

**TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL
BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN

PROCESO ESPECIAL DE ACOSO LABORAL PROMOVIDO POR DIANA MARIA MONTOYA HERRERA CONTRA EMÉRMEDICA S.A. y DIEGO ALEXANDER RODRIGUEZ CARDOZO (RAD. 10 2021 000040 03).

Bogotá D.C., nueve (09) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006, el Magistrado Ponente en asocio de los demás Magistrados con quienes integra la Sala de Decisión, profieren de plano la siguiente,

S E N T E N C I A

Asume la Sala el conocimiento del presente proceso, en virtud del recurso de apelación presentado por la parte actora, frente a la sentencia proferida por el Juzgado 10º Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el pasado 29 de junio de 2023 (*44GrabacionSentenciaApelacion, expediente digital*), en la que se resolvió (*Récord: 1:59:56*):

“PRIMERO: DECLARAR NULA DE PLENO DERECHO la grabación realizada por la demandante el día 3 de agosto de 2020, establecida en el acápite de pruebas 32. Audio “20200803_130427” de 35:40 minutos, de la reunión del 3 de agosto de 2020 referida en los HECHOS 35 a 44, grabado con equipo celular Huawei P30 Modelo ELE-L29 con la aplicación “Grabadora”, de propiedad de la Demandante, visible en la carpeta 06 documento digital 32., por vulneración del derecho de la intimidad y por lo tanto se excluye del debate probatorio, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR no probada la tacha sobre la imparcialidad del testimonio de JOHAN ALBERTO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ. por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

TERCERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre DIANA MARÍA MONTOYA HERRERA y la Empresa EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS a partir del 19 de marzo de 2020 en el cargo de coordinador médico y operativo y salario pactado de \$4.797.982; Contrato que terminó por renuncia voluntaria de la demandante de conformidad a la parte considerativa de esta providencia.

CUARTO: SE DECLARA probada la excepción formulada por los demandados EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS y DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO denominada inexistencia de la obligación, por las consideraciones expuestas en la parte motiva y en consecuencia, se absuelve de todas y cada una de las pretensiones incoadas por la señora DIANA MARÍA MONTOYA HERRERA en la demanda como pretensiones principales y pretensiones subsidiarias, de conformidad a la parte considerativa.

QUINTO: SE CONDENAN en costas en esta instancia a la parte demandante a favor de EMERMÉDICA S.A. y el señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO, y deben ser tasadas en secretaria e inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$500.000 a favor de cada una de las partes citadas.

SEXTO: en caso de no ser apelada la presente providencia, súrtase el grado jurisdiccional de **CONSULTA**, de conformidad al art 69 del C.P.L. y S.S., por ser una sentencia adversa a las pretensiones de la trabajadora demandante”:

Inconforme con tal decisión el apoderado de la parte actora presentó recurso de apelación manifestando¹, en primer lugar, el despacho incurrió en un error al

Recurso Demandante (récord, 2:02:45): “Escuchada la sentencia y en el traslado de conformidad con lo establecido en el artículo 3º de la Ley 1010 de 2010, en concordancia con el artículo 66 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social en mi calidad de apoderado judicial de la señora Diana María Montoya, me permito respetuosamente interponer recurso de apelación contra el fallo de primera instancia que se acaba proferir en la siguiente diligencia.

Con base en los siguientes argumentos, solicitándole desde ya al honorable Tribunal Superior de Bogotá, revoque en su totalidad la sentencia, teniendo en cuenta que no se comparten los argumentos expuestos en ella.

En primer lugar, he de manifestar al Honorable Tribunal que el despacho incurrió en un error al analizar los hechos que niegan la realización de la conducta de acoso laboral efectuada por parte del señor Diego Alexander Rodríguez Cardozo y del despacho EMERMEDICA y las acciones derivadas de EMERMÉDICA. El despacho no entró a valorar, es decir, no realiza un análisis de que el señor Diego Alexander Cardozo desconoce sus funciones, desconozca que en sus funciones no tiene el personal médico a su cargo y en su declaración manifiesta que sí, pero en el manual de funciones está claramente que el señor Diego Alexander Cardozo no tiene personal médico a cargo, y al revisar el cumplimiento de las actividades de los indicadores y la exigencia de sus colaboradores y como lo manifestó y retiró, en su declaración el señor Diego Alexander Cardozo manifestó que si necesitaba llamar 400 veces a un compañero, lo importante era cumplir los indicadores, es decir, es fehaciente en el cumplimiento de unos indicadores sin tener para el señor Diego Alexander Cardozo, sin tener en cuenta la práctica de la ciencia médica, más habida cuenta que estábamos en el pico de la pandemia, que son la base central, que constituye el acoso laboral. Es decir, la exigencia desmedida de despacho solo se limita, a analizarlo de forma individual y desestima las afirmaciones de la doctora Diana Montoya, como si fuera un accionar individual del líder del despacho y no como una exigencia desmedida de obligaciones por parte de EMERMÉDICA en cabeza de su líder de despacho y de él mismo.

En razón a que eso no es cierto, o sea, a que dichos hechos no son ciertos si no se adecua a la realidad del fallo que se basa el mismo, es decir, los hechos y circunstancias, alega el despacho, que no son precisas y vagas, pero quiero resaltar que por el contrario, se encuentra debidamente documentadas en los correos electrónicos que se aportaron en la demanda, en la que la demanda agrega, precisa y demuestra que no es precisa sobre su carga laboral, en los documentos aportados, porque si bien se hace un análisis en el correo del 31 de julio donde ella manifiesta la carga laboral, no es menos cierto que el mismo 31 de julio por parte del señor Juan Carlos Vera se manifiesta a la respuesta de dicho correo. Si el doctor Yurdaki, no la está apoyando y si ya definieron el médico apoyo, hecho claramente que está resaltado que obra a folio 71 de la demanda que para dicha doctora se necesitaba un médico más de apoyo, por lo tanto, se acepta claramente en dichos documentos que existe una sobrecarga laboral, sin olvidar que es de público conocimiento que en razón a la pandemia del Covid-19 para el 28 de julio se reportaron 10.284 casos nuevos en 24 horas para un total de 267.285 casos confirmados y 9.074 fallecidos, es decir, empezando el primer pico de la pandemia, fecha para lo cual empezó la exigencia desbordada tanto por parte del líder del despacho como por parte de EMERMÉDICA, para cumplir con los indicadores.

Se considera por parte del despacho que no se interpreta de manera correcta los fundamentos que dan lugar al acoso laboral y, por ende, no valora de forma correcta los correos precedentes a la fecha de su primera queja escrita, donde se muestran los indicadores de todas las sedes de EMERMÉDICA que se encuentran estables, pero una vez empieza el pico de la pandemia, como se indicó anteriormente, al ser Bogotá el epicentro de la misma en Colombia era lógico y normal que los indicadores tuvieron que bajar.

Ahora bien, es de anotar qué las declarantes, es decir, los trabajadores de EMERMÉDICA, en especial los médicos de EMERMÉDICA en forma hábil, no contestan lo pertinente al cumplimiento de los indicadores, pero absolutamente todos aceptan que estábamos en el pico de la pandemia, pero el señor Diego Alexander Rodríguez Cardozo sí declara y acepta en su declaración que los indicadores no cambiaron y que siempre han sido los mismos. Es decir, antes, durante y actualmente los indicadores son los mismos, es decir, que con la ocasión de la pandemia del COD se les omitió a la doctora Adriana Montoya, a una imposición de deberes ostensiblemente extrañas a sus obligaciones laborales, es decir, en clara desproporción y cumplimiento de la labor encomendada, al exigirle el cumplimiento incurrió y con el enviarle de forma especial a un delegado por parte de EMERMÉDICA para cumplir con los indicadores y de contera a la radicación el día 10 de agosto a las 2:32 de ya la queja formal en forma escrita por parte del acoso laboral al que estaba siendo sometida a la doctora Diana Montoya el 11 de agosto a las 11:03, es decir, en menos de 7 horas hábiles de trabajo, con unos argumentos que no concuerdan con la declaración rendida por el jefe de la misma, es decir, no se tiene fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de Emermédica de realizar un traslado, por lo tanto, el despacho, al dividir el traslado con base en el argumento y el ius variandi no tiene en cuenta primero el lapso de la elaboración formal de la queja, con el documento del traslado, tampoco alega las circunstancias de la misma y lo separa de las obligaciones desmedidas a la que fue sometida la doctora Diana Montoya, del literal 1 del artículo 7° de la Ley 1010 de 2010.

Ahora bien, el despacho tiene una interpretación del traslado, que dicho traslado se dio con base en lo pactado en el contrato y que es normal en la ciudad de Bogotá el desplazamiento del mismo, pero desconoce que tanto el personal médico como en la ciudad de Bogotá para las fechas que son objeto de la demanda, nos encontrábamos en aislamiento total, agudizado por el pico de la pandemia que no permitía un normal desplazamiento en la misma. Es claro que el señor Diego Alexander Cardozo y como se deduce de su declaración, que puede llamar 400 veces a un colaborador sin tener el análisis de que la persona afectada era una persona del personal médico y que está afectando directamente los indicadores de ese personal médico y que la función de Emermédica es cumplir unos indicadores, con base en la atención médica, se preocupa en el sentido de exigir a como diera lugar esos indicadores sin tener en cuenta y como lo afirma el señor Diego Alexander Cardozo, no se tiene en cuenta el correo de la doctora Diana Montoya, donde le explica a su superior inmediato, que tiene 330 historias clínicas por fallecimientos que ella tiene que desarrollar, que tiene que coordinar, mientras que el señor Diego Alexander Cardozo solamente tiene que estar con la parte operativa de manejar y revisar que los carros y las tripulaciones cumplan con sus objetivos, sin tener en cuenta esa sobrecarga laboral, hecho que ni tanto el señor Diego Alexander Cardozo como EMERMÉDICA, lo encuentra como justificado y por el cual lo que hacen es exigirle de forma desmedida lo que raya y constituye de conformidad con el literal 1 del artículo 7° de la Ley 1010 en una exigencia desproporcionada de las exigencias de cumplimiento de indicadores y de labores, cuando estábamos en pleno pico de la pandemia en la ciudad de Bogotá, por lo tanto, sí existe la obligación si existe una relación de causalidad, si existe un acoso laboral que en su momento el despacho lo trató como si no estuviéramos, en un pico de pandemia o como no considerará la situación de que era personal médico en este pico de pandemia, sino como una condición normal como la que estamos viviendo actualmente, que claramente, que, si no estuviéramos con ese objetivo y con eso vuelvo y digo, repito, con ese objetivo desmedido tanto del señor Diego Alexander como EMERMÉDICA de cumplir indicadores en épocas normales, como son las actuales, en ese tipo de pandemia, pues dio lugar al acoso laboral y a la desestabilización de la misma en la obligación de sus trabajos y el desespero al no encontrar ayuda y al encontrar una respuesta fehaciente, al menos con el apoyo del personal médico y con el apoyo a que los procedimientos de acoso laboral se dieran, toda vez que ella pues no es abogada, no es especialista en Derecho Laboral, si bien es cierto, pues tiene un compañero que es abogado, no es lo mismo estar en una situación de angustia, desesperación, bajo el dominio del Covid-19 y que su empleador y su líder de despacho te esté acosando por el cumplimiento de indicadores.

Con base en lo expuesto, solicitó a la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior de Bogotá, se revoque en su totalidad el fallo proferido en la presente diligencia y se acceda a las pretensiones en la medida en que el despacho no logró evidenciar y valorar el acervo probatorio que reposa en el expediente con base en los argumentos antes expuestos, especialmente en el entorno laboral derivado del pico de la pandemia y las medidas del Gobierno Nacional, a la exigencia desmedida de las obligaciones y se analizó solamente desde la perspectiva natural, como si estuviéramos en el giro ordinario de las obligaciones realizadas. En estos términos dejo sustentado el recurso de apelación ante el presente despacho. Muchas gracias.”.

analizar los hechos que soportan las conductas de acoso laboral efectuada por parte del señor Diego Alexander Rodríguez Cardozo y las acciones derivadas de EMERMÉDICA S.A., pues no valoró ni hizo el análisis respecto a que el señor Diego Alexander Cardozo desconoce sus funciones, ya que entre esas, no tiene personal médico a su cargo y en su declaración manifestó lo contrario, igualmente, al revisar el cumplimiento de las actividades de los indicadores y la exigencia de sus colaboradores y el señor Diego Alexander Cardozo manifestó en el interrogatorio que si necesitaba llamar 400 veces a un compañero lo importante era cumplir los indicadores, sin tener en cuenta la práctica de la ciencia médica, más habida cuenta que estábamos en el pico de la pandemia. Es decir, la exigencia desmedida no se valoró por la juez y desestimó las afirmaciones de la demandante, como si fuera un accionar individual del líder del despacho y no como una exigencia desmedida de obligaciones por parte de EMERMÉDICA. En razón a eso los hechos y circunstancias aducidos en el fallo no fueron precisas, pese a que se encuentra debidamente documentado en los correos electrónicos la carga laboral, pues si bien se hizo un análisis del correo del 31 de julio por medio del cual la demandante puso en conocimiento la carga laboral, no se tuvo en cuenta que el mismo día el señor Juan Carlos Vera dio respuesta sobre dicha situación.

Agregó el recurrente, el doctor Yurdaki no apoyó a la demandante, hecho claramente que está resaltado en la página 71 de la demanda, ya que se necesitaba un médico debido a la sobrecarga laboral, sin olvidar que en razón a la pandemia del Covid-19 para el 28 de julio se reportaron 10.284 casos nuevos en 24 horas para un total de 267.285 casos confirmados y 9.074 fallecidos, es decir, estaba empezando el primer pico de la pandemia, fecha en que inició la exigencia desbordada por parte del líder del despacho y EMERMÉDICA para cumplir con los indicadores.

En su sentir, la *a quo* no interpretó de manera correcta los fundamentos que dan lugar al acoso laboral y, por ende, no valoró los correos precedentes a la fecha de la primera queja escrita, donde se muestran los indicadores de todas las sedes de EMERMÉDICA siendo los mismos estables, empero, una vez empezó el pico de la

pandemia, al ser Bogotá el epicentro en Colombia era lógico y normal que los indicadores bajaran.

Anotó, los trabajadores de EMERMÉDICA, en especial los médicos, en forma hábil, no contestaron ante el despacho lo pertinente al cumplimiento de los indicadores, no obstante, todos aceptaron que estaban en el pico de la pandemia, así como el señor Diego Alexander Rodríguez declaró y aceptó en su declaración que los indicadores no cambiaron y que siempre han sido los mismos. Es decir, antes, durante y actualmente los indicadores son los mismos, siendo viable concluir que con la ocasión de la pandemia del COVID se le hizo a la actora una imposición de deberes ostensiblemente extrañas a sus obligaciones laborales, es decir, en clara desproporción y cumplimiento de la labor encomendada, al exigirle y enviarle de forma especial un delegado por parte de EMERMÉDICA para cumplir con los indicadores y de contera a la radicación del día 10 de agosto de 2020, consistente en la queja de acoso laboral al que estaba siendo sometida, esto, sin que se ignore la radicación del 06 de agosto de 2020.

Esto, sumado al traslado ordenado por Emermédica sin tener en cuenta el lapso de la elaboración formal de la queja, sin alegar las circunstancias de la misma siendo sometidas a obligaciones desmedidas en virtud del literal 1º del artículo 7º de la Ley 1010 de 2010.

Asimismo, expresó, el despacho hizo una interpretación del traslado incorrecta, atendiendo que el mismo se dio con base en lo pactado en el contrato y que es normal en la ciudad de Bogotá el desplazamiento, desconociendo que tanto el personal médico como en la ciudad de Bogotá para las fechas que son objeto de la demanda, se encontraban en aislamiento total, agudizado por el pico de la pandemia que no permitía la movilización.

Adicionalmente, insistió, es claro que el señor Diego Alexander Cardozo y como se deduce en su declaración, puede llamar 400 veces a un colaborador sin tener el análisis de que la persona afectada era una persona del personal médico y que estaba afectando directamente los indicadores de ese personal médico y que la función de Emermédica consiste en cumplir unos indicadores, con base en la atención médica, pues no se tuvo en cuenta el correo de la doctora Diana Montoya, donde explica a su superior inmediato que tiene 330 historias clínicas por fallecimientos que ella tiene que coordinar, mientras que el señor Diego

Alexander Cardozo solamente tiene que estar con la parte operativa consistente en manejar y revisar que los carros y las tripulaciones cumplieran con sus objetivos, sin tener en cuenta la sobrecarga laboral, hecho que ni el señor Diego Alexander Cardozo como EMERMÉDICA, lo encuentran justificado, por el contrario, impartieron exigencias desmedidas constituyendo de conformidad con el literal 1º del artículo 7º de la Ley 1010 una exigencia desproporcionada en el cumplimiento de indicadores y de labores, por lo tanto, existió la obligación y una relación de causalidad, dirigidas al acoso laboral. Siendo claro que existió un objetivo desmedido tanto del señor Diego Alexander como de EMERMÉDICA en cumplir indicadores, desestabilizando el trabajo, generando desespero, no existiendo apoyo en los procedimientos de acoso laboral, toda vez que la demandante no es abogada ni especialista en Derecho Laboral.

Finalmente, solicitó se revoque en su totalidad el fallo en la medida en que el despacho no logró evidenciar y valorar el acervo probatorio que reposa en el expediente con base en los argumentos expuestos, especialmente en el entorno laboral derivado del pico de la pandemia y las medidas del Gobierno Nacional, a la exigencia desmedida de las obligaciones.

Como quiera que no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a resolver lo pertinente, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Constituyeron los anhelos de la demandante, señora DIANA MARIA MONTOYA HERRERA, las pretensiones relacionadas en las páginas 13 a 14 del archivo 01 del expediente digital, las cuales encuentran fundamento en los supuestos fácticos expuestos en las páginas 2 a 7 del mismo archivo, encaminadas a que:

1. Se DECLARE que le señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO Líder de Despacho ejerció en contra de la Demandante conductas de acoso laboral en la modalidad de Maltrato Laboral, Persecución Laboral y Entorpecimiento Laboral.
2. Se DECLARE que las conductas de acoso laboral que ejerció el señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO Líder de Despacho en contra de la Demandante fueron agravadas por la reiteración de la conducta y por la concurrencia de causales.
3. Se DECLARE que EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS incurrió en la causal de acoso laboral del literal i) del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006 relacionada con el brusco cambio de lugar de trabajo.
4. Se DECLARE que EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS no le garantizó a la Demandante el Derecho al Debido Proceso en cuanto a las quejas de acoso laboral que presentó.
5. Se DECLARE que EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS omitió la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral que padecía la Demandante.
6. Que como consecuencia de la anterior declaratoria se DECLARE que EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS toleró la situación de acoso laboral que padecía la Demandante.
7. Se DECLARE que la situación de acoso laboral motivó a la Demandante a la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa.
8. Se DECLARE que el contrato de trabajo terminó por causa imputable al EMPLEADOR de conformidad con el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Se CONDENE a cada uno de los DEMANDADOS a la MULTA prevista en el numeral 3º del artículo 10º de la Ley 1010 de 2006.
12. Se CONDENE a DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO y a EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS a todo aquello que se demuestre y discuta en el proceso, conforme a las facultades EXTRA y ULTRA PETITA.
13. Se CONDENE a los DEMANDADOS a pagar las costas y agencias en derecho que resulten del presente proceso.

De manera subsidiaria suplicó:

1. Se CONDENE a EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS a pagar a la Doctora DIANA MARÍA MONTOYA HERRERA la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa atribuible al Empleador.
2. Se CONDENE a los DEMANDADOS y de manera solidaria al pago de los perjuicios morales causados a la DEMANDANTE como consecuencia de las conductas de acoso laboral desplegadas por las primeras, por una suma equivalente a Cincuenta (50) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes al momento en que se haga efectivo el pago o la suma que estime su Despacho.
3. Se CONDENE a cada uno de los DEMANDADOS a la MULTA prevista en el numeral 3º del artículo 10º de la Ley 1010 de 2006.
4. Se CONDENE a DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO y a EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS a todo aquello que se demuestre y discuta en el proceso, conforme a las facultades EXTRA y ULTRA PETITA.
5. Se CONDENE a los DEMANDADOS a pagar las costas y agencias en derecho que resulten del presente proceso.

Valga señalar en este acápite, las pretensiones dirigidas al reintegro y el consecuente pago de los salarios y demás prestaciones sociales relacionadas en

los numerales 9 y 10 de la demanda (principales) fueron excluidas del debate probatorio al ser propias de un trámite ordinario y no un proceso especial de acoso laboral, en virtud del recurso de apelación desatado por la Sala de Decisión en providencia del 16 de septiembre de 2022 (*carpeta segunda instancia, archivo 12 - excepción previa inepta demanda x acumulación pretensiones -reintegro*), por medio del cual se dispuso:

“PRIMERO: REVOCAR el auto proferido por el JUZGADO 10 LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C., en la audiencia del pasado 25 de julio de 2022 y en su lugar se DECLARA PROBADA la excepción previa de INEPTA DEMANDA POR INDEBIDA ACUMULACION DE PRETENSIONES, disponiendo excluir del estudio del presente proceso la pretensión de reintegro, conforme a lo expuesto.”.

Retomando, la juzgadora de primer grado, emitió el fallo al considerar, no existe discusión sobre la existencia del contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes el cual se desarrolló entre el 19 de marzo de 2020 al 11 de agosto de la misma anualidad. Frente a las conductas de acoso laboral relacionadas en la demanda, adujo, una vez valorados los interrogatorios de parte y testimonios se extrae que no existieron conductas de acoso laboral dirigida a entorpecer, perseguir o maltratar a la demandante, pues las conductas relacionadas con el señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO no se encuentran probadas al no poderse verificar los hechos constitutivos de dichas conductas en los meses de julio y agosto de 2020, no probándose las frases despectivas y carga laboral alegada. Añadió, la actora no señaló las conductas de acoso laboral con hechos concretos ya que si bien, se menciona que el señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO la gritó, se burlaba con sus compañeros y hacia expresiones gestuales (*según se narra en la demanda*) lo cierto es que esas conductas no quedaron probadas, no se señalan las circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como no se indican cuántas veces ocurrieron y los momentos en que se ejercieron dichas conductas, a su vez, se habla de una llamada que no fue probada así como se indica que vía WhatsApp se cuestionó las funciones de la actora, pudiéndose leer de manera textual en el chat: *“hora y 10 minutos para una prueba rápida”*, no pudiéndose interpretar esta frase al no tener ningún signo de interrogación, de tal forma, en criterio de la *a quo*, no existieron conversaciones desmedidas.

A la par, explicó que no se demostró el exceso de carga laboral que tenía en sus funciones para la época de Covid, no siendo claro este exceso de trabajo ya que

solo quedó en afirmaciones de la actora, en igual sentido, no se aportaron pruebas contundentes. Además, la demandada acreditó que dio trámite a la queja al recepcionar las declaraciones, citando a la aquí demandante y al señor Rodríguez Cardozo, describiendo las conductas, no pudiéndose colegir que la demandada EMERMÉDICA no dio trámite a la queja de acoso laboral cuando el área de recursos humanos la tramitó y remitió al Comité de Convivencia previa suscripción del formulario por parte de la demandante.

Con relación a la grabación allegada por la parte actora constató que en la reunión sostenida el 3 de agosto de 2020 no se solicitó autorización a los intervinientes siendo una prueba nula de pleno de derecho al desconocerse que la grabación estaba violando el derecho a la intimidad y debido proceso.

Completó, el Comité de Convivencia le comunicó a la actora que daría el trámite pertinente a la queja y que ésta debía diligenciar el formato dispuesto para tal fin, enseñó, la queja fue archivada dado que la demandante presentó renuncia el 11 de agosto de 2020. Concluyó que dentro del proceso la demandante relató los hechos sin individualizar conductas en concreto, solo hizo señalamientos de manera general respecto a los actos de burla, pues no se logró determinar con los testimonios que existieran estos actos, puntualmente señaló, la demandante se contradijo al indicar que el demandado como persona natural se “*secretaba*” con los compañeros de trabajo y a su vez le decía palabras que la descalificaran, no pudiendo presenciar ningún testigo conductas de acoso laboral hacia la señora Diana Montoya entre el mes de junio a agosto de 2020 ni ninguna otra fecha.

Recalcó, quién aduce las conductas de acoso debe demostrar que existieron, pues solo se limitó la actora a aducir que hablaban mal de ella, que la acosaban, que la gritaron por teléfono y le dieron un trato abusivo sin que ninguna prueba permita corroborar estas situaciones, incumpléndose la carga de la prueba ya que ni siquiera en la demanda se ilustró sobre quiénes estuvieron presentes, debiéndose precisar las situaciones de manera concreta para que estos hechos se pudieran controvertir en este litigio.

Frente a la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T. en la modalidad de despido indirecto, razonó que fue la demandante quien renunció conforme al

escrito que obra en el plenario sin que se mencione la motivación que la llevó a tomar dicha decisión, no siendo procedente el pago de este rubro. Mencionó que si bien la actora recibió una comunicación donde la reubican del lugar de trabajo lo cierto es que en el contrato de trabajo en la cláusula segunda se desvirtúa este hecho, ya que se pactó como obligación que la actora debía prestar el servicio en el lugar donde indicara el empleador, sumado a que en el propio contrato se observa como sede “Toberín” y no “Alsacia”, además, la demandante nunca presentó objeción a la empresa frente al traslado. Con relación a la pretensión subsidiaria al deprecarse la indemnización del artículo 64 ibidem por despido unilateral, reiteró que no hay lugar a reconocimiento alguno ya que la demandante fue quien renunció, no existiendo un despido unilateral.

En consonancia con el recurso de apelación el Tribunal debe definir (artículo 66-A del CPTSS), si se encuentran probadas las conductas de acoso laboral en los términos de la Ley 1010 de 2006 y si EMERMÉDICA S.A. en calidad de empleador las toleró, procediendo con ello el pago de la indemnización por despido, la multa de que trata el numeral 3º del artículo 10º de la Ley 1010 de 2006 y los perjuicios ocasionados.

Pues bien, la Ley 1010 de 2006, bajo la cual se inició este proceso, tiene por objeto prevenir, corregir y sancionar las distintas formas de agresión, maltrato, u otros hostigamientos que se ejerzan “sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”². De tales actos pueden ser sujetos activos o autores las personas naturales que se desempeñen como empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, gerente, director, supervisor “o cualquier otra posición de dirección y mando en

² **“ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.** La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARÁGRAFO: La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

Nota: (Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-960 de 2007, en el entendido de que, si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.)”.

una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales”, compañero de trabajo, subalterno, trabajador o empleado³.

³ **ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.”

“ARTÍCULO 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

A la luz de estas normas, resulta claro, de las pruebas aportadas al expediente, que el señor DIEGO ALEXANDER RODRIGUEZ CARDOZO era trabajador (Cargo: Líder de Despacho) de EMÉRMEDICA S.A. en la época de los aparentes hechos constitutivos de acoso laboral denunciados por la demandante, incluso, en la actualidad, conforme se destacó por este demandado en el interrogatorio de parte, siendo entonces congruente advertir que se presentó una relación que podría implicar conductas de acoso laboral, por ello, resulta procedente el estudio de las pretensiones incoadas.

En punto al problema jurídico concreto, la Ley 1010 de 2006 asigna al juez laboral la función de imponer las sanciones que se puedan derivar de las conductas constitutivas de acoso laboral.

El artículo 2º de la referida ley define el acoso laboral como “*toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, (...), encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*”, y dispone que dicha conducta puede ocurrir bajo las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral del servidor.

El artículo 7º *ibidem* define in extenso, aunque no de manera taxativa pues permite valorar otras no contempladas allí, conductas que, por su ocurrencia repetida y pública, o excepcionalmente por tratarse de un solo acto hostil, incluso de carácter privado, se presumen de acoso laboral, conductas cuya ocurrencia deberá demostrarse⁴.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.”

⁴ “**ARTÍCULO 7. Conductas que constituyen acoso laboral.** Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*

Así mismo, la referida ley define conductas que no constituyen acoso laboral⁵, pues no todo acto del empleador que modifique las condiciones laborales o exija el

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

⁵ “**ARTÍCULO 8. Conductas que no constituyen acoso laboral.** No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

cumplimiento de deberes del trabajador se puede entender arbitrario. En ejercicio del *ius variandi* o poder subordinante, el empleador tiene permitido adoptar las medidas que considere pertinentes y adecuadas para dirigir a sus trabajadores siempre y cuando no se vulneren los derechos del trabajador, su honor o su dignidad⁶.

Con estas premisas normativas procede esta Corporación a revisar las pruebas recaudadas en el plenario con el fin de evidenciar si se dieron las modalidades de acoso laboral, puntualmente, se analizará, si desde el 1º de julio de 2020 al 11 de agosto de la misma calenda el señor DIEGO ALEXANDER RODRIGUEZ CARDOZO, de manera sistemática y reiterada ejerció actos y conductas de acoso laboral que generaron angustia, menoscabo de la autoestima y desmotivación en el trabajo de la demandante, entre otras, la descalificación hacia las funciones, capacidades y conocimientos profesionales de la actora en su rol de Coordinadora Médica y Operativa de la sede “Alsacia”, con el agravante, que lo difundía a los jefes superiores y compañeros de trabajo aunado a la sobrecarga laboral exigida en época de pandemia generada por el COVID-19.

Pues bien, la demandante narró que el acoso laboral del que fue objeto se encuentra enmarcado en las modalidades de **maltrato, persecución, y entorpecimiento laboral**, relacionando como fundamentos de sus anhelos, que ingresó el 19 de marzo de 2020 para ejercer como Coordinadora Médica y Operativa de la Sede Alsacia de Emermédica S.A., sede a la que llegó el demandado el 1º de julio de 2020 DIEGO ALEXANDER RODRIGUEZ CARDOZO

f) *Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.*

g) *La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.*

h) *La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.*

i) *Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.*

j) *La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.*

PARÁGRAFO. *Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.”*

⁶ *Cfr. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, Sentencia del 26 de julio de 1999, M.P. FERNANDO VÁSQUEZ BOTERO.*

como Líder de Despacho, perpetrando desde el inicio cuestionamientos sobre la gestión realizada por la señora DÍANA MARIA MONTOYA HERRERA al considerar que existía una pésima productividad de los médicos operativos, mostrando molestias e inconformidades a través de expresiones gestuales de ahí en adelante.

Enfatizó la demandante, el señor RODRIGUEZ CARDOZO interrumpió por voluntad propia y de manera definitiva la comunicación, ignorándola, y apelando a la intermediación a través de otras personas de la sede para solicitar información y documentos relativos a las funciones que eran propias en su rol de Coordinadora Médica y Operativa. Añadió, en reiteradas oportunidades compartió el mismo sitio, área y espacio laboral con el demandado, y pese a estar a menos de dos metros y en presencia de otras personas en la sede, el señor DIEGO ALEXANDER no se comunicaba de manera directa cuando necesitaba información y/o documentos relativos a la gestión de la Coordinación, recurriendo a otros trabajadores para su obtención. Asimismo, secreteaba y susurraba con otras personas de la sede empleando expresiones gestuales de burla.

Dada la anterior situación, la actora acudió e informó a sus jefes directos, Doctores JUAN CARLOS VERA RUGÉLES – Subdirector Médico Nacional y OSCAR MAURICIO GUERRERO CALDERÓN – Director Médico Nacional de EMERMÉDICA S.A. el desborde de la carga de actividades a cargo de la Coordinación Médica y Operativa y de la situación particular que venía soportando desde el día 1º de julio de 2020, email que fue respondido por Oscar Mauricio Guerrero Calderón – Director Médico Nacional solicitando se pusiera en conocimiento esta situación al Doctor Yurgaqui como Director de la Sede y jefe directo en la sede Alsacia.

Posteriormente relató la promotora de este litigio, el 1º de agosto de 2020 recibió una llamada del señor DIEGO ALEXANDER, preguntándole y reprochándole con tono de voz alto y enérgico, las razones por las cuáles uno de sus médicos a cargo, Doctor Ronald Higuera, estaba demorado en salir a “tripular”. Como consecuencia de este reproche “irrespetuoso” en cuanto al tono de voz desacertado que el señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO adoptó, ésta le respondió de manera adecuada y respetuosa pidiéndole un momento para llamar vía celular al Doctor Higuera y conocer las razones del supuesto retraso en

la salida a tripular. Finalmente, la actora dio respuesta al demandado contestando: *“El Doctor Higuera está en tamizaje obligatorio le quedan 5 minutos para la lectura de la prueba [COVID-19], tiene que esperar ese tiempo para que le entreguen el resultado”* a lo que el señor Diego Alexander respondió *“Hora y 10 minutos para una prueba”*.

Igualmente relató, el 2 de agosto de 2020, aproximadamente sobre las 12:00 m. se encontraba con el señor ALEX BERNAL – Líder de Despacho de apoyo, revisando el listado de colaboradores (trabajadores) de la sede que se encontraban aislados por contagio de COVID-19, y en ese momento el señor ALEX BERNAL recibió una llamada vía celular del señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO, quién le preguntó: *“¿Y qué está haciendo la Coordinadora en este momento?”*, momento en el cual la actora remitió un nuevo correo electrónico al Doctor Juan Carlos Vera Rúgeles, aduciendo: *“doc. buenos días, te copio este correo para que tengas conocimiento, esta semana estaré pasando la carta de renuncia. No aguanto más el acoso que estoy viviendo aquí, si no puedo tener ningún respaldo o por lo menos escucha de la dirección médica no tengo nada doc.”*.

En respuesta a dicha manifestación el director de la sede convocó a las partes a una reunión el 3 de agosto de 2020, día en que el demandado respondió: *“Acá la Coordinación Médica está trabajando para hacer fichas”*. Luego, el señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO continuó ejerciendo conductas de acoso laboral en su contra, para el efecto, se refería frente a otros trabajadores de la sede Alsacia como *“la vieja esa”*, insistiendo en la descalificación de su trabajo y advirtiéndole que *“la iba a hacer sacar si es que no la hacía renunciar primero”*.

Dadas las anteriores conductas, el 6 de agosto de 2020 presentó queja formal de acoso laboral ante el área de Gestión Humana, misma que fue contestada por el Comité de Convivencia Laboral el 10 del mismo mes y año, informando que se le daría trámite a la queja y que debería diligenciar un formulario adjunto al email, siendo diligenciado por la demandante en la misma data.

El 11 de agosto de 2020 la empresa EMERMÉDICA le comunicó la decisión de cambio de sede a -Toberín- a partir del 14 de agosto de 2020 por necesidades del proceso asistencial y de la operación, ubicada en la carrera 19B No. 168 – 35 en

la ciudad de Bogotá D.C., viéndose obligada a presentar su renuncia, advirtiendo que la misma tenía como fundamento las conductas de acoso laboral que padecía por parte del señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO - Líder de Despacho, por la omisión y desatención del Empleador EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS a las reiteradas advertencias y a la queja presentada por acoso laboral y por el traslado brusco y repentino de lugar de trabajo. Finalmente, expuso que el día 21 de agosto de 2020 la empresa enjuiciada aceptó la renuncia invocada.

Terminó refiriendo, tuvo que soportar las conductas de acoso laboral de manera concurrente con la carga excesiva de trabajo que para la época tuvo que asumir como consecuencia del aislamiento sistemático por efectos de la Pandemia del COVID-19, de profesionales médicos a su cargo, inclusive, de la misma situación que padecía el personal de la salud a nivel mundial. Asimismo, dada la angustia y el estrés laboral causado por las reiteradas y sistemáticas conductas de acoso laboral ejercidas por el señor DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO Líder de Despacho y la desmotivación laboral causada por la omisión y desatención de EMERMÉDICA S.A. SERVICIOS DE AMBULANCIA PREPAGADOS a las advertencias y a la queja presentada por acoso laboral, en reiteradas ocasiones tuvo que concurrir a zonas aisladas en su sitio de trabajo para llorar solitariamente como única forma de desahogarse y aliviar los sentimientos de impotencia, humillación, indignación y desmotivación laboral a la que estaba siendo sometida.

Narrado lo anterior y concretadas las presuntas conductas de acoso laboral, a fin de verificar la existencia de las mismas, procede la Sala al análisis del acervo probatorio documental relevante, aclarando, la grabación aportada al proceso por la demandante no se valorará por esta Corporación dado que la misma fue excluida por vulnerar el debido proceso e intimidad de los intervinientes en la reunión sostenida el 3 de agosto de 2020, decisión que no fue objeto de apelación.

De tal suerte, se extraen las siguientes pruebas documentales (*archivo 01, páginas 24 y s.s.*):

- Contrato de trabajo suscrito el 19 de marzo de 2020 entre la demandante y Emermédica S.A.
- Certificación laboral de fecha 20 de agosto de 2020.

- Liquidación contrato indefinido.
- Formato de actualización de datos suscrito por la actora.
- Constancia de aportes parafiscales.
- Correo del 8 de junio de 2020 y 12 de agosto de 2020 dirigido a la demandante, entre otros, donde le exponen tiempos de atención Triage con el promedio de todos los médicos.
- Informe de acompañamiento del 12 de agosto de 2020 a tiempos mes de julio y agosto de 2020, incluida la sede Toberín, Alsacia.
- Pantallazo WhatsApp de conversación sostenida el 31 de julio de 2020 entre la demandante y el demandado Diego Rodríguez.
- Correo dirigido por la demandante el 30 de julio de 2020 a los señores Óscar Mauricio Guerrero Calderón y Juan Carlos Vera Rúgeles, exponiendo la carga de actividades.
- Correo del 31 de julio de 2020 de Juan Carlos Vera Rúgeles a la demandante donde indaga sobre las actividades de Coordinador Médico Alsacia.
- Correo del 2 de agosto de 2020 remitido por la demandante a Juan Carlos Vera.
- Acta de reunión del 3 de agosto de 2020 sostenida por la demandante, el demandado como persona natural y Vladimir Yurgaqui Díaz.
- Renuncia presentada por la demandante el 11 de agosto de 2020.
- Queja de acoso laboral del 6 de agosto de 2020, radicada por la demandante y constancia de radicación vía email.
- Correo del 12 de agosto de 2020 remitido por el Doctor Óscar Mauricio Guerrero Calderón a la demandante informándole que debe escalar las inconformidades con el Director de la Sede.
- Comunicación de EMERMÉDICA de fecha 19 de agosto de 2020, donde expone a la demandante que no es posible iniciar acciones disciplinarias al aquí demandado como persona natural
- Aceptación renuncia de EMERMÉDICA del 19 de agosto de 2020.
- Descripción del cargo Coordinador Medico y Operativo.
- Acta de Comité de Convivencia Laboral del 13 de agosto de 2020 levantada en el caso de la actora.
- Desprendibles de pago de la demandante.
- Acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral celebrada por la empresa en fechas 21 de junio de 2019 y 18 de junio de 2021.

Respecto a las pruebas testimoniales, se recaudaron la declaración de los señores **OSCAR MAURICIO GUERRERO CALDERÓN, VLADIMIR YURGAQUI, JAIME LUIS ZAMUDIO TORRES, LUIS ALEXANDER BERNAL y JOHAN ALBERTO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ**, quienes relataron, en síntesis, en cuanto a las situaciones de acoso laboral mencionadas por la demandante:

ÓSCAR MAURICIO GUERRERO CALDERÓN, récord 01:45:23, archivo 41⁷:
“Soy el Director Médico Nacional de la compañía, tuve la oportunidad de conocer a

⁷ **ÓSCAR MAURICIO GUERRERO CALDERÓN, récord 01:45:23, archivo 41:** *“Yo soy médico cirujano, actualmente soy el Director Médico Nacional de la compañía, tuve la oportunidad de conocer a Montoya cuando hizo el proceso de selección e ingreso a la compañía en el cargo de Coordinadora Médica y Operativo, cuando se inició un proceso con la señora Montoya, todos los médicos, coordinadores y operativos de la empresa médica no contamos con una sede fija dado nuestro modelo de atención, podemos prestar operaciones y estar atendiendo en cualquier sucursal, las funciones era responder por el proceso asistencial en dicha sucursal, hacer retroalimentaciones a los médicos operativos y en general mantener el modelo de atención de la prestación del servicio dado nuestro modelo de atención que requiere una logística de una dinámica muy especial, he trabajado con Diego en Emermédica, cuando yo ingresé a la compañía, él ya estaba trabajando en la compañía, actualmente sigue laborando. En el año 2020, el señor Diego Alexander Rodríguez fue trasladado alrededor del mes de julio de 2020, él pertenece al área operativa, él ha estado en varias sucursales, ha estado allá y actualmente se encuentra nuevamente en la sucursal Toberín en Bogotá, los líderes operativos tienen la función de garantizar que las atenciones salgan a tiempo, las tripulaciones para brindar una atención oportuna a nuestros usuarios, de acuerdo con la complejidad de las atenciones que nos solicita. Ese trabajo tiene que articularse con las áreas de soporte a la operación y con la parte médica para cumplir con dicho objetivo, nunca tuve ninguna comunicación o una conversación con Diego Rodríguez respecto a la doctora Diana Montoya y su desempeño nunca. La Doctora Montoya el día 30 de julio de 2020 me envía a mi correo institucional un comunicado en el que solicita y habla de un trato poco cortés por parte del señor Diego Rodríguez, que en ese momento pues se da el libro ligero operativo en la sucursal. Alsacia es la única manifestación que me hace en ese correo electrónico. Tal cual como le estoy diciendo, esa fue la única manifestación que tuve por parte de la doctora Montoya de esta situación que está refiriendo, el día 2 de agosto, yo respondo este correo del 30 de julio. Igual la doctora quería ampliar más, porque no solamente en esa comunicación hace manifestaciones del señor Diego Rodríguez, tenía otras inconformidades en su sitio de trabajo, en su trabajo y yo la invitaba a que ampliáramos el espacio para ver qué era lo que estaba sucediendo de manera, pues muy propositiva. Ese ese espacio, entiendo que la doctora puso en conocimiento de la compañía en el área correspondiente la situación crónica estaba frente al señor Diego Rodríguez y entiendo que en su momento esto fue escalado al Comité de Convivencia, que es el protocolo y el proceso indicado en la compañía para estos casos como director Médico. Tuve un tema con la doctora sobre los temas clínicos y su relacionamiento con las demás áreas, pero ya en sí frente a una decisión de fondo, la compañía tomó o pretendió tomarle frente en medio de un comité de convivencia, que es la instancia correspondiente, pero se alcanzó a hacer alguna citación a audiencia. Tengo entendido que en ese comité de convivencia se estaba adelantando una situación, se estaba ajustando los documentos, pero no estoy seguro, no tengo esa información de mi alcance, ese comité se llevó a cabo, creo que es el doctorado, el área de gestión humana respondió que estaba analizando y que en ese caso se daría respuesta y trámite al Comité de Convivencia, el 11 de agosto del año 2020 nos encontramos ya a 5 meses del inicio de la pandemia por COVID en Colombia, que fue un tema que trastornó el sistema de salud y obviamente las instituciones como los médicos. Está claro la doctora Diana nos habrá comentado en una entrevista en el proceso de inducción que ya tenía experiencia en el manejo de pacientes en atención domiciliar hospitalizados domiciliaria. Estábamos adelantando ese programa para implementarlo en el medio en la fecha 2 de agosto, tuvimos obviamente un colapso de la operación. Todo el País vimos fortalecer la telemedicina, tuvimos que ajustar protocolos por el tema del Ministerio y por necesidad de servicio, teníamos que trasladar a la doctora, pero dentro de la ciudad era la sucursal de Toberín para que trabajará directamente conmigo en la dirección médica. Por temas que nos lleva después de la operación, por todo lo que estoy diciendo la tuvimos que cambiar.*

Yo quería contar con la doctora Diana por su experiencia, la doctora pues al presentar renuncia a su cargo manifestó la inconformidad, nosotros frecuentemente hacemos visitas mensuales cada 3 semanas o cada que requiere la sucursal Alsacia, yo estuve en Alsacia y tuve oportunidad de entrevistarme con la doctora Diana y otros funcionarios de la sede, recuerdo que en estas visitas tratábamos temas de la operación. junto con

Diana Montoya cuando hizo el proceso de selección e ingreso a la compañía en el cargo de Coordinadora Médica y Operativo, cuando se inició un proceso con la señora Montoya, todos los médicos, coordinadores y operativos de la empresa médica no contábamos con una sede fija dado el modelo de atención, las funciones era responder por el proceso asistencial en dicha sucursal, hacer retroalimentaciones a los médicos operativos y en general mantener el modelo de atención de la prestación del servicio, se requiere una logística y una dinámica muy especial, en el año 2020, el señor Diego Alexander Rodríguez fue trasladado alrededor del mes de julio de 2020, él pertenece al área operativa, él ha estado en varias sucursales, los líderes operativos tienen la función de garantizar que las atenciones salgan a tiempo, de las tripulaciones para brindar una atención oportuna a nuestros usuarios, de acuerdo con la complejidad de las atenciones. Ese trabajo tiene que articularse con las áreas de soporte a la operación y con la parte médica para cumplir con dicho objetivo, nunca tuve ninguna comunicación o una conversación con Diego Rodríguez respecto a la doctora Diana Montoya y su desempeño nunca. La Doctora Montoya el día 30 de julio de 2020 me envía a mi

otros líderes que estaban en la sucursal, allá había un director que es el doctor Vladimir Luking que ese es otro reporte porque está ubicada en esa sede y hablábamos de temas operativos, recordando que estábamos en plena implementación de las medidas para tratar el COVID y que eso no requería gran cantidad de esfuerzo técnico y operativo entonces digamos que lo que hablábamos era siempre relacionado con temas de la operación, cuando el señor es trasladado a laborar en Alsacia. debido al bajo rendimiento de indicadores de la sede de Alsacia, en un tema relacionado con una congestión de recepción de pacientes en los hospitales por la pandemia, muchos pacientes duraban horas para ser recibidos, inclusive, se nos acababa el oxígeno a nosotros y a todos los operadores en las ambulancias, que fue muy dramático y tuvimos que optimizar en conjunto y entrando articulados. Todas las áreas con sus respectivos niveles de reporte con sus jefes inmediatos, pero con una comunicación articulada. Optimizar la operación fue un tema y un reto muy importante que logramos superar, entonces el señor Diego Rodríguez, la doctora Diana y todos los líderes operativos y mis médicos tuvimos que aumentar esfuerzos para poder dar respuesta de una manera planeada y articulada a la demanda de ese momento. Se estableció en unidades médicas a los miembros de las tripulaciones para atender a los usuarios bajo un protocolo de realizarse tamizaje para de pruebas COVID, nosotros adoptamos los lineamientos del Ministerio que eran de obligatorio cumplimiento a nivel nacional para la realización de pruebas COVID según los criterios que fueron variando, fueron cambiando a medida que avanzaba la pandemia. Este tamizaje de pruebas COVID tenía establecido algún tiempo límite para que se realizara, había un tiempo específico en el que duraba esa práctica de la prueba rápida de COVID Tamizaje, existiendo dos tipos de pruebas, una prueba que era por el hisopado nasal que se llamaba la PCR. Después implementamos las pruebas rápidas que se entregan en el domicilio del paciente por sintomatología, tenemos que cumplir el volumen de pacientes, teníamos que cumplir unos tiempos y además las pruebas no las recibía la Universidad de los Andes para procesarlas en ciertos horarios específicos y las pruebas podrían perderse de alguna manera. Estas pruebas han de llevar en unos horarios, nosotros seguimos los lineamientos para personal de la salud del Ministerio de Salud del Ministerio. Utilizamos elementos de protección personal y practicábamos las pruebas cuando se requería según criterios dados por el Ministerio para Personal de la Salud. Entonces estuvimos sometidos a este control. En cuanto a los tiempos de respuesta a los usuarios, Emermédica estableció algún cambio con ocasión de la pandemia, se cambiaron los tiempos de respuesta que tenían para con los usuarios, se ampliaron los protocolos de esterilización, etcétera, se impusieron en aquella época para efectos de pasar de un paciente a otro paciente, se cambiaron esos tiempos de respuesta, nosotros, los tiempos de respuesta de emergencias de urgencias se tuvieron que mantener, pues por la condición clínica de los pacientes. Pero si en operación a veces nos demoramos un poquito más al iniciar la atención de los pacientes por temas de los elementos de protección personal, pero los tiempos de operación, sobre todo de emergencias y urgencias, podemos cambiarlos porque era un tema clínico que no dependía necesariamente de la pandemia.”

correo institucional un comunicado en el que habla de un trato poco cortés por parte del señor Diego Rodríguez, esa fue la única manifestación que tuve por parte de la doctora Montoya de esta situación que está refiriendo, el día 2 de agosto, yo respondo este correo del 30 de julio. Igual la doctora quería ampliar más, porque no solamente en esa comunicación hace manifestaciones del señor Diego Rodríguez, tenía otras inconformidades en su sitio de trabajo, en su trabajo y yo la invitaba a que ampliáramos el espacio para ver qué era lo que estaba sucediendo de manera, pues muy propositiva, entiendo que la doctora puso en conocimiento de la compañía la situación frente al señor Diego Rodríguez y entiendo que en su momento eso fue escalado al Comité de Convivencia, ya que es el protocolo y el proceso indicado en la compañía para estos casos como Director Médico. Tuve un tema con la doctora sobre los temas clínicos y su relacionamiento con las demás áreas, pero ya en sí frente a una decisión de fondo, la compañía tomó o pretendió tomarle frente en medio de un comité de convivencia, que es la instancia correspondiente, pero se alcanzó a hacer alguna citación a audiencia. Tengo entendido que en ese comité de convivencia se estaba adelantando una situación, el área de gestión humana respondió que estaba analizando y que en ese caso se daría respuesta y trámite al Comité de Convivencia, el 11 de agosto del año 2020 nos encontramos ya a 5 meses del inicio de la pandemia por COVID en Colombia, que fue un tema que trastornó el sistema de salud y obviamente las instituciones como los médicos. Estábamos adelantando un programa para implementarlo en la fecha 2 de agosto, tuvimos obviamente un colapso de la operación. Todo el País vimos fortalecer la telemedicina, tuvimos que ajustar protocolos por el tema del Ministerio y por necesidad de servicio, la doctora al presentar renuncia a su cargo manifestó la inconformidad, nosotros frecuentemente hacemos visitas mensuales cada 3 semanas o cada que requiere la sucursal Alsacia, yo estuve en Alsacia y tuve oportunidad de entrevistarme con la doctora Diana y otros funcionarios de la sede, recuerdo que en estas visitas tratábamos temas de la operación. junto con otros líderes que estaban en la sucursal, allá había un director que es el doctor Vladimir Luking que ese es otro reporte porque está ubicada en esa sede y hablábamos de temas operativos, recordando que estábamos en plena implementación de las medidas para tratar el COVID y que eso no requería gran cantidad de esfuerzo técnico y operativo entonces digamos que lo que hablábamos era siempre relacionado con temas de la operación, cuando el señor es trasladado a laborar en Alsacia. debido al bajo rendimiento de indicadores de la sede de Alsacia, en un

tema relacionado con una congestión de recepción de pacientes en los hospitales por la pandemia, muchos pacientes duraban horas para ser recibidos, inclusive, se nos acababa el oxígeno a nosotros y a todos los operadores en las ambulancias, que fue muy dramático y tuvimos que optimizar en conjunto y entrando articulados. Todas las áreas con sus respectivos niveles de reporte con sus jefes inmediatos, pero con una comunicación articulada. Optimizar la operación fue un tema y un reto muy importante que logramos superar, entonces el señor Diego Rodríguez, la doctora Diana y todos los líderes operativos y mis médicos tuvimos que aumentar esfuerzos para poder dar respuesta de una manera planeada y articulada a la demanda de ese momento. Se estableció en unidades médicas a los miembros de las tripulaciones para atender a los usuarios bajo un protocolo de realizarse tamizaje para de pruebas COVID, nosotros adoptamos los lineamientos del Ministerio que eran de obligatorio cumplimiento a nivel nacional para la realización de pruebas COVID según los criterios que fueron variando, fueron cambiando a medida que avanzaba la pandemia. Este tamizaje de pruebas COVID tenía establecido algún tiempo límite para que se realizara, había un tiempo específico en el que duraba esa práctica de la prueba rápida de COVID Tamizaje, existiendo dos tipos de pruebas, una prueba que era por el hisopado nasal que se llamaba la PCR. Después implementamos las pruebas rápidas que se entregan en el domicilio del paciente por sintomatología, teníamos que cumplir unos tiempos y además las pruebas no las recibía la Universidad de los Andes para procesarlas en ciertos horarios específicos y las pruebas podrían perderse de alguna manera. Estas pruebas han de llevar en unos horarios, nosotros seguimos los lineamientos para personal de la salud del Ministerio de Salud del Ministerio. Utilizamos elementos de protección personal y practicábamos las pruebas cuando se requería según criterios dados por el Ministerio para Personal de la Salud. En cuanto a los tiempos de respuesta a los usuarios, Emermédica estableció algún cambio con ocasión de la pandemia, se cambiaron los tiempos de respuesta que tenían para con los usuarios, se ampliaron los protocolos de esterilización, se impusieron en aquella época para efectos de pasar de un paciente a otro paciente, se cambiaron esos tiempos de respuesta, nosotros, los tiempos de respuesta de emergencias de urgencias se tuvieron que mantener, pues por la condición clínica de los pacientes. Pero si en operación a veces nos demoramos un poquito más al iniciar la atención de los pacientes por temas de los elementos de protección personal, pero los tiempos de operación, sobre todo de emergencias y urgencias,

podemos cambiarlos porque era un tema clínico que no dependía necesariamente de la pandemia.”.

El señor **VLADIMIR ISAKOV DÍAZ**, **récord 02:09:42**, **archivo 41**⁸, quién era jefe directo de la actora, sostuvo: *“Diana trabajó en Alsacia, era coordinadora médica de la sede. Tenía que estar pendiente de la llegada de las tripulaciones para turno, gestionar y solucionar las novedades que presentarán los colaboradores, específicamente los médicos y auxiliares de enfermería, que son los que están a cargo de la parte clínica. Debía realizar todas las actividades derivadas del programa de seguridad del paciente. Realización de auditoría de historias clínicas, gestión de las PQRS de tipología de acto médico y humanización del personal de la sede, realización del Comité Normativo de mortalidad que tenía periodicidad mensual. El señor Diego Rodríguez para la fecha en mención se desempeñaba en el cargo de líder de despacho, tenía que velar por la disponibilidad de los vehículos, estar presto a que las tripulaciones una vez iniciarán su turno, salieran lo más pronto posible a realizar las atenciones. Estaba también encargado del*

⁸ **VLADIMIR ISAKOV DÍAZ**, **récord 02:09:42**, **archivo 41**: *“Soy médico, trabajo desde el 5 de febrero del año 2009 en Emermédica, actualmente soy el director de la CFE, Alsacia, Diana trabajó en Alsacia, era coordinadora médica de la sede. Tenía a cargo estar pendiente de la llegada de las tripulaciones para turno, gestionar y solucionar las novedades que presentarán los colaboradores, específicamente los médicos y auxiliares de enfermería, que son los que están a cargo de la parte clínica. Debía realizar todas las actividades derivadas del programa de seguridad del paciente. Realización de auditoría de historias clínicas, gestión de las PQRS de tipología de acto médico y humanización del personal de la sede, realización del Comité Normativo de mortalidad que tenía periodicidad mensual. A grandes rasgos están las funciones de prestar apoyo permanente al personal médico ante cualquier duda o solicitud que surgiera durante la jornada laboral. El señor Diego Rodríguez para la fecha en mención se desempeñaba en el cargo de líder de despacho. Tenía que velar por la disponibilidad de los vehículos, estar presto a que las tripulaciones una vez iniciarán su turno, salieran lo más pronto posible a realizar las atenciones. Estaba también encargado del proceso de asignación de la malla diaria de turnos con la asignación respectiva de cada vehículo, eso y estar pendiente de los tiempos de oportunidad, que las atenciones que se generarán llegarán a tiempo a donde los usuarios, tengo entendido que fue la última semana del mes de junio del año 2020, el mismo señor Diego Rodríguez, tenía la misión de mejorar los indicadores de la sede de Alsacia, la doctora Montoya me lo hizo saber, fue aproximadamente finalizando el mes de julio del 2020, en el momento en que la doctora Montoya me puso en conocimiento, decidí citarlos a los dos a una reunión para que me pusieran en contexto de lo ocurrido y escuchar, la versión de cada 1 de cada una de las partes y de acuerdo a esto, poder tratar de solucionar el incidente, la reunión fue el 2 o 3 de agosto, hubo un momento en que la doctora se descompensó y no fue posible llevar a feliz término esa reunión y no pudo ser posible llegar a un acuerdo. Por tal motivo, pues la doctora se retiró de la reunión un tanto molesta y ofuscada, pero pues no, sin antes dejarle en claro, cuáles eran los mecanismos con los que contaba la empresa, en vista de que no habíamos podido llegar a algún acuerdo, en ningún momento nunca tuve ningún inconveniente con la doctora Diana Montoya durante el tiempo que laboramos. Nunca presencié ningún tipo de situaciones de burla, ella me lo había comentado en el momento en que me se notificó la situación y en el momento también en el que hicimos la reunión, pues si cada una de las de las situaciones eran incómodas para ella. Argumentaba, que el señor Diego Rodríguez intentaba pasar por encima del cargo de ella, como que en algunas ocasiones emitía órdenes o direccionamientos que no le correspondían en vista de que, pues no fungía como jefe inmediato de ella, pero pues en ningún momento tuve conocimiento de acciones tipo burla con otros compañeros de la sede. No, no tuve conocimiento, de alguna conducta, dirigida a inmiscuirse en funciones que no le correspondían por el cargo que tenía asignado Diego Alexander, desconozco el caso puntual de la doctora Montoya, pues por lo que recuerdo, Diego estaba dando sus argumentos, ella, pues en ese momento no, no se encontraba acuerdo, se encontraba en desacuerdos, se incomodó y pues finalmente se retiró del lugar donde estábamos haciendo la reunión. Bueno dijo que ella contaba con su abogado e iba a proceder como tal.”.*

proceso de asignación de la malla diaria de turnos con la asignación respectiva de cada vehículo y estar pendiente de los tiempos de oportunidad, que las atenciones que se generarán llegarán a tiempo a donde los usuarios, el mismo señor Diego Rodríguez, tenía la misión de mejorar los indicadores de la sede de Alsacia, fue aproximadamente finalizando el mes de julio del 2020, en el momento en que la doctora Montoya me puso en conocimiento la situación, decidí citarlos a los dos a una reunión para que me pusieran en contexto de lo ocurrido y escuchar, la versión de cada 1 de cada una de las partes y de acuerdo a esto, poder tratar de solucionar el incidente, la reunión fue el 2 o 3 de agosto, hubo un momento en que la doctora se descompensó y no fue posible llevar a feliz término esa reunión. Por tal motivo, la doctora se retiró de la reunión un tanto molesta y ofuscada, pero pues no, sin antes dejarle en claro, cuáles eran los mecanismos con los que contaba la empresa, en vista de que no habíamos podido llegar a algún acuerdo. Nunca presencié ningún tipo de situaciones de burla, ella me lo había comentado en el momento en que me se notificó la situación y en el momento también en el que hicimos la reunión, pues si cada una de las de las situaciones eran incómodas para ella. Argumentaba, que el señor Diego Rodríguez intentaba pasar por encima del cargo de ella, como que en algunas ocasiones emitía órdenes o direccionamientos que no le correspondían en vista de que, pues no fungía como jefe inmediato de ella, pero pues en ningún momento tuve conocimiento de acciones tipo burla con otros compañeros de la sede. No, no tuve conocimiento, de alguna conducta, dirigida a inmiscuirse en funciones que no le correspondían por el cargo que tenía asignado Diego Alexander, en la reunión se incomodó y pues finalmente se retiró del lugar donde estábamos.”.

El declarante **JAIME LUIS ZAMUDIO TORRES**, récord 02:33:34, archivo 41⁹, contó: “yo estaba en la base de Toberín, Fui jefe inmediato de Diego Alexander

⁹ **JAIME LUIS ZAMUDIO**, récord 02:33:34, archivo 41: “Ocupación actual director de soporte a la operación energética, entiendo, hay una demanda de la señora Diana María Montoya a la compañía por un tema de acoso laboral, por el señor Diego, yo estaba en la base de Toberín, ubicada en la calle 170,19. Fui jefe inmediato de Diego Alexander Rodríguez, dentro de mi proceso y funciones como director de soporte a la operación está garantizar básicamente todo el soporte a la operación que tiene que ver con todo el recurso necesario para salir a las atenciones. De esto deriva los indicadores que nosotros tenemos básicamente pues que hacen parte de esta operación. Para este periodo de mayo a agosto del año 2020 se presentaba en Alsacia algún incumplimiento frente a estos indicadores de la operación, no tengo a la fecha una disposición exacta del comportamiento de los indicadores en su momento. Obviamente para esa fecha teníamos todo el tema del COVID y obviamente eso daba lugar a diferentes contingencias con el tema de soporte de operación y alistamiento de las unidades, pues para salir a operar y con todos los recursos disponibles que teníamos para atender la emergencia. Se establecieron por parte de América algunos protocolos especiales. Se variaron esos índices de cumplimiento, los que se tenían para evaluar la operación, hacemos contingencias frente a temas de recursos, entonces, por ejemplo, si no había tapa bocas, pues tratábamos, obviamente de ejercer contingencia en búsqueda de proveedores y otro tipo de elementos. Precisamente, pues para sortear

Rodríguez, dentro de mi proceso y funciones como director de soporte a la operación está garantizar básicamente todo el soporte a la operación que tiene que ver con todo el recurso necesario para salir a las atenciones. De esto deriva los indicadores que nosotros tenemos básicamente pues que hacen parte de esta operación. Para este periodo de mayo a agosto del año 2020 se presentaba en Alsacia algún incumplimiento frente a estos indicadores de la operación, no tengo a la fecha una disposición exacta del comportamiento de los indicadores en su momento. Obviamente para esa fecha teníamos todo el tema del COVID y obviamente eso daba lugar a diferentes contingencias con el tema de soporte de operación y alistamiento de las unidades, pues para salir a operar y con todos los recursos disponibles que teníamos para atender la emergencia. Se establecieron por parte de América algunos protocolos especiales. Se variaron esos índices de cumplimiento, los que se tenían para evaluar la operación, hacemos contingencias frente a temas de recursos, entonces, por ejemplo, si no había tapabocas, pues tratábamos, obviamente de ejercer contingencia en búsqueda de proveedores y otro tipo de elementos. Precisamente, pues para sortear todos los temas que requería el soporte de operación en ese momento entonces éramos un poquito más puntuales. Por ejemplo, para el evento de las tripulaciones médicas que están en atender a los usuarios, pruebas de COVID-19 todos los días, obviamente se atendían de acuerdo a la regulación en ese momento, la normatividad del Ministerio de Salud. Sí, no de otra manera, o sea, como tal, prueba todos los días de COVID, nosotros no realizamos, pero sí, pues obviamente cumplimos con el Reglamento del Ministerio ola directriz del Ministerio frente al tema de las pruebas hoy, de acuerdo a como se encontrará el proceso todo el mundo personalmente

todos los temas que requería el soporte de operación en ese momento entonces éramos un poquito más puntuales. Por ejemplo, para el evento de las tripulaciones médicas que están en atender a los usuarios, pruebas de COVID-19 todos los días, obviamente se atendían de acuerdo a la regulación en ese momento, la normatividad del Ministerio de Salud. Sí, no de otra manera, o sea, como tal, prueba todos los días de COVID, nosotros no realizamos, pero sí, pues obviamente cumplimos con el Reglamento del Ministerio ola directriz del Ministerio frente al tema de las pruebas hoy, de acuerdo a como se encontrará el proceso todo el mundo personalmente tenía que tener tapabocas y tratábamos, obviamente, y disponer del recurso lo mejor posible precisamente para la prestación del servicio oportuno, cuando en ese tiempo había el tema de COVID, lo que hacíamos era básicamente recurrir a la sintomatología de los pacientes en este caso, el colaborador que presentará sintomatología en ese momento me acuerdo si el Ministerio empezó inicialmente con la ejecución de pruebas, nosotros tenemos el laboratorio de los Andes. Ahí se hacían como tal las pruebas de acuerdo a como se encontrará, el paciente se destinaba para las pruebas y se instalaba y hablando de pacientes. Ahí se remitían, pues básicamente a los procesos de aislamiento, que generalmente eran mayores a 7 días, al final nosotros lo que hacíamos era alinearnos al proceso del Ministerio de acuerdo a lo que requerían nuestros colaboradores, yo trabajo en Toberín, cuando bajamos a las sedes obviamente Alsacia tenemos reuniones o charlas. Precisamente temas como avanzaba la operación en ese momento y que recursos o qué requerimientos o elementos requerían precisamente para la evolución de la operación, pero no más.”.

tenía que tener tapabocas y tratábamos, obviamente, y disponer del recurso lo mejor posible precisamente para la prestación del servicio oportuno, cuando en ese tiempo había el tema de COVID, lo que hacíamos era básicamente recurrir a la sintomatología de los pacientes en este caso, el colaborador que presentará sintomatología en ese momento me acuerdo si el Ministerio empezó inicialmente con la ejecución de pruebas, nosotros tenemos el laboratorio de los Andes. Ahí se hacían como tal las pruebas de acuerdo a como se encontrará, el paciente se destinaba para las pruebas y se instalaba y hablando de pacientes. Ahí se remitían, pues básicamente a los procesos de aislamiento, que generalmente eran mayores a 7 días, al final nosotros lo que hacíamos era alinearnos al proceso del Ministerio de acuerdo a lo que requerían nuestros colaboradores, yo trabajo en Toberín, cuando bajamos a las sedes obviamente Alsacia tenemos reuniones o charlas. Precisamente temas como avanzaba la operación en ese momento y que recursos o qué requerimientos o elementos requerían precisamente para la evolución de la operación, pero no más.”.

Por su parte, **LUIS ALEXANDER BERNAL**, récord 02:51:46, archivo 41¹⁰, narró: “Diego es compañero de trabajo. No, señora, en ningún momento, presencié actos contra ella, yo me encontraba en la sede de Alsacia y el señor Diego se encontraba en la sede Toberín, el señor Diego no estuvo como el líder de despacho del mes de mayo a agosto del año 2020 en Alsacia, no recuerdo bien porque como a nosotros nos rotan varios meses. Entonces, obviamente él inicialmente estaba Toberín y yo estaba en Alsacia. No recuerdo si en el mes de mayo hubo rotación de personal. Básicamente lo que cuando nosotros estábamos en cada una de las sedes cuando él estaba en poder y yo estaba en Alsacia, lo que a veces hablabamos era para preguntar si estaba el coordinador y que él nos ayudara a comunicarnos con el médico, eso es, con líderes nosotros solicitamos el

¹⁰ **LUIS ALEXANDER BERNAL**, récord 02:51:46, archivo 41: “Soy empleado EMERMEDICA, según lo que he mirado es para ser testigo por un tema de un acoso laboral, en su época ella fue como hace 3 o 4 años, ya que fue coordinadora médica en la serie de Alsacia, Diego es compañero de trabajo. No, señora, en ningún momento, presencié actos contra ella, yo me encontraba en la sede de Alsacia y el señor Diego se encontraba en la sede Toberín, el señor Diego no estuvo como el líder de despacho del mes de mayo a agosto del año 2020 en Alsacia, no recuerdo bien porque como nosotros nos rotan varios meses. Entonces, obviamente el inicialmente estaban Toberín y yo estaba en Alsacia. No recuerdo si a en el mes de mayo hubo rotación de personal, o sea, no como nosotros no rotan de Toberín a Alsacia, no recuerdo bien si estuve en la sede Alsacia, en el mes de mayo, si estuve en Alsacia. Pero para el mes de agosto, no, julio agosto estuve en Toberín, a nosotros nos rotan, No. Básicamente lo que cuando nosotros estábamos en cada una de las sedes cuando él estaba en poder y yo estaba en Alsacia, lo que a veces hablabamos era para preguntar si estaba el coordinador y que él nos ayudara a comunicarnos con el médico. Básicamente eso es, lo que, con líderes nosotros solicitamos el apoyo del coordinador para que nos ayudara con los médicos y así mismo, ellos nos ayudarán aceptando las claves o nos ayudarán facilitando el servicio de la atención médica a los pacientes. Pero como tal que él hablara mal de ella, no, ni se hizo con él.”.

apoyo del coordinador para que nos ayudara con los médicos y así mismo, ellos nos ayudarán aceptando las claves o nos ayudarán facilitando el servicio de la atención médica a los pacientes. Pero como tal que él hablara mal de ella, no, ni se hizo con él.”

El deponente **JOHAN ALBERTO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ¹¹**, récord 03:00:38, archivo 01, al ser el esposo de la demandante, describió: “... como cualquier

¹¹ **JOHAN ALBERTO RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, récord 03:00:38, archivo 01:** “Soy abogado. Diana María Montoya es mi esposa, somos casados civil y católicamente, efectivamente, dentro del ámbito familiar, pues digamos que como cualquier pareja teníamos comunicación continua, como normalmente uno lo hace cuando llega el trabajo, en la casa se tornó un ambiente bastante extremo, ella llegaba con mucha impotencia, me contaba sobre situaciones que estaba viviendo por parte de un trabajador de allá que entiendo que es el señor Diego y llegaba deprimida, lloraba mucho. Me decía que trataba de comunicarse, informarle a su jefe superior la situación, pero que ella no sentía ningún apoyo, además de eso, digamos que ya lo veía desde su punto de vista, como. Algo así me contaba que era que tenía una presión por parte de la persona que lo que la estaba acosando, que entiendo que era señor Diego porque estábamos con el tema de la pandemia y pues que los médicos que ella manejaba o esto pues que tenían que tomarse unos tiempos adicionales porque tenían que desinfectarse bueno tomarse pruebas, antes y después y que muchas veces es lo que me explicaba ella y pues lo que hablábamos como pareja era que para tener unos temas de medir unos indicadores, pues que el señor la acosaba, el señor Diego, pues que pasaba unos reportes que no eran reales, lo cual generaba como una presión en sus médicos y aparte de eso, pues le hacía quedar mal a ella, porque estaba pasando una información que no era real entonces, supuestamente,, eso afectaba a sus temas de indicadores.

Digamos que me empezó a contar un tema de que ella ha tenido muy buena relación en todos los compañeros de trabajo porque ya se preocupa mucho por su personal, es muy detallista y todo. Y empezó a notar en algún momento más o menos como a finales de julio, principios de agosto empezó a notar que varias personas con las que ella hablaba y todo eso se burlaban mucho. De hecho, ella me hablaba, no me acuerdo el nombre de él, pero ella trabajaba mucho con un pelado. Le digo yo que era ingeniero industrial, pero el empezó a aislarse y ni a saludarla. De hecho, me contó en algún momento que cuando ella se fue de ahí, el muchacho bajó al sótano del parqueadero ella bajó el vidrio y él le pidió disculpas por haberse comportado los últimos días así, explicándole que tenía miedo de perder su trabajo por lo que pudiera hacer el señor Diego, el que la acosaba ella, dentro del ámbito familiar, claro, fue un tema muy duro porque en ese momento nuestra hija tenía 4 años. Nuestra hija dormía con nosotros en nuestra cama y llegó a llorar de la decepción, no quería ir a trabajar y llegó un momento a irse de la habitación de nosotros como pareja, irse a dormir a otro lado porque no podía controlar el llanto. De hecho, llegó un momento donde tuvo que tomar un medicamento que ella pues se automedicó. Vio la necesidad de tomar un medicamento porque ya era muchos días los que pasaba sin llorar y algo que era muy traumático en ese momento, y era que mi hija estaba en el jardín y pues cuando mi hija nos levantábamos ella y yo, porque Diana se la pasaba trasnochando por el llanto porque no podía dormir, mi hija se paraba y le veía los ojos hinchados y le decía que qué pasaba entonces mi hija lo asimilaba y preguntaba mamá qué tenía, pues porque mi hija estaba en el jardín y ella pensaba que mi esposa en su trabajo lo asimilaba al estudio al jardín y creía que era que la teacher es decir, el jefe, la estaba regañando. Entonces fue una situación dura, de hecho, empezamos a tener como pareja ya las dos discusiones, porque yo soy de profesión abogado y de alguna u otra manera yo le decía, mira, trata de buscar a recursos humanos. Normalmente esos temas se manejan así y, ella me decía, yo ya lo hice, nadie me contesta, hablé con mi jefe, no me responde, recibo antes negativas, no sé qué hacer. Estoy desesperada, Esto es injusto. Yo no puedo creer que uno como médico ahorita con el COVID como uno se mata lo que hace es recibir agravios de personas que en vez de trabajar en equipo y todo eso, entonces digamos yo ya empecé a tener como como un choque con ella. En esos temas porque le dije, no espera, tienes que parar porque efectivamente, aquí mi hija María Paula te está viendo todos los días llorando con esos ojos, pues llamémoslo así, un poco agresiva dentro del ámbito de nosotros porque no aceptaba a cosas, no estaba concentrada. En nuestras cosas de la casa. De hecho, para esa época ella cumplió años. Nosotros somos muy detallistas en temas de cumpleaños y hacemos cosas y estuvo totalmente desanimada. No quiso hacer nada, estaba en una situación muy desbordante esa situación que vivía en el trabajo. En la casa totalmente lo afectó entonces y lo otro, por ejemplo, también eran las llamadas que estaba en el baño llorando que este señor le pidió una información y que el tipo la miraba a los ojos y que se volteaba y no le decía nada y que ya necesitaba la información, documentos que ya no sabía cómo hacer para pedirlos porque pues el tipo no se prestaba para eso, entonces digamos que la vi a ella sufrir más o menos, unas dos o 3 semanas, que fue una cosa que de

verdad que era insoportable, como llegaba ella, destruida totalmente y al otro día, sin dormir, decía que no quería ir a trabajar, que le provocaba incapacitarse, pero pues ella siempre ha tenido un tema y es que ha sido responsable con su trabajo y pues porque entiendo, tenía un montón de médicos a cargo y porque pues ella siempre ha amado su profesión, en esos días cumplió años no estuvo muy alegre, se veía afectada para la celebración del cumpleaños que tuvieron como dos o 3 semanas bastante complicadas.

En esencia, no celebró su cumpleaños, como siempre lo hacíamos y el tema en la casa se volvía muy complejo, pues además de que ya llegó un momento en donde ya no se soportaba, se reprochaba mucho, ya muchas veces le tocaba, era que se encerrarán el cuarto de día y de noche a llorar y se levantaba todas las mañanas y pues no, ya ese desestímulo de ir a trabajar y esa impotencia de que golpeaban todas las puertas, áreas, jefes, personas y nadie le ayudaba, entonces digamos que en esencia esa fue la afectación. Lo que yo vi que ella vivió al interior de nuestro hogar, de nuestra familia y pues todo lo que nosotros también padecemos, pues al verla así, gracias, en dos ocasiones sí fui a recogerla porque esos dos momentos era porque estaba muy afligida y me decía que no era capaz de conducir y en una de las ocasiones, me refirió que tenía miedo del señor, que si por favor pasaba a recogerla, entonces yo le dije, sí, dale, no hay lío porque pues vivíamos cerca, pero nunca presencié, ni siquiera vi, ni siquiera conozco al señor. Nunca lo vi. No asistió al psicólogo en el momento, primero porque eso sí lo digo abiertamente, los médicos tienen algo, y es que ellos creen que pueden controlarse por su mismo conocimiento. Pero creo que más que eso también era el momento que se estaba viviendo, porque si bien recuerdan todos ustedes entre julio y agosto del 2020, estamos en el pleno auge de la pandemia y fue de los momentos más difíciles por razón de esa pandemia. Entonces ella también tenía una carga muy alta. De cumplir y de todo con su trabajo. Entonces realmente yo no me acuerdo de haber tomado que ella haya he pedido ayuda. Había una situación y era que yo estaba desde la casa trabajando. Yo trabajaba desde la casa y mi hija estudia desde la casa. Entonces ella inclusive podía ir más tranquila al trabajo. Y digamos que, sin preocupaciones desde el ámbito familiar, porque yo lo atendía todo desde la casa. Realmente todo. Pasa que la situación que ya vivió y que vivimos fue en torno a todo eso que ella me contaba y esas situaciones que vivía desde allá, lo que les digo fueron muchas. Hubo como una o dos semanas en donde todos los días me llamaban el día llorando que estaba en el baño. Desesperada y todo eso, entonces, digamos que eso, desde el ámbito familiar, al contrario que ya estaba más tranquila porque nosotros o yo estaba atendiendo a mi hija y estaba desde la casa, sí, monté la demanda y me aparté de ella, una vez que radicada. Digamos que cuál era el miedo. Y era porque pues primero las situaciones que ella me dijo que creo que fue ese día, si no estoy mal, que el tipo se le paró al frente y entiendo porque no lo conozco, entiendo que es una persona robusta como de 180 o 185 cm, cuando ella me dijo que se sintió amenazada cuando se le paró al frente, eso también le producía miedo, yo no, no de no he visto ningún reporte simplemente, esa era una de las situaciones que la acongojaba mucho o que la afligía mucho y era porque la atacaba sobre el cumplimiento de un tiempo que tener el médico para para hacer su consulta médica en general y pues por el tema de la pandemia se demoraban más pero él le cuestionaba, entiendo yo porque los médicos se demoraban más de lo que el tiempo es que el tiempo que tenía la entidad establecido para que eso hiciera, entonces entiendo que él pasaba esos reportes, sus jefes de manera negativa de no se cumplían esos estándares o esos tiempos, pues por las razones, pero realmente ni he visto ni nada, sino vuelvo, y le digo, eso lo sé en el marco de las conversaciones familiares que cualquier pareja puede tener.

Muchas veces me dijo que necesitaba una información y que él la evitaba, le daba la espalda, me comentaba, por ejemplo, a veces que él necesitaba una información y que mandaba a cierta persona a pedirla, pues porque no iba y lo hacía estando. De hecho, me acuerdo tanto que hubo una situación en particular que también digamos eso la afectó mucho. Y es que ella me decía que estaban en sus puestos de trabajo y que él estaba algo más de 1 M, no más. Y qué se acercó y le dijo a otra persona que le dijera a la doctora Diana Montoya que le enviara tal información, entonces ya me decía, pero si yo lo tenía de frente a un métrico porque no era capaz de decirme, doctora Diana, me puede pasar esto, sino que se acercó y pues obviamente ella me decía eso también tenía una intención de demostrarme que no me quería hablar. Porque se acercó y le dijo a la persona que era lo que iba a pedir escuchando yo entonces esa era la razón por la cual ella me decía que el tipo cortó totalmente toda relación comunicación verbal en temas laborales, desde el principio, cuando llegó, entiendo que se fueron a un sitio y fue como muy imponente, como muy déspota. Al principio ella pues me contaba que se refería a que no saludaba, que era, pues digamos ahora sí, como que sus tonos en las conversaciones no eran los más adecuados ni respetuosos, pero ya posterior a eso, entiendo que empezó a incrementarse y ya llegó un momento donde el señor dejó de hablarle y utilizaba terceros para obtener información porque entiendo que los dos tenían que trabajar de la mano por ser líderes o jefes lo que fuera y llegó un momento donde el señor utilizaba terceros para mandarles mensajes de tema laboral, digo yo, es decir, necesito una información, necesito unos documentos. Sí, él lo necesitaba, no lo hacía de manera directa. Sí, teniéndola de frente, sino que utilizaba, utilizaba terceros para que lo hiciera. Entonces no quiere decir, digamos, no la interpretación o, no quiero dejar el ambiente, que es que, si le hablaba, pero en realidad no, en momentos fue sistemático. Entonces en un momento sí y después fue suspendiendo la comunicación directa, claramente conozco lo que la grabación dice, pero ya dentro del contexto de haber montado la demanda, me dijo que había tenido una reunión con el director de allá que ella se había atrevido a grabar porque no quería que siguieran pasando injusticias. Sí, me acuerdo tanto que llegó algo super

pareja teníamos comunicación continua, como normalmente uno lo hace cuando llega el trabajo, en la casa se tornó un ambiente bastante extremo, ella llegaba con mucha impotencia, me contaba sobre situaciones que estaba viviendo por parte de un trabajador de allá que entiendo que es el señor Diego y llegaba deprimida, lloraba mucho. Me decía que trataba de comunicarse, informarle a su jefe superior la situación, pero que ella no sentía ningún apoyo, además de eso, digamos que ya lo veía desde su punto de vista, como. Algo así me contaba que era que tenía una presión por parte de la persona que lo que la estaba acosando, que entiendo que era señor Diego porque estábamos con el tema de la pandemia y pues que los médicos que ella manejaba o esto pues que tenían que tomarse unos tiempos adicionales porque tenían que desinfectarse bueno tomarse pruebas, antes y después y que muchas veces es lo que me explicaba ella y pues lo que hablábamos como pareja era que para tener unos temas de medir unos indicadores, pues que el señor la acosaba, el señor Diego, pues que pasaba unos reportes que no eran reales, lo cual generaba como una presión en sus médicos y aparte de eso, pues le hacía quedar mal a ella, porque estaba pasando una información que no era real entonces, supuestamente,, eso afectaba a sus temas de indicadores. Digamos que me empezó a contar un tema de que ella ha tenido muy buena relación en todos los compañeros de trabajo porque ya se preocupa mucho por su personal, es muy detallista y todo. Y empezó a notar en algún momento más o menos como a finales de julio, principios de agosto empezó a notar que varias personas con las que ella hablaba y todo eso se burlaban mucho.

molesta porque el señor le había dicho delante de su jefe que algo así como que La dirección o que su trabajo era únicamente hacer papelitos o planillas, alguna cosa así y ella decía, ¿cómo es posible que este señor no sepa? Que yo tengo que hacer comité de mortalidad de niños. Todo eso porque pues digamos yo lo conocía porque me contaba y entiendo también que el director le llamó la atención al señor el señor este Diego por haber hecho esa esas como esas manifestaciones o reproches del trabajo que hacía. Ella como coordinadora, como jefe de allá. De hecho, entiendo, ella siempre ha sido muy detallista con las personas y ella me hablaba mucho de él y de otra persona y le llevaba chocolates, galletas y que el pelado era muy la apoyaba mucho su trabajo, que después fue el que se empezó a alejar como una semana unas dos semanas antes de que ella se fuera y ella me decía, Imagínate que tal persona no me acuerdo el nombre. Tal persona se empezó a alejar, ya no me saluda, me evita y pues eso también la puso mal el día que ella se fue, pues ella usaba carro y ella me dijo, Imagínate que tal persona, cuando ya aprendí la camioneta para salir. Se acercó, yo bajé el video y me dijo, doctora Diana, yo quiero pedirles disculpas porque las últimas semanas porque como me he comportado porque esto, es que a mí que ella me contó a mí que le había dicho que, que tenía miedo de perder su trabajo, que porque pues su trabajo era muy primordial y todo el tema. Pero pues que él estaba muy apenado y por eso se acercaba a pedirle disculpas, como él había actuado los últimos días con ella porque entiendo, tenían una muy buena relación laboral. ¿EY de equipo en el trabajo? No, nunca dije que había presenciado. Ella en algún momento consideró dejar el tema así, después siguió con su decepción total y dijo, yo no me desgasto con eso, pero después como que se sentía, así como impotente de la injusticia de todo lo que ella había padecido y que había advertido y nadie hizo nada. Y dijo, no sé. Yo no me siento bien, yo necesito hacer algo, esto no puede quedar así de injusto. Y ahí fue cuando le dije, pues revisemos el tema. Y. Miramos y consideramos si existe o no algo que hacer desde lo judicial. Y ahí fue cuando pues entre Asesorarla como abogado, pero fue mucho tiempo después de que ella salió de médica, yo no la estaba asesorando para el momento del 3 de agosto del 2000, muy seguramente ella dijo que tenía su abogado, pues porque soy abogado y de pronto era la manera ella demostrar que se sentía respaldada”.

De hecho, ella me hablaba, no me acuerdo el nombre de él, pero ella trabajaba mucho con un pelado. Le digo yo que era ingeniero industrial, pero el empezó a aislarse y ni a saludarla. De hecho, me contó en algún momento que cuando ella se fue de ahí, el muchacho bajó al sótano del parqueadero ella bajó el vidrio y él le pidió disculpas por haberse comportado los últimos días así, explicándole que tenía miedo de perder su trabajo por lo que pudiera hacer el señor Diego, el que la acosaba ella, dentro del ámbito familiar, claro, fue un tema muy duro porque en ese momento nuestra hija tenía 4 años. Nuestra hija dormía con nosotros en nuestra cama y llegó a llorar de la decepción, no quería ir a trabajar y llegó un momento a irse de la habitación de nosotros como pareja, irse a dormir a otro lado porque no podía controlar el llanto. De hecho, llegó un momento donde tuvo que tomar un medicamento que ella pues se automedicó. Vio la necesidad de tomar un medicamento porque ya era muchos días los que pasaba sin llorar y algo que era muy traumático en ese momento, y era que mi hija estaba en el jardín y pues cuando mi hija nos levantábamos ella y yo, porque Diana se la pasaba trasnochando por el llanto porque no podía dormir, mi hija se paraba y le veía los ojos hinchados y le decía que qué pasaba entonces mi hija lo asimilaba y preguntaba mamá qué tenía, pues porque mi hija estaba en el jardín y ella pensaba que mi esposa en su trabajo lo asimilaba al estudio al jardín y creía que era que la teacher es decir, el jefe, la estaba regañando. Entonces fue una situación dura, de hecho, empezamos a tener como pareja ya las dos discusiones, porque yo soy de profesión abogado y de alguna u otra manera yo le decía, mira, trata de buscar a recursos humanos. Normalmente esos temas se manejan así y, ella me decía, yo ya lo hice, nadie me contesta, hablé con mi jefe, no me responde, recibo antes negativas, no sé qué hacer. Estoy desesperada, Esto es injusto. Yo no puedo creer que uno como médico ahorita con el COVID como uno se mata lo que hace es recibir agravios de personas que en vez de trabajar en equipo y todo eso, entonces digamos yo ya empecé a tener como como un choque con ella. En esos temas porque le dije, no espera, tienes que parar porque efectivamente, aquí mi hija María Paula te está viendo todos los días llorando con esos ojos, pues llamémoslo así, un poco agresiva dentro del ámbito de nosotros porque no aceptaba a cosas, no estaba concentrada. En nuestras cosas de la casa. De hecho, para esa época ella cumplió años. Nosotros somos muy detallistas en temas de cumpleaños y hacemos cosas y estuvo totalmente desanimada. No quiso hacer nada, estaba en una situación muy desbordante esa situación que vivía en el trabajo. En la casa totalmente lo afectó entonces y lo otro,

por ejemplo, también eran las llamadas que estaba en el baño llorando que este señor le pidió una información y que el tipo la miraba a los ojos y que se volteaba y no le decía nada y que ya necesitaba la información, documentos que ya no sabía cómo hacer para pedirlos porque pues el tipo no se prestaba para eso, entonces digamos que la vi a ella sufrir más o menos, unas dos o 3 semanas, que fue una cosa que de verdad que era insoportable, como llegaba ella, destruida totalmente y al otro día, sin dormir, decía que no quería ir a trabajar, que le provocaba incapacitarse, pero pues ella siempre ha tenido un tema y es que ha sido responsable con su trabajo y pues porque entiendo, tenía un montón de médicos a cargo y porque pues ella siempre ha amado su profesión, en esos días cumplió años no estuvo muy alegre, se veía afectada para la celebración del cumpleaños que tuvieron como dos o 3 semanas bastante complicadas.

En esencia, no celebró su cumpleaños, como siempre lo hacíamos y el tema en la casa se volvía muy complejo, pues además de que ya llegó un momento en donde ya no se soportaba, se reprochaba mucho, ya muchas veces le tocaba, era que se encerrarán el cuarto de día y de noche a llorar y se levantaba todas las mañanas y pues no, ya ese desestímulo de ir a trabajar y esa impotencia de que golpeaban todas las puertas, áreas, jefes, personas y nadie le ayudaba, entonces digamos que en esencia esa fue la afectación. Lo que yo vi que ella vivió al interior de nuestro hogar, de nuestra familia y pues todo lo que nosotros también padecemos, pues al verla así, gracias, en dos ocasiones sí fui a recogerla porque esos dos momentos era porque estaba muy afligida y me decía que no era capaz de conducir y en una de las ocasiones, me refirió que tenía miedo del señor, que si por favor pasaba a recogerla, entonces yo le dije, sí, dale, no hay lío porque pues vivíamos cerca, pero nunca presencié, ni siquiera vi, ni siquiera conozco al señor. Nunca lo vi. No asistió al psicólogo en el momento, primero porque eso sí lo digo abiertamente, los médicos tienen algo, y es que ellos creen que pueden controlarse por su mismo conocimiento. Pero creo que más que eso también era el momento que se estaba viviendo, porque si bien recuerdan todos ustedes entre julio y agosto del 2020, estamos en el pleno auge de la pandemia y fue de los momentos más difíciles por razón de esa pandemia. Entonces ella también tenía una carga muy alta. De cumplir y de todo con su trabajo. Entonces realmente yo no me acuerdo de haber tomado que ella haya he pedido ayuda. Había una situación y era que yo estaba desde la casa trabajando. Yo trabajaba desde la casa y mi hija estudia desde la casa. Entonces ella inclusive podía ir más tranquila

al trabajo. Y digamos que, sin preocupaciones desde el ámbito familiar, porque yo lo atendía todo desde la casa. Realmente todo. Pasa que la situación que ya vivió y que vivimos fue en torno a todo eso que ella me contaba y esas situaciones que vivía desde allá, lo que les digo fueron muchas. Hubo como una o dos semanas en donde todos los días me llamaban el día llorando que estaba en el baño. Desesperada y todo eso, entonces, digamos que eso, desde el ámbito familiar, al contrario que ya estaba más tranquila porque nosotros o yo estaba atendiendo a mi hija y estaba desde la casa, sí, monté la demanda y me aparté de ella, una vez que radicada. Digamos que cuál era el miedo. Y era porque pues primero las situaciones que ella me dijo que creo que fue ese día, si no estoy mal, que el tipo se le paró al frente y entiendo porque no lo conozco, entiendo que es una persona robusta como de 180 o 185 cm, cuando ella me dijo que se sintió amenazada cuando se le paró al frente, eso también le producía miedo, yo no, no de no he visto ningún reporte simplemente, esa era una de las situaciones que la acongojaba mucho o que la afligía mucho y era porque la atacaba sobre el cumplimiento de un tiempo que tener el médico para para hacer su consulta médica en general y pues por el tema de la pandemia se demoraban más pero él le cuestionaba, entiendo yo porque los médicos se demoraban más de lo que el tiempo es que el tiempo que tenía la entidad establecido para que eso hiciera, entonces entiendo que él pasaba esos reportes, sus jefes de manera negativa de no se cumplían esos estándares o esos tiempos, pues por las razones, pero realmente ni he visto ni nada, sino vuelvo, y le digo, eso lo sé en el marco de las conversaciones familiares que cualquier pareja puede tener, muchas veces me dijo que necesitaba una información y que él la evitaba, le daba la espalda, me comentaba, por ejemplo, a veces que él necesitaba una información y que mandaba a cierta persona a pedirla, pues porque no iba y lo hacía estando. De hecho, me acuerdo tanto que hubo una situación en particular que también digamos eso la afectó mucho. Y es que ella me decía que estaban en sus puestos de trabajo y que él estaba algo más de 1 M, no más. Y qué se acercó y le dijo a otra persona que le dijera a la doctora Diana Montoya que le enviara tal información, entonces ya me decía, pero si yo lo tenía de frente a un métrico porque no era capaz de decirme, doctora Diana, me puede pasar esto, sino que se acercó y pues obviamente ella me decía eso también tenía una intención de demostrarme que no me quería hablar. Porque se acercó y le dijo a la persona que era lo que iba a pedir escuchando yo entonces esa era la razón por la cual ella me decía que el tipo cortó totalmente toda relación comunicación verbal en

temas laborales, desde el principio, cuando llegó, entiendo que se fueron a un sitio y fue como muy imponente, como muy déspota. Al principio ella pues me contaba que se refería a que no saludaba, que era, pues digamos ahora sí, como que sus tonos en las conversaciones no eran los más adecuados ni respetuosos, pero ya posterior a eso, entiendo que empezó a incrementarse y ya llegó un momento donde el señor dejó de hablarle y utilizaba terceros para obtener información porque entiendo que los dos tenían que trabajar de la mano por ser líderes o jefes lo que fuera y llegó un momento donde el señor utilizaba terceros para mandarles mensajes de tema laboral, digo yo, es decir, necesito una información, necesito una unos documentos. Sí, él lo necesitaba, no lo hacía de manera directa. Sí, teniéndola de frente, sino que utilizaba, utilizaba terceros para que lo hiciera. Entonces no quiere decir, digamos, no la interpretación o, no quiero dejar el ambiente, que es que, si le hablaba, pero en realidad no, en momentos fue sistemático. Entonces en un momento sí y después fue suspendiendo la comunicación directa, claramente conozco lo que la grabación dice, pero ya dentro del contexto de haber montado la demanda, me dijo que había tenido una reunión con el director de allá que ella se había atrevido a grabar porque no quería que siguieran pasando injusticias. Sí, me acuerdo tanto que llegó algo super molesta porque el señor le había dicho delante de su jefe que algo así como que La dirección o que su trabajo era únicamente hacer papelitos o planillas, alguna cosa así y ella decía, ¿cómo es posible que este señor no sepa? Que yo tengo que hacer comité de mortalidad de niños. Todo eso porque pues digamos yo lo conocía porque me contaba y entiendo también que el director le llamó la atención al señor el señor este Diego por haber hecho esa esas como esas manifestaciones o reproches del trabajo que hacía. Ella como coordinadora, como jefe de allá. De hecho, entiendo, ella siempre ha sido muy detallista con las personas y ella me hablaba mucho de él y de otra persona y le llevaba chocolates, galletas y que el pelado era muy la apoyaba mucho su trabajo, que después fue el que se empezó a alejar como una semana unas dos semanas antes de que ella se fuera y ella me decía, Imagínate que tal persona no me acuerdo el nombre. Tal persona se empezó a alejar, ya no me saluda, me evita y pues eso también la puso mal el día que ella se fue, pues ella usaba carro y ella me dijo, Imagínate que tal persona, cuando ya aprendí la camioneta para salir. Se acercó, yo bajé el video y me dijo, doctora Diana, yo quiero pedirles disculpas porque las últimas semanas porque como me he comportado porque esto, es que a mí que ella me contó a mí que le había dicho que, que tenía miedo de perder su trabajo, que porque pues su

trabajo era muy primordial y todo el tema. Pero pues que él estaba muy apenado y por eso se acercaba a pedirle disculpas, como él había actuado los últimos días con ella porque entiendo, tenían una muy buena relación laboral. ¿EY de equipo en el trabajo? No, nunca dije que había presenciado. Ella en algún momento consideró dejar el tema así, después siguió con su decepción total y dijo, yo no me desgasto con eso, pero después como que se sentía, así como impotente de la injusticia de todo lo que ella había padecido y que había advertido y nadie hizo nada. Y dijo, no sé. Yo no me siento bien, yo necesito hacer algo, esto no puede quedar así de injusto. Y ahí fue cuando le dije, pues revisemos el tema. Y. Miramos y consideramos si existe o no algo que hacer desde lo judicial. Y ahí fue cuando pues entre Asesorarla como abogado, pero fue mucho tiempo después de que ella salió de médica, yo no la estaba asesorando para el momento del 3 de agosto del 2000, muy seguramente ella dijo que tenía su abogado, pues porque soy abogado y de pronto era la manera ella demostrar que se sentía respaldada”.

El demandado **DIEGO ALEXANDER RODRIGUEZ CARDOZO**¹², refirió al absolver interrogatorio de parte: “Soy Técnico, soy empleado en una compañía

¹²**DIEGO ALEXANDER RODRÍGUEZ CARDOZO, récord 16:45, archivo 41:** “Soy Técnico, soy empleado en una compañía médica, el traslado se dio a finales del mes de mayo del año 2020. soy empleador de Emermédica, estaba como líder de despacho, debo realizar seguimiento a la operación, liderar y controlar el despacho de toda la operación frente a conductores y médicos, garantizar que todos los recursos de la flota este al día para que los médicos puedan y los conductores tripular, velar porque que se haga un cumplimiento en el despacho de todas las atenciones, cumplir con las normas y reglamentos establecidos de seguridad y salud, tanto para pacientes como para los mismos colaboradores, cumplir con las políticas de seguridad, cumplir temas de seguridad de las tripulaciones como seguridad del paciente, el señor Jaime Luis Zamudio ordenó el traslado, la sede siempre ha tenido unos estándares de calidad y la idea era recuperarlo, los niveles de pronto se habían bajado un poco por pandemia, los indicadores se sacan de los niveles de indicadores que los da el nivel de cumplimiento, los indicadores se destacan por cumplimiento, dependiendo obviamente del color del triage, porque tenemos 5 triage, cada 1 tiene un tiempo de cumplimiento distinto y la productividad es en una cantidad de atenciones que ve cada médico, los niveles, los servicios se sacan, por la productividad según la cantidad de servicios valorados por cada médico de la tripulación, el único protocolo que había era antes de ingresar a las atenciones que el personal de salud que era sus elementos de protección, yo llamo a mi colaborador porque es mi compañero de trabajo, lo llamo 400 veces al día, no es que haya sido para llamar a preguntar por la doctora Diana en ningún momento, en mi cargo tengo que velar por los tiempos de cumplimiento de los médicos y pues en el WhatsApp ustedes lo están interpretando como si fuera algo, yo lo único que estoy colocando ahí es el tiempo que el médico se quedó sin salir a tripular debido a que eso hace parte de mi cargo, velar por los tiempos de cumplimiento. en el audio está muy claro que dice que yo entiendo que tienen bastante trabajo y más con las fichas de notificación para que por favor escuchemos el audio bien y está claramente estipulado lo que yo dije, desde el día que llegué a la sede por parte de la doctora Montoya, había otro doctor que era el doctor Vera, no lo vieron con visto bueno que yo llegara a la operación debido a que yo venía desde Toberín y soy de los líderes de despacho más antiguos que tienen la compañía en el momento que me presentaron con ellos, ambos me dieron la espalda y no quisieron hablar conmigo, luego de eso se presenta una serie de inconvenientes, no sé con qué fin no querían hablar conmigo, si de pronto no les gustaba que viniera alguien antiguo la compañía, yo simplemente fui a hacer cumplir las funciones de mi cargo, que es velar por el cumplimiento de la operación, con ocasión de la pandemia del COVID-19. Y dado que el expediente sé que era un proyecto piloto, los indicadores que estaban para julio y agosto del 2020 estaban adaptados para la emergencia de la pandemia de COVID-19, los indicadores siempre son los mismos, a finales del mes de mayo fui trasladado, el mismo día que yo llegué a la sede en la sede queda en el sótano del centro comercial Bazar Alsacia es toda la sede la que queda en el sótano. Obviamente está adecuada, como una oficina, y nos reunimos en la oficina del

médica, el traslado se dio a finales del mes de mayo del año 2020. soy empleador de Emermédica, estaba como líder de despacho, debo realizar seguimiento a la operación, liderar y controlar el despacho de toda la operación frente a conductores y médicos, garantizar que todos los recursos de la flota este al día para que los médicos puedan y los conductores tripular, velar porque que se haga un cumplimiento en el despacho de todas las atenciones, cumplir con las normas y reglamentos establecidos de seguridad y salud, tanto para pacientes como para los mismos colaboradores, cumplir con las políticas de seguridad, cumplir temas de seguridad de las tripulaciones como seguridad del paciente, el señor Jaime Luis Zamudio ordenó el traslado, la sede siempre ha tenido unos estándares de calidad y la idea era recuperarlo, los niveles de pronto se habían bajado un poco por pandemia, los indicadores se sacan de los niveles de indicadores que los da el nivel de cumplimiento, los indicadores se destacan por cumplimiento, dependiendo obviamente del color del triage, porque tenemos 5 triage, cada 1 tiene un tiempo de cumplimiento distinto y la productividad es en una cantidad de atenciones que ve cada médico, los niveles, los servicios se sacan, por la productividad según la cantidad de servicios valorados por cada médico de la tripulación, el único protocolo que había era antes de ingresar a las atenciones que el personal de salud que era sus elementos de protección, yo llamo a mi colaborador porque es mi compañero de trabajo, lo llamo 400 veces al día, no es que haya sido para llamar a preguntar por la doctora Diana en ningún momento, en mi cargo tengo

área de mantenimiento, de la cual es un área privada de la compañía y quería informarle a ella, pues que me gustaría trabajar en equipo, como siempre ha venido desarrollando mis actividades. Dado que la sede de Alsacia siempre fue una sede de mostrar en la compañía, lo único que le pedí a ella era que me gustaría trabajar con ella en equipo para que pudiéramos volver a nivelar los indicadores de la sede en general. En esa conversación de la que estamos hablando, que se dice que la realizó fue tan pronto llegó a la sede en el mes de mayo, en el momento no había nadie más presente. lo que sucede es que por mi cargo yo soy el más antiguo de la compañía, de hecho, yo he venido escalonando porque yo he hecho varios. Y yo soy el que erróneamente por las sedes, cuando necesitamos de pronto ajustar algún tipo de proceso, alguna cosa, entonces normalmente siempre solicité apoyo de la parte de la coordinación médica, como el caso del doctor Jorge, que él anteriormente antes de ser director de la sede fue Coordinador Médico. De hecho, también he cumplido este mismo cargo en las diferentes sedes de orden nacional, para cumplir también con este tipo de procesos que hacen parte de mi cargo, cuando terminamos la reunión salimos bien, obviamente con la idea, con el ánimo de trabajar en equipo. en ningún momento siempre estuve presto, nosotros obviamente tenemos un tiempo de medición, que es la parte de lo que cubre la parte logística, que es la que manejo yo y era la idea de mejorar los tiempos de respuesta frente a la salida de turno inicial, o sea iniciando turno frente a las diferentes actividades que ocurrían en el transcurso de las atenciones que estaban valorando los, los médicos, discúlpame, la idea, obviamente, era que ella manejara toda la parte clínica, la cual nunca en ningún momento, yo me metí en la parte clínica de los que manejaba la coordinación médica en ese momento, la parte de lo que yo tengo claro de ellos es capacitar, Auditar toda la parte clínica de la compañía, pero los médicos tienen a cargo la sede perdón. Si no estoy mal el doctor Vladimir, director de la sede, me manifestó que la doctora quería hacer una reunión, simplemente pregunté, fue el tema de la memoria del médico, le explico cómo se hace una prueba de tamizaje, que pues era lo que en ese momento estaba viendo, es que en ese momento yo estaba en Toberín, me había movido y le pregunté si el doctor Higuera se demoraba en salir debido a que teníamos bastantes emergencias para atender, teniendo en cuenta que estábamos en el pico de la pandemia, en ese momento el único medio en el que ingresaba a turno a las 12:00 H de la tarde, que era la hora”.

que velar por los tiempos de cumplimiento de los médicos y pues en el WhatsApp ustedes lo están interpretando como si fuera algo, yo lo único que estoy colocando ahí es el tiempo que el médico se quedó sin salir a tripular debido a que eso hace parte de mi cargo, velar por los tiempos de cumplimiento. en el audio está muy claro que dice que yo entiendo que tienen bastante trabajo y más con las fichas de notificación para que por favor escuchemos el audio bien y está claramente estipulado lo que yo dije, desde el día que llegué a la sede por parte de la doctora Montoya, había otro doctor que era el doctor Vera, no lo vieron con visto bueno que yo llegara a la operación debido a que yo venía desde Toberín y soy de los líderes de despacho más antiguos que tienen la compañía en el momento que me presentaron con ellos, ambos me dieron la espalda y no quisieron hablar conmigo, luego de eso se presenta una serie de inconvenientes, no sé con qué fin no querían hablar conmigo, si de pronto no les gustaba que viniera alguien antiguo la compañía, yo simplemente fui a hacer cumplir las funciones de mi cargo, que es velar por el cumplimiento de la operación, con ocasión de la pandemia del COVID-19. Y dado que el expediente sé que era un proyecto piloto, los indicadores que estaban para julio y agosto del 2020 estaban adaptados para la emergencia de la pandemia de COVID-19, los indicadores siempre son los mismos, a finales del mes de mayo fui trasladado, el mismo día que yo llegué a la sede en la sede queda en el sótano del centro comercial Bazar Alsacia es toda la sede la que queda en el sótano. Obviamente está adecuada, como una oficina, y nos reunimos en la oficina del área de mantenimiento, de la cual es un área privada de la compañía y quería informarle a ella, pues que me gustaría trabajar en equipo, como siempre ha venido desarrollando mis actividades. Dado que la sede de Alsacia siempre fue una sede de mostrar en la compañía, lo único que le pedí a ella era que me gustaría trabajar con ella en equipo para que pudiéramos volver a nivelar los indicadores de la sede en general. En esa conversación de la que estamos hablando, que se dice que la realizó fue tan pronto llegó a la sede en el mes de mayo, en el momento no había nadie más presente. lo que sucede es que por mi cargo yo soy el más antiguo de la compañía, de hecho, yo he venido escalonando porque yo he hecho varios. Y yo soy el que erróneamente por las sedes, cuando necesitamos de pronto ajustar algún tipo de proceso, alguna cosa, entonces normalmente siempre solicitó apoyo de la parte de la coordinación médica, como el caso del doctor Jorge, que él anteriormente antes de ser director de la sede fue Coordinador Médico. De hecho, también he cumplido este mismo cargo en las diferentes sedes de orden nacional, para cumplir también con este

este tipo de procesos que hacen parte de mi cargo, cuando terminamos la reunión salimos bien, obviamente con la idea, con el ánimo de trabajar en equipo. en ningún momento siempre estuve presto, nosotros obviamente tenemos un tiempo de medición, que es la parte de lo que cubre la parte logística, que es la que manejo yo y era la idea de mejorar los tiempos de respuesta frente a la salida de turno inicial, o sea iniciando turno frente a las diferentes actividades que ocurrían en el transcurso de las atenciones que estaban valorando los, los médicos, discúlpame, la idea, obviamente, era que ella manejara toda la parte clínica, la cual nunca en ningún momento, yo me metí en la parte clínica de los que manejaba la coordinación médica en ese momento, la parte de lo que yo tengo claro de ellos es capacitar, Auditar toda la parte clínica de la compañía, pero los médicos tienen a cargo la sede perdón. Si no estoy mal el doctor Vladimir, director de la sede, me manifestó que la doctora quería hacer una reunión, simplemente pregunté, fue el tema de la memoria del médico, le explico cómo se hace una prueba de tamizaje, que pues era lo que en ese momento estaba viendo, es que en ese momento yo estaba en Toberín, me había movido y le pregunté si el doctor Higuera se demoraba en salir debido a que teníamos bastantes emergencias para atender, teniendo en cuenta que estábamos en el pico de la pandemia, en ese momento el único medio en el que ingresaba a turno a las 12:00 H de la tarde, que era la hora”.

La demandante, reafirmó su posición e indicó¹³, “Previo a la firma de este contrato, realicé en la serie de entrevistas con el señor Mauricio Guerrero, la

¹³**Interrogatorio Demandante, récord 25:30, archivo 41:** “Previo a la firma de este contrato, realicé en la serie de entrevistas con el señor Mauricio Guerrero, la carrera 19 no era la sede principal, si bien la sede principal de Emermédica es la que usted refiere previo a la contratación, me prometieron la asignación a la sede alterna de Alsacia, el señor Diego velaba por el cumplimiento de los indicadores netamente operativos, no de servicio ni de satisfacción del usuario, era parte de la de la supervisión del señor, verificar los tiempos de atención, dado que el señor me citó sin yo conocerlo, me citó a solas sin ninguna otra persona a atacarme respecto a la pésima puntuación de actividades a mi cargo y de los médicos a mi cargo e indicándome que él iba a una función y una misión especial que llevaba 9 años en esa empresa, a lo cual claramente le dije que no estaba de acuerdo con lo que decía, porque si bien los tiempos o los indicadores que él refería estaban perversos, no es cierto y se prueba con una traza de correos donde había mejoría cuando inicio mi gestión en esa sede y también le aclaré que, dado el tiempo de pandemia que fue declarada el 25 de marzo del año 2020. Los tiempos no podían ser manejados igual, ya que, dadas las directrices del Ministerio, como que los profesionales tuvieron que tomarse pruebas antes de salir a su turno, los profesionales tuvieron que hacer un tes completo antes de tener un contacto con un paciente, cómo tener que vestirse con una serie de elementos de protección personal, hacer desinfección de todos sus equipos posterior a las atenciones, tomaba más o menos 20 minutos más a lo estipulado, usualmente antes de la pandemia, y aun así estábamos cumpliendo con los tiempos y los indicadores operativos que él defendía. Le expliqué claramente que no estaba de acuerdo. Ahora bien, los únicos indicadores. Que estaban a mi cargo no son esos, ya que los indicadores de un coordinador médico son velar por la calidad, seguridad en la atención de los pacientes. Fue lo que traté de explicarle que en eso también habíamos tenido importante mejoría, porque cuando recibí esa sede teníamos altísimos eventos de atenciones e inseguras con muertes de pacientes con pérdida de estructuras vitales de pacientes por la mala calidad de la atención y se lo expliqué claramente a ese señor, realizó

comentarios estando solos y con compañeros sí lo realizó, producto de la impotencia del acoso que sufría por ese señor le dije que tenía un abogado para mí las 24 horas, le dije “le llegó la que no era” ante los agravios que cometió el señor Rodríguez en la reunión conmigo, gracias, en varias ocasiones le expresé la necesidad de crear un buen ambiente y de parar los agravios en varias oportunidades a él, no se le copie los correos al señor Diego Rodríguez, en llamada telefónica del día 2 de agosto me levantó a gritos por el teléfono por la salida tarde de un médico, durante el mes de julio era prácticamente todos los días que me gritaba, los hechos sucedieron en un mes, hora, tiempo, lugar, les puedo decir el lugar, la sede Alsacia, en la sede se encuentra ubicada en un sótano donde es el lugar la sede de Alsacia, por los que el tiempo es comprendido durante el mes de julio del año 2020, en los turnos que yo tenía, los turnos eran o en la mañana o en la tarde, eran rotativos horas exactas en los horarios de mi turno, que era de 5 de la mañana 13:00 H de la tarde, para el momento la semana de rotación estaba de 13:00 H de la tarde a 21:00 H de la noche. Domingos cuando tuviera turno fueron comprendidos entre el primero de julio y 2 de agosto del 2022. Las circunstancias sucedían todos los días, por lo cual no podría, o sea decir cada 1 en la hora y la fecha exacta, en mi turno médico de coordinación médica el señor nunca se dirigía hacia mí para preguntar lo que es exclusivamente había estado a mi cargo, sino que usaba terceros para preguntar o pues para obtener la información, no saludaba, se reunía con otros conductores o con otras personas a hablar en secreto y se susurraban y se burlaban de mí, hacía comentarios para que yo escuchara y también a otras personas de que me iba a hacer sacar, si es que no me hacía renunciar. Primero se burlaba, desmeritando a mi trabajo diciendo que en mis turnos no se hacía nada, que ya había enviado múltiples correos a sus superiores, los cuales son el señor Zamudio y el gerente de la empresa, sobre la mala gestión de mi trabajo y la mala gestión en mis turnos, cuando me llamaba por teléfono, cómo fue la situación del 2 de agosto me gritaba, se burlaba, susurraba. me hacía sentir atormentada, humillada todo el tiempo y, sobre todo, sembraba duda todo el tiempo de mi trabajo junto a los conductores que él tenía a su cargo y con otras personas que trabajamos en el momento en esa sede, yo lo saludaba hasta que ya, pues cansada de que el señor no contestaba, un simple saludo, pues decidí hacer exactamente lo mismo, como lo explicaba anteriormente, el señor era el que evitaba, pedí a terceros intermediarios para no dirigirse a mí, los ataques fueron en la descalificación de mi trabajo, en donde dijo con palabras textuales, “aquí la coordinación solo está para hacer fichas”, aquí la coordinación es solo un apoyo en los turnos de la doctora Montoya no se ve nada, no se hace nada y ya lo informé a mis superiores. Aquí la coordinación médica es solo un apoyo y solo me importan mis indicadores operativos, lo cual desconoce totalmente la importancia de la labor de un coordinador médico y descalifica absolutamente todo lo que hace el coordinador médico o lo que yo tenía cargo, que no era solo vigilar que los tiempos de los médicos se cumplieran y como aclaro, eran imposibles porque la compañía no tomó ninguna conducta respecto a la modificación en la que nos encontrábamos por la situación de pandemia, antes de la llegada del señor del señor Rodríguez, existen múltiples correos donde, a pesar de la situación que vivimos en pandemia ya tenía mejores tiempos en la atención, lo cual está totalmente evidenciado, los indicadores operativos habían mejorado a pesar de la situación y los indicadores de calidad, disminuyendo quejas y acciones graves para los pacientes por la mala calidad o la baja seguridad en la atención que se presentaba en la sede, esas burlas consistían en que se reunían, yo estaba sentada en mi puesto de trabajo, eso era como por unos módulos, el señor se reunía con otros a secretar y todos me miraban riéndose y burlándose cuando pasaba por el lado, hacía los comentarios que le digo, la voy a hacer sacar si es que no la hago renunciar, eran las burlas cuando se reunía con el resto de conductores a su cargo a mirarme, a reírse, a susurrar y a secretar era evidente, la voy a hacer sacar, si es que no renuncia primero a la vieja esa y lo que le digo, me miraban y se reían. Tan pronto ingresé a la compañía mi jefe directo era el señor Manuel Cárdenas, luego pasó a ser el doctor Vladimir Turking desde el 1° de julio, el primer correo donde reporté todas estas conductas se lo envié al Director Nacional porque el doctor Vladimir en presencia de él sucedían las cosas y no hacía absolutamente nada y considere que no iba a tener ningún tipo de apoyo y lo escalé al siguiente nivel jerárquico, los agravios fueron la expresión irrespetuosa que el señor ejerció sobre mí, esos gritos se referían a que un médico estaba demorado en la salida, exactamente, el doctor Ronald Higuera. Le expliqué que el estábamos haciendo la prueba normativa COVID y. ante los gritos del señor, el reclamó por la no salida en los tiempos estipulados, ese fue el grito, nunca me han partido órdenes diferentes, recuerdo, eran más o menos 90 conductores que no estaban a mi cargo, pero recuerdo a 1, era Montoya, recuerdo el nombre de otro líder de despacho, Alex Bernal, y el nombre de un conductor, que es de apellido Iván López, eso ocurría durante el mes de julio, siempre que yo llegaba me encontraba con el señor Diego Rodríguez. En la semana podrían ser muchas veces, susurraba, secretaban con el mismo doctor Vladimir o con las personas que estaban en los diferentes turnos de siempre. Había que hacer una entrega de las novedades o cosas importantes de lo que había ocurrido en el turno a mi cargo, específicamente recurría al otro coordinador médico que llegaba a recibirme para que me preguntara y lo contara, se formaba como un círculo en el que se paraban en frente a mí se reían, me miraban cuando pasaba, decía yo a esa doctora, a esa coordinadora y allá solo había una doctora, me dirigí a tomar un café y pasaba por el lado de ellos. El señor estaba diciendo a esa doctora, a esa coordinadora. Yo como desconocía el proceso del envío al área de talento humano el día 6 de agosto, ellos me la devuelven, me dicen que la ponga en conocimiento de un Comité de Convivencia. La puse ese mismo día 6 de agosto en conocimiento del Comité de Convivencia. Ellos me responden 4 días después que ha sido recibida. Y que diligencie el formato. Por parte del Comité de Apellidos Sepúlveda me responde que estaremos que evaluarán el caso y que me estaban avisando, el día 11

carrera 19 no era la sede principal, si bien la sede principal de Emermédica es la que usted refiere previo a la contratación, me prometieron la asignación a la sede alterna de Alsacia, el señor Diego velaba por el cumplimiento de los indicadores netamente operativos, no de servicio ni de satisfacción del usuario, era parte de la de la supervisión del señor, verificar los tiempos de atención, dado que el señor me citó sin yo conocerlo, me citó a solas sin ninguna otra persona a atacarme respecto a la pésima puntuación de actividades a mi cargo y de los médicos a mi cargo e indicándome que él iba a una función y una misión especial que llevaba 9 años en esa empresa, a lo cual claramente le dije que no estaba de acuerdo con lo que decía, porque si bien los tiempos o los indicadores que él refería estaban perversos, no es cierto y se prueba con una traza de correos donde había mejoría cuando inicio mi gestión en esa sede y también le aclaré que, dado el tiempo de pandemia que fue declarada el 25 de marzo del año 2020. Los tiempos no podían ser manejados igual, ya que, dadas las directrices del Ministerio, como que los profesionales tuvieron que tomarse pruebas antes de salir a su turno, los profesionales tuvieron que hacer un test completo antes de tener un contacto con un paciente, cómo tener que vestirse con una serie de elementos de protección personal, hacer desinfección de todos sus equipos posterior a las atenciones, tomaba más o menos 20 minutos más a lo estipulado, usualmente antes de la pandemia, y aun así estábamos cumpliendo con los tiempos y los indicadores operativos que él defendía. Le expliqué claramente que no estaba de acuerdo. Ahora bien, los únicos indicadores. Que estaban a mi cargo no son esos, ya que los indicadores de un coordinador médico son velar por la calidad, seguridad en la

de agosto en horas de la noche, después de recibir el correo de mi superior, me comunicaron que había sido trasladada a la sede de Toberín. En la carta de renuncia, aduje esa situación de acoso que venía padeciendo, que ya había puesto en conocimiento de todos los superiores y comité de convivencia, cuando me manifiestan del traslado, no manifesté, o sea directamente a ellos, sino ya en la carta de renuncia, sumado a la situación de acoso, el traslado a la a la sede de Toberín implica una serie de desmejoramiento en mi calidad de vida, todavía es que vivo al otro extremo, los horarios de ingreso son 5 de la mañana, me tocaba salir 3 de la mañana, a los pocos días que alcancé a estar en esa sede, eran unas condiciones totalmente extremas que me quedaba imposible, por yo haber interpuesto la queja, realmente era un castigo de ellos, los hechos sucedieron en esos últimos días de interponer la queja y desafortunadamente la empresa no realiza ningún tipo de apoyo, es lo que yo percibo como colaboradora, porque así es esa empresa. Dado que antes de mi ingreso el mismo doctor Mauricio fue el que decidió trasladarme antes de mi ingreso yo decidí aceptar trabajar con Emermédica, él conocía mi situación particular. Le gustó mi hoja de vida, mis exámenes y demás y le dije, doctor, “me gustaría ingresar a la empresa”, pero en Toberín me quedaría imposible. Me gustaría traerla si podemos garantizarle la sede Alsacia, él me dijo y él mismo fue el que me trasladó, el conocía mi situación particular. Mi decisión de terminar el contrato fue por el acoso del señor Diego Rodríguez, porque ya venía viviendo una angustia impresionante en mi vida y cuando me dicen, se va, pues ya, simplemente no podía continuar de ninguna manera, la notificación de renuncia fue el 11 de agosto, solo hubo un correo que le envió a otro superior, donde fue a un superior a otro médico, Director Médico, donde le dije que yo ya no aguantaba más, que estaba padeciendo más y que yo próximamente iba a tomar la decisión de renunciar porque no aguantaba más. En ese momento no me habían notificado traslado, no habían notificado nada”.

atención de los pacientes. Fue lo que traté de explicarle que en eso también habíamos tenido importante mejoría, porque cuando recibí esa sede teníamos altísimos eventos de atenciones e inseguras con muertes de pacientes con pérdida de estructuras vitales de pacientes por la mala calidad de la atención y se lo expliqué claramente a ese señor, realizó comentarios estando solos y con compañeros sí lo realizó, producto de la impotencia del acoso que sufría por ese señor le dije que tenía un abogado para mí las 24 horas, le dije “le llegó la que no era” ante los agravios que cometió el señor Rodríguez en la reunión conmigo, gracias, en varias ocasiones le expresé la necesidad de crear un buen ambiente y de parar los agravios en varias oportunidades a él, no se le copie los correos al señor Diego Rodríguez, en llamada telefónica del día 2 de agosto me levantó a gritos por el teléfono por la salida tarde de un médico, durante el mes de julio era prácticamente todos los días que me gritaba, los hechos sucedieron en un mes, hora, tiempo, lugar, les puedo decir el lugar, la sede Alsacia, en la sede se encuentra ubicada en un sótano donde es el lugar la sede de Alsacia, por los que el tiempo es comprendido durante el mes de julio del año 2020, en los turnos que yo tenía, los turnos eran o en la mañana o en la tarde, eran rotativos horas exactas en las horarios de mi turno, que era de 5 de la mañana 13:00 H de la tarde, para el momento la semana de rotación estaba de 13:00 H de la tarde a 21:00 H de la noche. Domingos cuando tuviera turno fueron comprendidos entre el primero de julio y 2 de agosto del 2022. Las circunstancias sucedían todos los días, por lo cual no podría, o sea decir cada 1 en la hora y la fecha exacta, en mi turno médico de coordinación médica el señor nunca se dirigía hacia mí para preguntar lo que es exclusivamente había estado a mi cargo, sino que usaba terceros para preguntar o pues para obtener la información, no saludaba, se reunía con otros conductores o con otras personas a hablar en secreto y se susurraban y se burlaban de mí, hacía comentarios para que yo escuchara y también a otras personas de que me iba a hacer sacar, si es que no me hacía renunciar. Primero se burlaba, desmeritando a mi trabajo diciendo que en mis turnos no se hacía nada, que ya había enviado múltiples correos a sus superiores, los cuales son el señor Zamudio y el gerente de la empresa, sobre la mala gestión de mi trabajo y la mala gestión en mis turnos, cuando me llamaba por teléfono, cómo fue la situación del 2 de agosto me gritaba, se burlaba, susurraba. me hacía sentir atormentada, humillada todo el tiempo y, sobre todo, sembraba duda todo el tiempo de mi trabajo junto a los conductores que él tenía a su cargo y con otras personas que trabajamos en el momento en esa sede, yo lo saludaba hasta que

ya, pues cansada de que el señor no contestaba, un simple saludo, pues decidí hacer exactamente lo mismo, como lo explicaba anteriormente, el señor era el que evitaba, pedí a terceros intermediarios para no dirigirse a mí, los ataques fueron en la descalificación de mi trabajo, en donde dijo con palabras textuales, “aquí la coordinación solo está para hacer fichas”, aquí la coordinación es solo un apoyo en los turnos de la doctora Montoya no se ve nada, no se hace nada y ya lo informé a mis superiores. Aquí la coordinación médica es solo un apoyo y solo me importan mis indicadores operativos, lo cual desconoce totalmente la importancia de la labor de un coordinador médico y descalifica absolutamente todo lo que hace el coordinador médico o lo que yo tenía cargo, que no era solo vigilar que los tiempos de los médicos se cumplieran y como aclaro, eran imposibles porque la compañía no tomó ninguna conducta respecto a la modificación en la que nos encontrábamos por la situación de pandemia, antes de la llegada del señor del señor Rodríguez, existen múltiples correos donde, a pesar de la situación que vivimos en pandemia ya tenía mejores tiempos en la atención, lo cual está totalmente evidenciado, los indicadores operativos habían mejorado a pesar de la situación y los indicadores de calidad, disminuyendo quejas y acciones graves para los pacientes por la mala calidad o la baja seguridad en la atención que se presentaba en la sede, esas burlas consistían en que se reunían, yo estaba sentada en mi puesto de trabajo, eso era como por unos módulos, el señor se reunía con otros a secretar y todos me miraban riéndose y burlándose cuando pasaba por el lado, hacía los comentarios que le digo, la voy a hacer sacar si es que no la hago renunciar, eran las burlas cuando se reunía con el resto de conductores a su cargo a mirarme, a reírse, a susurrar y a secretar era evidente, la voy a hacer sacar, si es que no renuncia primero a la vieja esa y lo que le digo, me miraban y se reían. Tan pronto ingresé a la compañía mi jefe directo era el señor Manuel Cárdenas, luego pasó a ser el doctor Vladimir Turking desde el 1º de julio, el primer correo donde reporté todas estas conductas se lo envié al Director Nacional porque el doctor Vladimir en presencia de él sucedían las cosas y no hacía absolutamente nada y considere que no iba a tener ningún tipo de apoyo y lo escalé al siguiente nivel jerárquico, los agravios fueron la expresión irrespetuosa que el señor ejerció sobre mí, esos gritos se referían a que un médico estaba demorado en la salida, exactamente, el doctor Ronald Higuera. Le expliqué que el estábamos haciendo la prueba normativa COVID y ante los gritos del señor, el reclamó por la no salida en los tiempos estipulados, ese fue el grito, nunca me han partido órdenes diferentes, recuerdo, eran más o menos 90 conductores que no

estaban a mi cargo, pero recuerdo a 1, era Montoya, recuerdo el nombre de otro líder de despacho, Alex Bernal, y el nombre de un conductor, que es de apellido Iván López, eso ocurría durante el mes de julio, siempre que yo llegaba me encontraba con el señor Diego Rodríguez. En la semana podrían ser muchas veces, susurraba, secreteaban con el mismo doctor Vladimir o con las personas que estaban en los diferentes turnos de siempre. Había que hacer una entrega de las novedades o cosas importantes de lo que había ocurrido en el turno a mi cargo, específicamente recurría al otro coordinador médico que llegaba a recibirme para que me preguntara y lo contara, se formaba como un círculo en el que se paraban en frente a mí se reían, me miraban cuando pasaba, decía yo a esa doctora, a esa coordinadora y allá solo había una doctora, me dirigí a tomar un café y pasaba por el lado de ellos. El señor estaba diciendo a esa doctora, a esa coordinadora. Yo como desconocía el proceso del envío al área de talento humano el día 6 de agosto, ellos me la devuelven, me dicen que la ponga en conocimiento de un Comité de Convivencia. La puse ese mismo día 6 de agosto en conocimiento del Comité de Convivencia. Ellos me responden 4 días después que ha sido recibida. Y que diligencie el formato. Por parte del Comité de Apellidos Sepúlveda me responde que estaremos que evaluarán el caso y que me estaban avisando, el día 11 de agosto en horas de la noche, después de recibir el correo de mi superior, me comunicaron que había sido trasladada a la sede de Toberín. En la carta de renuncia, aduje esa situación de acoso que venía padeciendo, que ya había puesto en conocimiento de todos los superiores y comité de convivencia, cuando me manifiestan del traslado, no manifesté, o sea directamente a ellos, sino ya en la carta de renuncia, sumado a la situación de acoso, el traslado a la a la sede de Toberín implica una serie de desmejoramiento en mi calidad de vida, todavía es que vivo al otro extremo, los horarios de ingreso son 5 de la mañana, me tocaba salir 3 de la mañana, a los pocos días que alcancé a estar en esa sede, eran unas condiciones totalmente extremas que me quedaba imposible, por yo haber interpuesto la queja, realmente era un castigo de ellos, los hechos sucedieron en esos últimos días de interponer la queja y desafortunadamente la empresa no realiza ningún tipo de apoyo, es lo que yo percibo como colaboradora, porque así es esa empresa. Dado que antes de mi ingreso el mismo doctor Mauricio fue el que decidió trasladarme antes de mi ingreso yo decidí aceptar trabajar con Emermédica, él conocía mi situación particular. Le gustó mi hoja de vida, mis exámenes y demás y le dije, doctor, "me gustaría ingresar a la empresa", pero en Toberín me quedaría imposible. Me gustaría traerla si podemos

garantizarle la sede Alsacia, él me dijo y él mismo fue el que me trasladó, el conocía mi situación particular. Mi decisión de terminar el contrato fue por el acoso del señor Diego Rodríguez, porque ya venía viviendo una angustia impresionante en mi vida y cuando me dicen, se va, pues ya, simplemente no podía continuar de ninguna manera, la notificación de renuncia fue el 11 de agosto, solo hubo un correo que le envió a otro superior, donde fue a un superior a otro médico, Director Médico, donde le dije que yo ya no aguantaba más, que estaba padeciendo más y que yo próximamente iba a tomar la decisión de renunciar porque no aguantaba más. En ese momento no me habían notificado traslado, no habían notificado nada”.

Pues bien, analizadas las pruebas en conjunto, debe advertir esta Corporación, no se extrae de ningún medio probatorio conductas de maltrato, persecución o entorpecimiento laboral, pues la parte actora no demostró las situaciones alegadas en la demanda, como era su deber procesal –artículo 167 del C.G.P.-.

Sobre la carga probatoria que le impone la ley al presunto trabajador que es acosado, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, radicado 89855, SL 3654 de 2022, se explicó:

*“Ahora, las manifestaciones vertidas con antelación son útiles, igualmente, para despachar de forma negativa el cargo segundo porque, **contrario a lo señalado por la recurrente, esta Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse frente al alcance del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, advirtiendo que, para la procedencia de la garantía allí prevista, es necesaria la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral, por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente.***

Precisamente, en la sentencia de casación CSJ SL052-2021, se indicó:

1. Ineficacia del despido en los términos del numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

En el segundo cargo orientado por la vía jurídica, el censor acusa la aplicación indebida del numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 porque en su criterio el Tribunal se equivocó al exigir para la viabilidad de la protección prevista en la norma, la verificación por parte del hoy Ministerio del Trabajo de la ocurrencia de los hechos constitutivos de acoso laboral o, que al menos, hubiera conminado al empleador a poner en marcha los procedimientos determinados en la legislación.

Al respecto es oportuno transcribir el numeral 1.º de artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que establece:

Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido todos los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa,

judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

Sobre el particular, esta Sala de la Corte es del criterio que para la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente (CSJ SL17063-2017). En dicha providencia, la Corporación señaló:

El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1°, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibidem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».

Ahora bien, al descender al asunto a juzgar y comenzando por lo planteado en el segundo cargo, en el que se endilgó errores jurídicos, observa la Sala, que el Tribunal al interpretar el texto del citado numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, coligió que «consagra una protección especial a favor de la víctima por acoso laboral, para que en caso de que sea despedida o destituida en represalia por las quejas o denuncias que para el efecto presente, dicho despido se tenga por ineficaz», adicionalmente y de cara al condicionamiento contenido en la parte final de dicho numeral 1, infirió que para que opere esa protección la autoridad administrativa o judicial deben verificar la efectiva ocurrencia de los hechos denunciados.

La censura hizo consistir el desvío interpretativo del fallador de alzada, en que tal preceptiva no exige la calificación de acoso laboral por parte de la autoridad competente administrativa o judicial, para que pueda operar la protección legal allí prevista, porque el fin de esta normativa no es otro que evitar que se tomen represalias contra los trabajadores que interponen las quejas o denuncias de acoso, con independencia de que la actuación culmine con una sanción o no. Además, sostuvo que al impartirse la aprobación a la conciliación que los implicados acuerden, el Inspector de Trabajo debe entrar a verificar los hechos de acoso, como en este caso aconteció.

Visto lo anterior, la razón está de parte del Tribunal y no de la recurrente, habida cuenta que el entendimiento dado en la segunda instancia a la disposición legal cuestionada no va en contravía de la verdadera inteligencia de esa disposición legal, y por el contrario, se avine a su alcance como a su genuino y cabal sentido.

En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia.

Sin embargo, esas conductas objeto de la denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibidem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha de verificar «la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento».

requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral". (negrilla y subrayado fuera del texto).

En aplicación de lo anterior, encuentra esta Corporación que ninguna prueba obrante en el proceso permite corroborar la existencia de alguna conducta de acoso laboral en la modalidad denunciada en el libelo introductor, como ya se dijo, exactamente, analizadas las pruebas documentales que se enlistaron en precedencia, se observa la existencia de unos correos electrónicos (mensaje de datos), los cuales relacionan como asunto “*tiempo de acompañamientos de médicos*”, por medio de los cuales se ponen en conocimiento las mediciones realizadas entre el mes de abril a junio de 2020 con el fin de mejorar los tiempos de los médicos en todas las sedes de la enjuiciada, siendo estas, Bucaramanga, Barranquilla, Medellín, Neiva, Toberín, Villavicencio y Chía, comparativo que hizo la demandada EMÉRMEDICA a nivel nacional. En este email se indica de manera textual (página 55, archivo 01):

Muy buenas tardes drs , dando seguimiento a los tiempos de atención medica de sus sedes, se encuentra lo siguiente (medición 16 al 22 de junio y comparativo medición anterior):

- *Sede Medellín persiste con la mayor desviación en los tiempos de atención del triage III.*
- *Sede Neiva presenta la mayor desviación en los tiempos de atención del triage V. (se recomienda revisar la causa del desvió).*
- *Sede Bucaramanga , presenta la mayor desviación en los tiempos de atención del **triage IV.***
- *El triage de mayor desviación a nivel nacional fue el triage V, desviación aportada por la sede Neiva.*
- *Los diagnósticos más registrados a nivel nacional fueron , IRA,EDA,HTA, en mismo orden .*

16-22 JUNIO 2020			
SEDE/TRIAGE (minutos)	III	IV	V
B/MANGA	39,2	36,3	27,7
B/QUILLA	28,7	36,3	27,7
MEDELLIN	50,8	35,7	30,3
NEIVA	41,4	34,9	58
TOBERIN	46,3	31,6	25,2
V/CIO	39,7	30	11,5
CHIA	34,7	28,3	28,9

CALI	33,4	27,8	34
ALSACIA	43,3	26,6	22,6
Promedio	39,7222222	31,9444444	29,5444444

Comparativo , a nivel nacional se evidencia una disminución de los tiempos de atención de 4 minutos en general para los triage evaluados, el mayor número de atenciones se encuentran clasificadas como **triage IV con un 52.03%** razón por la cual se realiza énfasis en la comparación de este :

- Sedes Bucaramanga, Barranquilla , Medellín y Toberín presentan el **mayor aumento** en los tiempos de atención , en comparación con la semana anterior.
- Sedes Alsacia , Neiva , Chía , Cali y Villavicencio , presentan una **disminución importante y ajustes a tiempos de atención** .

	1-15 junio	16-22 junio
SEDE/TRIAGE (minutos)	IV	IV
B/MANGA	30,5	36,3
B/QUILLA		36,3
MEDELLIN	34,5	35,7
NEIVA	36	34,9
TOBERIN	30,6	31,6
V/CIO	30,9	30
CHIA	53,7	28,3
CALI	34,7	27,8
ALSACIA	29,4	26,6
Promedio	35,0375	31,9444444

por otra parte , la capacidad instalada operativa , a de junio 22 se encuentra en un 48,5 % , perse hay equipo suficiente para ajustar los tiempos de atencion , agradezco el acompañamiento al equipo medico de sus sedes , en pro de mejorar los indicadores de oportunidad de la atencion y en forma consecuente la productividad de los mismos.

En igual sentido esta información se reiteró a través del mensaje de fecha 23 de julio, 4 y 7 de agosto de 2020 (página 60 a 65), informando:

De: Christian David Tovar Tirado <Christian_tovar@emermedica.com.co>

Enviado el: jueves, 23 de julio de 2020 12:08 p. m.

Para: Carolina del Pilar Rojas Moreno <carolina_rojas@emermedica.com.co> Diana Maria Montoya Herrera <diana_montoya@emermedica.com.co> Salvador Mauricio Niño Sanchez <salvador_nino@emermedica.com.co>; David Felipe Martinez Retavizca <david_martinez@emermedica.com.co>

CC: Oscar Mauricio Guerrero Calde <oscar_guerrero@emermedica.com.co>; Jaime Luis Zamudio Torres <jaime_zamudio@emermedica.com.co>; Juan Carlos Vera Rugeles <juan_vera@emermedica.com.co>; Jose Andres Rojas Avila <andres_rojas@emermedica.com.co>

Asunto: SEGUIMIENTO A TIEMPOS DE ATENCIÓN BOGOTÁ

Importancia: Alta

Buenos días Dres.

Realizando un apoyo al proceso adelantado por la dirección médica y en aras de ayudar a que sus procesos fluyan de mejor manera en cuanto a los seguimientos de tiempos de atención, me permito enviar un análisis detallado con una visión distinta de la que envía semanalmente el dr. Vera dado que les voy a mostrar un panorama alejado de la parte médica pero que en entendimiento conjunto con los análisis médico les puede ayudar a articular y mejorar los tiempos de atención de sus sucursales para cumplir las metas establecidas.

ALSACIA

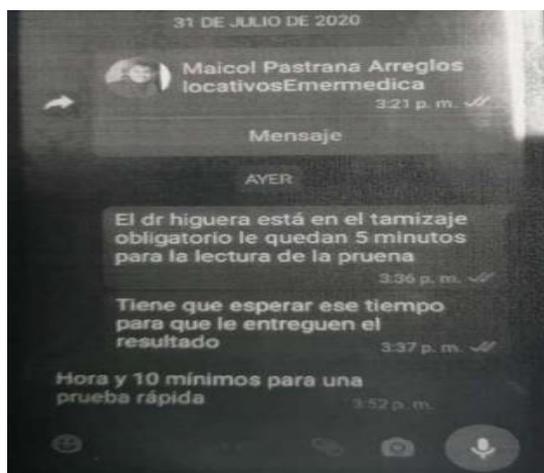
Esta sucursal es una de las mejores en cuanto a tiempos de atención de sus médicos, se ha visto una mejora progresiva a partir del mes de mayo (fecha de inicio del piloto de seguimiento diario en la sucursal) en la cual pasó de un tiempo promedio de atención sucursal de 30 min en triage IV y V y 47 min triage III a 25 min IV V y 44 min III en junio y a 24 min IV V en lo que va de julio. Adicional a esto el 40% de los médicos se encuentran adheridos a tiempos actualmente.

El panorama que tiene la sucursal actualmente es el siguiente:

Como se evidencia en el siguiente grafico la sucursal presenta en la franja horaria de 6 p.m. a 4 a.m. desviaciones de tiempos los cuales mantienen una tendencia que viene desde el mes de junio, mes en el cual los picos horarios de desviación eran los mismos, esto tiene una relación directa con los médicos que cumplen sus funciones en estos horarios, asimismo el éxito del proyecto puede pasar también por el hecho de solucionar la desviación en los horarios que los médicos pueden darse mayor libertad, evidenciando que ellos se encuentran adheridos en horarios administrativos donde el área de despacho hace mayor control.

Frente a los correos aportados con posterioridad al 11 de agosto de 2020, valga resaltar, no tienen mayor incidencia en este proceso en la medida que no fueron dirigidos a la demandante toda vez que la relación laboral culminó en esta data, puntualmente, el correo del 18 de agosto de 2020 (páginas 66 a 68, archivo 01) exterioriza los tiempos de acompañamiento, tema que ya había sido difundido.

Ahora bien, en cuanto a la conversación sostenida vía WhatsApp entre la actora y el señor DIEGO ALEXANDER el día 31 de julio de 2020, conforme se muestra en la imagen que fue aportada a página 103 del archivo 01, debe decirse, no se advierte una respuesta irrespetuosa o tendiente a ejercer presión a la demandante como Coordinadora de la sede ya que de manera textual el demandado escribió: “Hora y 10 minutos para una prueba rápida”, sin que lo escribiera a modo de interrogación como se ilustró en la demanda, alterándose el contenido de la conversación. No obstante esta situación, en el contexto real tampoco se observa una conducta displicente hacia la demandante.



Pues bien, de estos mensajes de datos, se puede extraer que EMÉRMEDICA en efecto requería subir los indicadores a nivel nacional enseñando los tiempos o porcentajes a los miembros de la sociedad, en especial a los médicos y no únicamente a la aquí demandante, no pudiéndose colegir una conducta de acoso laboral ya que la empresa estaba midiendo la gestión frente a los pacientes de todas las sedes en Colombia sin el ánimo de desestimar la labor que desarrollaba la demandante como Coordinadora de la sede Alsacia o generar una sobre carga laboral, nótese, EMÉRMEDICA remitió los correos exponiendo los tiempos de todas las ciudades, demostrando con ello que estaba evaluando la calidad del servicio, siendo un actuar normal que ejecuta toda empresa para evaluar la competitividad, mucho más cuando se trata de atención en urgencias y se encuentra en riesgo la vida.

En este mismo orden, el testigo **ÓSCAR MAURICIO GUERRERO CALDERÓN**, al ser director Médico Nacional de la compañía encartada, relacionó las funciones propias que le asistían a la demandante DIANA MONTOYA en calidad de médico Coordinador y el demandado DIEGO ALEXANDER como líder de despacho, notándose que ninguna conducta de acoso laboral presencié, pues se limitó a narrar los esfuerzos que hizo EMERMEDICA S.A. y sus profesionales de la salud en la crisis de emergencia sanitaria originada por el COVID- 19, básicamente conoció de la queja de acoso radicada por la demandante pero nunca presencié conducta alguna por parte del demandado DIEGO ALEXANDER.

El jefe directo de la demandante, señor **VLADIMIR ISAKOV DÍAZ** fue claro y clave al mencionar que el señor DIEGO ALEXANDER debía mejorar los indicadores de la sede Alsacia y que fue por esta razón que había sido trasladado de sede, cumpliendo con los estándares dispuestos para ello ya que debían mejorar la atención de los usuarios, sumado a la difícil situación que atravesaba el sector salud debido a la pandemia generada por el COVID- 19. Ahora, este deponente. fue enfático en advertir que ***“Nunca presencié ningún tipo de situaciones de burla, ella me lo había comentado en el momento en que me se notificó la situación y en el momento también en el que hicimos la reunión, pues si cada una de las de las situaciones eran incómodas para ella.”***, lo que permite concluir que la señora DIANA MONTOYA al sostener la reunión el día 3 de agosto de 2020 con el demandado como persona natural fue quién se ofuscó y se marchó sin llegar a acuerdo alguno, resaltándose, la demandante tenía a su cargo la

Coordinación de los médicos y debía trabajar en equipo con el demandado Diego Alexander, entre otros, ya que era quién “media” los tiempos de las tripulaciones, función que sí tenía a su cargo, siendo corroborado por el jefe de la sede, no pudiéndose concluir que pretendía imponer deberes a la demandante. Aunado, este testigo no presencié conducta alguna de acoso laboral.

El testigo **JAIME LUIS ZAMUDIO TORRES** corroboró que la sede de Alsacia presentaba incumplimientos en los indicadores de la operación y, por ende, debieron adecuar las operaciones en esa sede. sumado a la difícil situación que atravesaban por el COVID -19, nótese, nada dijo frente a las supuestas conductas de acoso laboral que alega la demandante. Igual suerte corre la declaración del señor **LUIS ALEXANDER BERNAL** ya que fue certero y contundente al responder que no presencié conductas de acoso laboral hacia la demandante por parte del señor DIEGO ALEXANDER afirmando que éste nunca habló mal de la señora DIANA MONTOYA, ni secretaba ni mucho menos se expresa de manera descortés de ésta.

Por último, la declaración del señor **JOHAN ALBERTO RODRIGUEZ HERNANDEZ** quién es esposo de la actora, dio cuenta de los momentos de depresión que padeció la demandante, por supuestas conductas de acoso laboral que no fueron presenciadas por el deponente ya que no trabajaba en la sede de Alsacia, empero, compartía momentos en familia con la actora al convivir juntos, por lo que básicamente la declaración de este testigo se limitó a describir el estado emocional de su esposa en dicha época, el cual en su sentir, surgió con ocasión a las conductas de acoso laboral de las cuales era víctima. Así mismo, este testigo relató varios hechos teniendo conocimiento de ello ya que era la demandante quién le contaba los hechos o sucesos de acoso, es más, sostuvo que fue quien redactó la demanda que le ocupa a la Sala. Frente a este declarante, aunque su versión fue extensa no soporta ninguna situación de acoso laboral ya que, se itera, no se encontraba en la sede de Alsacia cuando la demandante ejercía las funciones junto con el señor DIEGO ALEXANDER, pues solo pudo corroborar el estado emocional de la actora en la época de la crisis de emergencia sanitaria generada por el COVID- 19. Además, llama la atención que la promotora de este litigio no acudió a un médico especialista para tratar la depresión que la aquejaba entre julio a agosto de 2020 o inclusive, con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo pues si bien la actora es profesional en el área de la salud lo

cierto es que debió acreditar a través de un medio idóneo la afectación originada por medio de un profesional del área afectada, echándose de menos esta prueba y por tanto, quedando solo en afirmaciones esta situación.

En síntesis los correos que según el recurrente no fueron valorados y las declaraciones recepcionadas **NO** permiten tener certeza sobre la existencia de conductas de acoso laboral, pues se pudo corroborar que existían indicadores en la empresa para mejorar el servicio a entregar a los usuarios afiliados, donde en efecto, el demandado DIEGO ALEXANDER intervenía al tener como función principal mejorar los mismos, según lo aseguró el jefe directo en este proceso, por lo que no es una función que el demandado como persona natural hubiese realizado sin ser parte de sus funciones como se alega en la demanda. Además, pese al esfuerzo de la demandante al relatar lo contrario, ninguna prueba soporta este exceso de autoridad y/o sobrecarga laboral. Precisamente, quedó establecido que la sociedad demandada pretendía mejorar la atención aun cuando el mundo atravesaba una crisis ajena al ámbito de la salud, debiendo propender por un buen servicio dadas las condiciones médicas que aquejaban a todas las sociedades que prestaban servicios de salud.

En cuanto al interrogatorio de parte absuelto por la demandante, se advierte, ésta se limitó a indicar que el demandado DIEGO ALEXANDER se burlaba de ella, se secretaba con los compañeros de trabajo y se refería en términos de burla, sin embargo, no existe ninguna prueba, pues pese a la insistencia de la demandante sobre estas situaciones en su declaración, esta Sala comparte la conclusión de la juez de primer grado dirigida a que no se probó con cuáles compañeros de trabajo ejercía estas conductas el demandado, relacionando tiempo, modo y lugar, describiendo de esta manera situaciones concretas de acoso, pues no se puede relevar a quién denuncia actos de acoso de probar los hechos constitutivos de acoso. Nótese que los correos que reposan en el plenario ninguno contiene una palabra dirigida a la demandante con el ánimo de maltratar, entorpecer o perseguir a la profesional, situación que igualmente, ratificaron los testigos ya que ninguno presencié estos hechos, inclusive, el esposo de la demandante no fue testigo presencial de ninguna situación y su dicho tuvo como asiento lo que le comentaba la actora.

Ahora, no se puede dejar de lado que para la época de los supuestos hechos de acoso laboral, el área de la salud se encontraba atravesando una difícil situación debido a la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, por lo que no podría concebirse que en esta época EMÉRMEDICA a través de DIEGO ALEXANDER imponía funciones a la demandante de manera exorbitante, dirigida a una sobre carga laboral, cuando es de público conocimiento que durante la pandemia los más expuestos fueron los profesionales del área de la salud ya que tenían un deber con los usuarios precisamente por sus conocimientos en esta materia, siendo de vital importancia emplear todos los medios para preservar la vida. De modo que, no es factible endilgar una conducta a los demandados cuando la época requería de compromiso de los colaboradores.

Sumado a lo expuesto, percibe la Sala que una vez la demandante puso en conocimiento la situación de insatisfacción que, según su dicho, padecía con su compañero de trabajo, fueron citados por el Director de la sede Alsacia a una reunión el 2 de agosto de 2020, fecha en la que no se llegó a acuerdo alguno dado que la actora se retiró del recinto de manera “alterada”, siendo imposible establecer la admisión de conductas en el encuentro, no obstante, el señor **VLADIMIR ISAKOV DÍAZ** fue enfático en indicar que el señor DIEGO ALEXANDER adujo que ninguna conducta desplegó en contra de la demandante, por el contrario, narró que desde el primer día en que tuvo comunicación con la actora sintió el rechazo para trabajar en equipo al ser tratado como un operador y o recibir una respuesta acertada por parte de DIANA MONTOYA.

Siguiendo con la valoración probatoria y contrario a lo afirmado por la actora, se destaca que la sociedad enjuiciada dio trámite a la queja formulada por la demandante el 10 de agosto de 2020 ya que le respondió el email a través del cual dirigió la inconformidad, solicitando al efecto se diligenciara el formato dispuesto para tal fin; trámite que no acreditó la actora haber enviado al Comité de Convivencia, además, se recalca, la demandante renunció el 11 de agosto de 2020, esto es, a los 5 días siguientes a la radicación de la queja por lo que no se puede de manera lógica imputar una omisión a la empresa cuando no tuvo la oportunidad de llevar a cabo los procedimientos previstos en la Ley 1010 de 2006 y el Reglamento Interno de Trabajo en vigencia de la relación laboral. Al punto el 10 de agosto de 2020 la empresa dio respuesta a la actora solicitando se diera trámite al formato para tal fin.

En este aspecto, vale la pena insistir, la actora dirigió un correo el 2 de agosto de 2020 al Director de la sede y éste instó a las partes a una reunión para conversar sobre el tema, concluyendo con esta situación que se medió en su momento por llegar a acuerdos entre las partes, extrayendo que EMÉRMEDICA intervino a través de uno de los representantes para apaciguar las molestias surgidas entre compañeros, siendo la conciliación un procedimiento que en muchas ocasiones es asertivo. Entonces, no puede atribuirse maltrato, persecución o entorpecimiento laboral en la asignación de funciones laborales, **lo que se advierte es una apreciación subjetiva de la accionante, pues todas sus afirmaciones van dirigidas a actos de burla y secretedera, pero nunca enfatizó en cuáles eran los comentarios de sus compañeros de trabajo.**

En punto al recurso de apelación impuesto por la parte actora, debe decirse que no se observó de los medios probatorios la presencia de un lenguaje hostil ni grosero, como lo narra la actora y, por tanto, no existe una vulneración a la Ley 1010 de 2006. Así pues, ninguna de las pruebas practicadas resulta útil para demostrar los fundamentos fácticos de la demanda. De ellas nada se extrae sobre presuntas conductas mencionadas.

De este modo puede decirse que la Juez de Primera Instancia no desatendió la existencia de ninguno de los medios de convicción del proceso, pues expresamente indicó que debía en estos eventos acreditarse cuál fue la conducta de acoso desplegada de manera detallada, lo que no se evidencia de ninguna de las pruebas relacionadas por la censura equivocadamente o no apreciadas. De todas formas, en el asunto bajo estudio, lo cierto es que NO existió relación de causalidad alguna entre la queja (06 de agosto de 2020, primera radicación) y la renuncia presentada por la demandante el 11 de agosto de 2020. Al punto, la actora narró en la carta:

Bogotá D.C., agosto 11 de 2020

Señores
EMERMÉDICA S.A.
Ciudad

Asunto: Renuncia Irrevocable

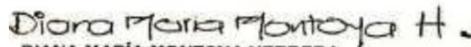
Estimados señores

Respetuosamente, me permito presentar mi **RENUNCIA IRREVOCABLE** al cargo de Coordinadora Médico en la Compañía, a partir del 12 de agosto de 2020.

Fundo mi decisión en la desmotivación laboral en la que me encuentro como consecuencia del acoso laboral al que estoy sometida por los actos y conductas que ha venido ejerciendo de manera reiterada el Líder de Despacho Sede Alsacia Diego Rodríguez, entre otras, el sometimiento a la descalificación profesional expresada en presencia de otros colaboradores de la sede y jefes de la Compañía; actos y conductas que decidí no soportar más y denunciar conforme a la queja radicada formalmente el 6 de agosto de 2020 ante el Área de Relaciones Laborales de la Compañía.

Aunado a lo anterior, hoy recibí un correo electrónico de la Dirección Médica, por medio del cual se me notifica el traslado a partir del 14 de agosto de 2020 a la Sede Norte Toberín; traslado que considero un brusco cambio de lugar de trabajo, además sorpresivo comoquiera que no concurre causa o antecedente alguno que de manera objetiva soporte razones de trabajo o de direccionamiento estratégico, sino que al contrario, es una decisión adoptada como castigo por la denuncia que presenté por el acoso laboral que hoy padezco, y que ya había advertido previamente respetando el conducto regular, sin embargo, no se me prestó atención alguna.

Finalmente, quiero manifestar la gran decepción que tengo sobre la Compañía y sobre las expresiones y publicaciones de reconocimiento a los Colaboradores Médicos, los cuales considero que no son más que una estrategia publicitaria que difiere de la realidad y del bienestar de nosotros los médicos, más aún, en tiempos tan difíciles que hoy vivimos con la actual pandemia.


DIANA MARÍA MONTOYA HERRERA
C.C. 24.341.500 de Manizales (Caldas)
Coordinadora Médico Sede Alsacia

De tal forma, en atención al primer párrafo del escrito que antecede, como ya se ha expuesto ampliamente, no se acreditaron las conductas descritas, así mismo frente a la decisión de la empresa del traslado a la sede Toberín, tal como lo aceptó la actora en el interrogatorio de parte, desde el inicio del contrato se plasmó como sede contractual **Toberín** y no Alsacia, destacándose que la empresa en uso de la facultad del *ius variandi* que le asiste como empleador pudo ordenar el cambio de sede sin que esta decisión se considerara una desmejora o cambio en las condiciones contractuales, mucho más cuando nos encontrábamos en emergencia sanitaria y se requería de personal médico, acogiendo lo expuesto por la *a quo* frente a este argumento.

Así las cosas, no se probó que el señor DIEGO ALEXANDER pretendiera tener a su cargo el personal médico con el fin de requerirlos y medir los tiempos de manera descontextualizada, pues contrario a ello, quedó probado que el demandado tenía una función principal que consistía en subir los indicadores del servicio por factores de calidad y urgencia, no acreditándose exigencias

desmedidas hacia la actora frente a sus obligaciones, pues la demandante reclama malos tratos y palabras quedando solo en afirmaciones subjetivas.

Finalmente, llama la atención de la Sala que la demandante solicitó en el libelo el reconocimiento y pago de los perjuicios causados y que originaron el tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el presunto acoso laboral, sin embargo, se echa de menos la historia laboral o prueba de dicha situación, pues no obra siquiera una incapacidad o consulta médica al respecto, pese a que la actora es médico, lo que deja entrever que no hubo afectación en la salud originado por los actos alegados.

Siguiendo lo expuesto, la decisión de la *a quo* fue acertada en cuanto a que en el caso sub examine no se acreditó en el proceso ninguna conducta constitutiva de acoso y si bien se presentó la queja, de las pruebas denunciadas no se desprende cuál o cuáles fueron las conductas o actos desplegados por el empleador o DIEGO ALEXANDER que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 constituyen acoso laboral, conllevando a confirmar la sentencia proferida en primer grado en su integridad.

COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**, Sala Laboral, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 10º Laboral del Circuito de Bogotá, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,

Diego Roberto Montoya

DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLAN

Carlos Alberto Cortes Corredor

CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR

Gustavo Alirio Tupaz Parra

GUSTAVO ALIRIO TUPAZ PARRA

AGENCIAS EN DERECHO: Se fija como valor por concepto de agencias en derecho la suma de \$1.160.000, la cual deberá ser incluida en la liquidación de costas, al tenor de lo consagrado en el artículo 366 del C.G.P.

Diego Roberto Montoya

DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLÁN