El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la Secretaría de esta Corporación.

**Providencia :** Sentencia - 2ª instancia - 24 de noviembre de 2017

**Proceso :** Ordinario Laboral – Revoca parcialmente decisión del a quo y concede la

indemnización por despido injusto

**Radicación No. :** 66170-31-05-001-2014-00165-01

**Demandante :** Angélica María Gutiérrez Ocampo

**Demandado :** Robinson Bedoya Giraldo

**Juzgado :** Juzgado Laboral del Circuito de Pereira

**M.P. :** Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

**Tema Despido indirecto:** como es bien sabido, cuando es el trabajador el que de manera unilateral da por terminado el contrato de trabajo invocando una justa causa imputable al empleador, de conformidad con lo desarrollado por la doctrina y la jurisprudencia, se configura el despido indirecto, caso en el cual, el primero debe responder con el pago de la indemnización por despido injusto consagrado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, para que el trabajador acceda a la indemnización correspondiente, debe demostrar que el empleador incurrió en alguna de las 8 causales contempladas en el literal b) del artículo 62 del mismo código y que al momento de dar por terminado el vínculo laboral le informó al empleador la causa o el motivo de esa determinación. **RESARCIMIENTO DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INDIRECTO: cuando el trabajador despedido injustamente considere que se le ha causado un daño moral, puede buscar su resarcimiento,**siempre y cuando acredite la configuración de una actuación reprochable por parte del empleador. Así lo ha aceptado de tiempo atrás la jurisprudencia laboral, al considerar que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato de trabajo, prevista en el artículo 64 del C.S.T., solo cubre el daño patrimonial y desconociendo que, en excepcionales eventos, el trabajador puede demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social. (…) Es del caso subrayar que a juicio de esta Sala, dicho criterio jurisprudencial es perfectamente aplicable al caso sub-examine, habida cuenta que el despido indirecto, como se expuso, genera las mismas consecuencias que un despido injustificado, ya que fin y al cabo, en tales eventos, la renuncia del trabajador obedece al incumplimiento de las obligaciones legales, convencionales o contractuales del empleador.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

Magistrada ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Noviembre 24 de 2017)**

Audiencia de juzgamiento

Siendo las 10:20 A.M. de hoy, 24 de noviembre 2017, la Sala No. 1º de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira se constituye en Audiencia Pública de Juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por **ANGÉLICA MARÍA GUTÍERREZ OCAMPO** en contra de **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ**. Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Parte demandante… Parte demandada…

**Alegatos de conclusión**

Con fundamento en el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión: Parte demandante… Parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a desatar el recurso de apelación promovido por el vocero judicial de la parte actora en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Laboral de Dosquebradas el pasado 9 de diciembre de 2016.

**PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER:**

De conformidad con el recurso de apelación, le corresponde a la Sala determinar si en el presente caso se configuró o no un despido indirecto, esto es, si la trabajadora dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral por una justa causa imputable al empleador. Para el efecto se tendrán en cuenta los siguientes:

**I -**  **ANTECEDENTES**

En lo que atañe a la materia del recurso de apelación, es del caso empezar por señalar que la demandante pretende que se declare que el contrato de trabajo que sostuvo con el señor **ROBINSON BEDOYA GIRALDO**, propietario del establecimiento de trabajo denominado **STEELINOX**, finalizó por renuncia motivada al cargo el día 22 de marzo de 2016 y, por consiguiente, se condene al pago de la indemnización por renuncia justificada o despido indirecto, correspondiente al valor de los salarios que corresponden al tiempo que faltaba para cumplir el plazo estipulado en el contrato escrito de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 64 del C.S.T., lo mismo que el daño moral ocasionado por la agresión de la que fue víctima, la cual calcula en la suma de 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En sustento de tales pretensiones, aduce que el día 15 de marzo de 2016 fue agredida física y verbalmente por el empleador, ROBINSON BEDOYA GIRALDO *“cuando encontrándose este en las instalaciones de la empresa (…) le exigió que le presentara carta de renuncia al cargo que desempeñaba (…) tratándola de mentirosa, falsa e hipócrita (…) y descargándole un fuerte empujón en el pecho”.*

Señala además, que ese mismo día acudió al INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES, donde le generaron una incapacidad de 8 días (entre el 15 y el 22 de marzo de 2016), y luego a consulta de urgencias en la Clínica Santa Clara Ltda. –en Santa Rosa de Cabal-, donde recibió atención médica; que radicó dicha incapacidad en la empresa, el 19 de marzo de 2016, y que al día siguiente -20 de marzo de 2016-, recibió en su casa un comunicado del empleador, fechado el 18 de marzo de ese año, en el que le solicita una explicación por su ausencia durante los días 16, 17 y 18 de marzo del año en curso.

Finalmente, aduce que el 22 de marzo de 2016, vencida la incapacidad, presentó carta de renuncia motivada en los hechos del 15 de marzo del mismo año, los cuales la han sumido en una profunda tristeza y angustia, toda vez que nunca en su vida personal y profesional había sido objeto de ningún tipo de agresión en su integridad física y moral, lo que le ha causado una ansiedad y trauma permanente, repercutiendo en su estado mental y emocional.

El demandado se notificó personalmente de la admisión de la demanda, dejó correr en silencio el término de traslado para su contestación y a la fecha no ha constituido apoderado judicial para su defensa.

**II – SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El *a-quo* declaró que entre la señora ANGELICA MARÍA GUTIERREZ OCAMPO y el señor ROBINSON BEDOYA GIRALDO se suscribió un contrato a término fijo de un (1) año, el día siete (07) de enero del año dos mil dieciséis (2016), el cual feneció el día 15 de marzo de 2016. Igualmente condenó al demandado a pagar en favor de la demandante, la suma de suma de ocho millones ($ 8.000.000) de pesos, equivalente a sesenta y seis mil seiscientos sesenta y seis pesos con sesenta y seis centavos ($66.666.66) diarios, conforme al artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, desde el quince (15) de marzo del año dos mil dieciséis (2016) hasta el catorce (14) de julio del mismo año (fecha en la que el empleador consignó el valor total de la liquidación de prestaciones sociales), es decir, ciento veinte (120) días, y absolvió de las demás pretensiones, incluido la indemnización por despido injusto.

En lo que en estricto rigor atañe a la apelación, el *a-quo* absolvió del pago de la indemnización por despido injusto al demandado, al considerar que la demandante había abandonado de manera injustificada su puesto de trabajo desde el 15 de marzo de 2016, y para la fecha en la que presentó la carta de renuncia al empleador (22 de marzo del mismo año), ya no había contrato de trabajo entre ellos.

Para arribar a dicha conclusión, indicó que la incapacidad médico-legal expedida por el **INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES** no tiene alcance laboral, puesto que el único medio probatorio con el que la demandante podía demostrar ante su empleador el estado de incapacidad que le impedía presentarse a laborar, era el respectivo certificado expedido por el médico tratante de la EPS, el cual brilla por su ausencia en el proceso.

Indicó además, que aunque el día 15 de marzo de 2016, en horas de la noche, la trabajadora recibió atención médica de urgencias en la Clínica Santa Clara del municipio de Santa Rosa (según puede verse en el folio 23 del expediente), no había sido incapacitada, por lo que no existía ninguna razón para que aplazara la presentación de la carta de renuncia hasta ocho (8) días después de la supuesta agresión que le propinó su empleador, con el agravante de que el empleador la requirió antes (el 20 de marzo de 2016) para que explicara los motivos por los cuales no había vuelto a trabajar, requerimiento que se quedó sin respuesta.

**III - RECURSO DE APELACIÓN**

Contra el anterior punto de la sentencia de primera instancia interpone recurso de apelación el apoderado judicial de la parte actora, indicando, básicamente, que su prohijada tenía sobradas razones para renunciar, como en efecto lo hizo, pues a la luz del literal b), numeral 2º) del artículo 62 del C.S.T., *“todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador”* constituye una justa causa para este dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, y en el presente caso, como podrá constatarse en segunda instancia, no fue desvirtuada en ningún momento la agresión física y verbal que el día quince (15) marzo de 2016 sufrió la trabajadora de manos de su empleador.

**IV - CONSIDERACIONES**

**4.1. DESPIDO INDIRECTO O AUTO-DESPIDO**

La terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones: una de carácter sustancial y otra de procedimiento. La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador quince (15) causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las ocho (8) del literal b). La segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Ha de anotarse que la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-594 del 20 de noviembre de 1997, con ponencia del Dr. Alejandro Martínez Caballero, al declarar la exequibilidad de dicho parágrafo, extendió el alcance de dicha norma al disponer que se entiende que no basta con invocar una causal de manera genérica sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan dicha decisión, lo que significa que es indispensable que informe los fundamentos fácticos o hechos que motivaron el despido, criterio o exigencia que fue reiterada en la Sentencia C-299 del 17 de junio de 1998, en la que actuó como magistrado ponente el Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Ahora bien, como es bien sabido, cuando es el trabajador el que de manera unilateral da por terminado el contrato de trabajo invocando una justa causa imputable al empleador, de conformidad con lo desarrollado por la doctrina y la jurisprudencia, se configura el despido indirecto, caso en el cual, el primero debe responder con el pago de la indemnización por despido injusto consagrado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, para que el trabajador acceda a la indemnización correspondiente, debe demostrar que el empleador incurrió en alguna de las 8 causales contempladas en el literal b) del artículo 62 del mismo código y que al momento de dar por terminado el vínculo laboral le informó al empleador la causa o el motivo de esa determinación.

**4.2. RESARCIMIENTO DEL DAÑO MORAL POR DESPIDO INDIRECTO**

**Es bien sabido que cuando el trabajador despedido injustamente considere que se le ha causado un daño moral, puede buscar su resarcimiento,**siempre y cuando acredite la configuración de una actuación reprochable por parte del empleador. Así lo ha aceptado de tiempo atrás la jurisprudencia laboral, al considerar que la indemnización tarifada ante la terminación del contrato de trabajo, prevista en el artículo 64 del C.S.T., solo cubre el daño patrimonial y desconociendo que, en excepcionales eventos, el trabajador puede demostrar que el despido realizado de manera injusta y arbitraria trajo consigo el menoscabo de aspectos emocionales de su vida tanto en lo íntimo, como en lo familiar o social.

Es del caso subrayar que a juicio de esta Sala, dicho criterio jurisprudencial es perfectamente aplicable al caso sub-examine, habida cuenta que el despido indirecto, como se expuso, genera las mismas consecuencias que un despido injustificado, ya que fin y al cabo, en tales eventos, la renuncia del trabajador obedece al incumplimiento de las obligaciones legales, convencionales o contractuales del empleador.

Conviene anotar, por último, que la Sala de Casación Laboral, ha enseñado que aunque es obvio que toda pérdida del empleo produce frustración, tristeza o sentimientos negativos, tal situación no es la única que debe mirarse para imponer una condena por daño moral, ya que es necesario ponderar la forma como el trabajador se vio afectado en su fuero interno, y cómo la actividad de la empresa lo lesionó injustificadamente.

**4.3. CASO CONCRETO**

En primer término, al abordar el estudio del presente asunto, encuentra esta Sala de apelaciones que, dada la inasistencia del demandado a la audiencia de conciliación de que trata el artículo 77 del C.P.T. y de la S.S. y al interrogatorio de parte al que fue citado para el día 1º de diciembre del año 2016 (Fl. 55), el *a-quo* presumió como ciertos, entre otros hechos de la demanda, los referidos a los motivos que llevaron a la demandante a presentar carta de renuncia al cargo de Gerente el día 22 de marzo de 2016 (Fl. 29), lo mismo que la comunicación de la incapacidad al empleador dentro de la vigencia de la misma (Fl. 24), y aunque los hechos presumidos pueden ser desvirtuados siempre que exista prueba en contrario, lo cierto es que en este asunto no quedó desvirtuada de ninguna manera la agresión física y verbal de la que fue víctima la demandante por parte de su empleador, ROBINSON BEDOYA GIRALDO, y en ningún momento se alegó que trabajadora haya sido despedida, mucho menos por abandono del cargo, antes de presentar su renunciar, como equivocadamente se pregona en sede de primera instancia. Luego entonces, al juez no le era dable anteponer a la renuncia un despido bajo una causal que jamás fue alegada por el interesado, y lo único que le correspondía verificar, dado el esquema de la demanda y ante la falta de contestación de la misma, era la ocurrencia o no de los hechos violentos denunciados por la trabajadora en su carta de renuncia, los cuales, a la luz de la normativa invocada en el recurso de apelación (artículo 62 del C.S.T.), constituyen por sí solos una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajadora agredida.

### Con todo, vale la pena anotar que la razón le asiste al juez de primera instancia al precisar que cuando un trabajador es víctima de una lesión originada en posibles hechos penales, como en este caso, una cosa es la incapacidad que dan los galenos del Instituto de Medicina Legal y otra, la de los de la EPS, y la primera no puede ser usada como excusa para faltar al trabajo, ya que la misma se refiere a **la gravedad de las lesiones y al tiempo que gastaría el cuerpo humano en lograr la reparación biológica primaria de la lesión (según lo establecido en el** Reglamento Técnico para el Abordaje Integral de Lesiones en Clínica Forense, expedido el 1º de octubre de 2010 por el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses)****.****

### Al margen de lo anterior, es necesario aclarar que no puede exigírsele al trabajador, como único medio de acreditación de una justa causa para no presentarse a su puesto de trabajo, que la incapacidad médica, por ejemplo, tenga que ser expedida por un médico adscrito a la Empresa Promotora de Salud (EPS) a la que se halle afiliado, pues con ello se restringe indebidamente el derecho de defensa y se somete la prueba a una tarifa legal que la ley no exige. Es por ello que incluso si el demandado hubiese alegado la terminación del contrato de trabajo por abandono del cargo, el juez no podía negarle valor probatorio a la incapacidad médico legal expedida por el INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL, pues la misma tiene el valor científico suficiente para demostrar, como mínimo, que la trabajadora había sido víctima de un acto de violencia física que impedía su inmediato retorno al puesto de trabajo, máxime cuando allí era inevitable un indeseable y potencialmente peligroso reencuentro con su agresor.

### Aparte de lo anterior, es claro que si al proceso no se allega prueba de que el despido tuvo lugar antes de la renuncia, ha de entenderse, forzosamente, que este último acto y no aquel es la causa jurídica efectiva de la ruptura de la relación laboral, al operar en la práctica lo que doctrinalmente se reconoce bajo el nombre de principio de prioridad, resumida en el aforismo *“primero en el tiempo, primero en el derecho”.*

### De suerte que se procederá a revocar parcialmente la sentencia atacada, en lo que se refiere a la absolución de la indemnización por despido indirecto, condenándose, en su defecto al pago de la suma de $19.466.664, a título de indemnización por despido indirecto, cifra que es el resultado de multiplicar el salario de la demandante ($2.000.000) por el tiempo que hacía falta para la expiración del plazo del contrato de trabajo a término fijo (292 días).

### De otra parte, en lo que atañe a la reparación por el daño moral, encuentra la Sala que las personas que declararon en primera instancia, en su orden: ODILA OCAMPO CARDONA, madre de la demandante; BLANCA ELITH SÁNCHEZ de ARIAS, una tía, y CRISTHIAN DAVID HOYOS RÍOS, su hermano adoptivo, coincidieron en señalar que el estado anímico de Angélica María había variado de manera drástica luego de la agresión de su empleador.

La madre de la agredida señaló: *"yo llegué a las 10:00 A.M. a la oficina de ella porque tenía que recibirle un dinero y la llamé al celular y ella me dijo que esperara un momento que había una discusión, luego bajó llorando y atacada de la respiración y me dijo que ese señor Robinson le había pegado”*. Indicó asimismo, que luego de ese episodio su hija ha venido sufriendo de depresión e incluso ha ido al psicólogo. Su tía dijo: *“cuando este señor la ultrajó a ella, nos preocupamos mucho porque ella sufre de lupus y eso la puede enfermar”* y CRISTIAN DAVID, su hermano adoptivo, señaló: *“nos afectó mucho que este señor la golpeara a ella. Los nervios que ella mantiene también nos preocupan mucho; cambió mucho,* advirtió, *se pone nerviosa cuando escucha una moto, porque piensa que si este señor fue capaz de golpearla es capaz de mucho más.*

Sobre la agresión en sí, cabe destacar que la misma se produjo en el contexto de una relación asimétrica de poder: jefe - empleado; y de fuerza física: hombre - mujer, lo cual indudablemente degradó a la víctima frente a sus colegas y compañeros de trabajo -la mayoría de ellos subalternos suyos, salvo el agresor, quien era el dueño de la empresa-Este tipo de violencia sin duda es altamente destructiva de la auto-estima del agredido, puesto que se enclava en el espacio físico en el que se desarrolla el trabajo, lugar donde se construye, en buena medida, la identidad propia y el reconocimiento profesional; máxime en este caso en el que la agredida ocupaba una posición de prestigio dentro de la empresa, lo cual hizo más visible y humillante la agresión, ya que misma pudo ser interpretada como un acto de reprobación profesional, lo cual añade al dolor físico de la agresión la ignominiosa experiencia de la vergüenza.

En esa medida, frente al daño que produjo el acto violento del empleador, la Sala considera justo condenar al pago de la suma equivalente a **diez (10)** salarios mínimos mensuales vigentes a favor de la agredida.

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda)**, **Sala Laboral**, Administrando Justicia en Nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:- REVOCAR** el numeral **TERCERO** de la sentencia apelada. En su defecto,

**SEGUNDO: -CONDENAR** al demandado al pago de la de **$19.466.664** a título de indemnización por despido injusto a favor de la demandante.

**TERCERO: CONDENAR** al demandado al pago de diez (10) S.M.L.M.V. a título de indemnización por el daño moral ocasionado a la demandante.

Notificación surtida en estrados. Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

La Magistrada,

### ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Los Magistrados,

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

### 

El demandado no se presentó al interrogatorio de parte. La parte actora presentó, en pliego sellado, las preguntas del interrogatorio. El juez no las aceptó, como quiera que las mismas debían presentarse antes del día señalado para la audiencia, como lo prescribe el artículo 202 del C.G.P. Sin embargo, en aplicación del artículo 205 ídem, el *a-quo* presumió ciertos los hechos susceptibles de prueba de confesión contenidos en la demanda. Los cuales enumeró de la siguiente manera:

1) que la actora se vinculó a laborar bajo la subordinación del señor ROBINSON BEDOYA GIRALDO, y que prestó sus servicios en el establecimiento de comercio denominado STEELINOX, dedicado a la industria básica del hierro y el acero, el cual se encuentra ubicado en la Cra. 16 No. 70-86 de Dosquebradas (Risaralda).

2) que su vinculación se dio a través de un contrato de trabajo a término fijo de un año, que empezó el 7 de enero de 2016 y que debía extenderse hasta la misma fecha del año 2017.

3) que se desempeñó como Gerente General del mencionado establecimiento de comercio y que laboraba de lunes a viernes en horario de 8:00 A.M. a 12:30 P.M., devengando un salario de $2.000.000 mensuales.

4) Asimismo, que el día 15 de marzo de 2016, fue agredida por el empleador (demandado) cuando encontrándose este en las instalaciones de la empresa, le exigió la carta de renuncia, tratándola de mentirosa, falsa e hipócrita. Se presumió igualmente cierto, que la agresión consistió en un fuerte empujón en el pecho, lo que la obligó a acudir ese mismo día al INSTITUTO NACIONAL DE MÉDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES, donde le generaron una incapacidad médico legal de ocho (8) días, y luego a consulta de urgencias de la Clínica Santa Clara Ltda. de Santa Rosa de Cabal, donde recibió atención médica.

5) se presumió igualmente cierto, que el empleador recibió el día 19 de marzo de 2016, en instalaciones del citado establecimiento, la incapacidad que le había sido generada a la demandante el 15 de marzo del mismo año, y que la carta en la que el empleador le exige una explicación de su ausencia a laborar los días 16, 17 y 18 de marzo, la recibió en su hogar el 20 de marzo de 2016.

6) Por último, se presumió cierto que la demandante entregó el 22 de marzo de 2016 la carta de renuncia motivada en los hechos ocurridos el 15 de marzo del mismo año.

**INTERROGATORIO DE PARTE A LA DEMANDANTE:** Yo llegué a laborar, estábamos intentando recoger la plata de la nómina, la empresa estaba pasando por un mal momento económico en ese momento. La jefe de personal me había pasado la carta de renuncia, como era deber mío, yo debía pasarle la carta de renuncia al jefe, informarle que Diana Ospina había renunciado. Este señor se enfureció, me dijo que yo también debía pasarle la carta de renuncia, yo le dije –dame un motivo para presentar renuncia, y yo te lo paso, pero yo sin ningún motivo no te la voy a pasar- hubo una conversación acalorada, me gritó que yo era una mentirosa, una falsa. En ese momento estaba presente la señora Diana Ospina y Diana Patricia Cuartas, esposa del señor Robinson, el señor inicialmente levantó las manos e intentándome pegar, golpeó el vidrio de un escritorio; el segundo golpe impactó en mi pecho, me dejó seca; lo tuvieron que coger, porque iba a seguir pegándome. Yo me quedé sentada en el computador. Me dirigí a la Oficina de Trabajo y de ahí a Medicina Legal.

**ODILA OCAMPO CARDONA:** nació en 1956, mamá de la demandante, yo llegué a las 10:00 A.M. a la oficina de ella porque tenía que recibirle un dinero y la llamé al celular y ella me dijo que esperara un momento que había una discusión, luego ella bajó llorando y atacada de la respiración y me dijo que ese señor Robinson le había pegado (se siente depresiva, incluso estuvo con psicólogo)

**BLANCA ELITH SÁNCHEZ** de **ARIAS**: nació en 1949, tía de la demandante, yo permanezco mucho en la casa de ella, cuando este señor la ultrajó a ella, nos preocupamos mucho porque ella sufre de lupus y eso la puede enfermar.

**CRISTHIAN DAVID HOYOS RÍOS**: 1994, estudiante y empleado de antena de los Andes, hermano de Angélica. Nos afectó mucho que este señor la golpeara a ella. Los nervios que ella mantiene nos preocupan mucho. Yo soy adoptado desde el año 2000. En enero desde este año. Ella trabaja en la gobernación desde octubre.