico: jose.quiroga@bancamia.com.co
- La señora Daniela Valentina Muñoz Romero, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.193.107.615. Correo electrónico: daniela.munoz@bancamia.com.co

D. OBJECIÓN A TENER COMO PRUEBA DOCUMENTOS APORTADOS POR EL DEMANDANTE

Me opongo a que sean tenidos como prueba dentro del presente proceso todos los documentos relacionados con la historia clínica de los demandantes, pues se trata de documentos privados, confidenciales y reservados que no pueden ser oponibles a la sociedad que represento, dada su naturaleza reservada, en los términos del artículo 34 de la Ley 23 de 1981, máxime si se tiene en cuenta que no se allega constancia de que cada uno de ellos hubiere sido puesto en conocimiento de BANCAMIA S.A.

E. OBJECIÓN A LA MANIFESTACION ESPECIAL

Me OPONGO rotundamente al decreto y práctica de esta prueba solicitada en el escrito de demanda, toda vez que sin lugar a dudas ha precluido la etapa procesal para ser incorporado al proceso el dictamen pericial pretendido, debido a que debió ser aportado por la actora junto con el líbelo introductorio, como de manera clara se deduce de lo dispuesto en el artículo 227 del C.G.P., aplicable por remisión analógica del artículo 145 del C.P.T.S.S., que reza: "La parte que pretenda valerse de un dictamen pericial deberá **aportarlo** en la respectiva oportunidad para pedir pruebas", que para el caso del demandante, es con el escrito de demanda (arts. 25 y 26 C.P.T.S.S.) y no con posterioridad.

En este sentido, dado que **el dictamen NO fue aportado** por la parte activa en esta actuación y que brilla por su ausencia este medio probatorio en el expediente, no debe el despacho acceder a lo solicitado ni subsanar las falencias de la demandante en el cumplimiento de sus cargas procesales, pues ello iría en contravía de las disposiciones adjetivas aplicables, siendo ello atentatorio del derecho fundamental al debido proceso que le asiste a mi representada.

Lo anterior es coherente con lo establecido en el numeral 4 del parágrafo del artículo 77 del C.P.T.S.S., modificado por el artículo 11 de la Ley 1149 del 2007, que señala que "respecto al dictamen pericial [el juez] ordenará su traslado a las partes con antelación suficiente a la fecha de esta audiencia", es decir, que previo a la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento del litigio,

fijación del litigio y decreto de pruebas prevista en la norma en cita ya se debe haber incorporado el dictamen pericial que pretende incluir al proceso como prueba, lo que brilla por su ausencia dentro del expediente y, en tal medida, precluyó la oportunidad procesal con la que contaba la parte activa para estos fines.

Además, la accionante no puede subsanar con esta petición infundada su omisión de impugnar el dictamen emitido por la Junta Regional dentro de los cinco (5) siguientes a que le fue notificado, tal como lo prevé el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, de manera que se desconozca el procedimiento que establecen las normas jurídicas vigentes sobre la materia.

En consecuencia, decretar y practicar la prueba pericial extemporánea solicitada por los demandantes implicaría un desconocimiento indudable del *principio de eventualidad y preclusión* que rige los procesos que se adelantan ante la Jurisdicción Ordinaria en su Especialidad Laboral y una violación al derecho al debido proceso de la parte pasiva del presente proceso, de manera que decaería en ilegal por ir en contravía de las normas jurídicas que regulan la prueba pericial.

VII. ANEXOS

1. Poder debidamente conferido para actuar
2. Certificado de existencia y representación legal de la compañía
3. Documentos identificación apoderado judicial
4. Certificado de existencia y representación Álvarez Liévano Laserna S.A.S.
5. Anexos de la contestación

Estos anexos, igualmente, reposan en la carpeta ONEDRIVE a la cual se puede acceder a través del siguiente link: All-BANCAMIA-190013105001-2024-00287-00

VIII. NOTIFICACIONES

La empresa demandada recibirá notificaciones en el correo electrónico: notificacionesjud@bancamia.com.co

La suscrita recibirá notificaciones en la Secretaría de su Despacho, o en la Carrera 14 #94-44, Torre B, Piso 2, de la ciudad de Bogotá. Teléfono: (1) 2362411. notificaciones@allabogados.com

Atentamente,

CLAUDIA LIÉVANO TRIANA
C.C.: 51.702.113 de Bogotá
T.P.: 57.020 del Consejo Superior de la Judicatura