



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Segunda de Decisión Laboral

## **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

**Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**  
**RADICACIÓN.** 11001 31 05 **040 (022 2018 00151) 01**  
**DEMANDANTE:** CLARA MERCEDES CABALLERO  
**DEMANDADAS:** YOKOMOTOR SA

Bogotá DC, trece (13) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados MILLER ESQUIVEL GAITÁN, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia proferida el 24 de febrero de 2022, por el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá DC.

### **I. ANTECEDENTES**

Pretendió la demandante que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 10 de mayo de 2011 y el 17 de agosto de 2016, el cual terminó por renuncia motivada, por causas imputables al empleador y que durante la vigencia de la relación laboral, no le fueron pagadas la totalidad de las prestaciones sociales con base en el salario realmente percibido; en consecuencia, se condene a la demandada a reajustar las cesantías, los intereses a las cesantías, la prima de servicios y las vacaciones, más el pago de las indemnizaciones de que tratan los arts. 64 y 65 del CST (págs. 75, 76 arch. 1 C01).

Al reformar la demanda, agregó como pretensiones el pago del sueldo básico mensual de \$20.000 durante toda la vigencia de la relación laboral y la sanción por consignación incompleta de las cesantías (págs. 248, 249 *idem*).

Como fundamento relevante de sus pretensiones, expuso que se vinculó al servicio de la demandada en calidad de Asesora Comercial, mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 10 de mayo de 2011, en el que se pactó como lugar para prestar sus servicios la sala de ventas ubicada en la Carrera 24 n.º 71A – 78 de Bogotá, a cambio de un salario básico más comisiones, de conformidad con las consignaciones que con detalle relató entre los años 2013-2016 en el hecho 5º de la demanda.

Agregó que fue objeto de acoso laboral por parte del Gerente Comercial Diego Erick Fernández, quien se dirigió a ella en presencia de los demás compañeros de trabajo con comentarios hostiles, humillaciones, descalificaciones de su actividad comercial, a pesar de que nunca recibió llamados de atención, motivo por el cual fue trasladada en forma intempestiva y sorpresiva a prestar los servicios en la vitrina Hino ubicada en la Diagonal 16 n.º 96 I – 15 de Fontibón, en donde bajo la supervisión del nuevo jefe, Luis Felipe Nieto, no se le permitió la venta de camperos y camionetas, sino únicamente camiones, sin que se le hubiere dado la correspondiente capacitación y se suprimió su correo electrónico personal de sus tarjetas de presentación, así que considera que nuevamente se inició una etapa de acoso laboral, pues no se le permitió hacer ventas en vitrina, sino mediante el sistema de “puerta a puerta” para buscar clientes en distintos sitios de la ciudad.

Indicó que en junio de 2016 radicó escrito con el fin de poner en conocimiento de la Gerente General, el mencionado acoso laboral; sin embargo, no se le entregó alguna comunicación en donde se le informara el inicio de alguna investigación o citación para tal efecto, por lo que al persistir tales conductas sin respuesta alguna del empleador, no tuvo otra alternativa que presentar su renuncia motivada el 17 de agosto de 2016. Informó que al momento de la liquidación de sus derechos laborales no se le tuvo en cuenta el salario promedio realmente devengado, sino uno inferior (pág. 76-81 *ídem*).

En la reforma de la demanda adicionó como fundamentos fácticos relevantes que antes del contrato que aquí se ventila, había trabajado para la misma empresa en el mismo cargo, entre el 18 de enero y el 18 de junio de 2010; en el nuevo contrato que suscribió se pactó que percibiría un salario de \$20.000 básicos mensuales más comisiones, según el anexo en donde se pactó que el salario sería de \$535.600, es decir el mínimo legal mensual vigente en caso de

que las comisiones no superaran ese tope; en abril de 2016 se suscribió un nuevo anexo en el que se modificó entre otras cosas, el esquema de pago de las comisiones y que si el salario básico de \$20.000 mas las comisiones no superan el salario mínimo legal mensual vigente, el tope se ajustara en la segunda quincena de cada mes; sin embargo, esos \$20.000 no le fueron pagados mensualmente. Señaló que el acoso laboral que ejercía el Gerente Comercial de Hino era constante no solo con ella sino con otros trabajadores lo cual también fue puesto en conocimiento de su parte, sin obtener respuesta por parte de la empleadora, quien tampoco tomó los correctivos del caso (págs.. 248-255 *idem*).

## II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue conocida inicialmente por el Juzgado 22 Laboral del Circuito de Bogotá, quien la admitió 13 de abril de 2018, ordenando su notificación y traslado a la demandada (pág. 91 *idem*); de igual forma la reforma fue admitida en auto del 15 de junio de 2018 (págs. 263, 264 *idem*).

La demandada contestó con oposición lo pretendido tanto en la demanda como en su reforma, excepto en lo que tiene que ver con la existencia del vínculo laboral y sus extremos temporales y en su defensa señaló que fue la demandante quien venía incumpliendo su contrato de trabajo debido a las metas de ventas que no alcanzaba y a que generaba un ambiente negativo de trabajo tanto con su jefe como con sus compañeros de trabajo; agregó que siempre se le pagaron los salarios y prestaciones sociales causadas con base en lo efectivamente devengado sin que se presentara reclamo alguno por parte de la actora. Propuso como excepciones las de falta de causa para demandar, inexistencia de acoso laboral, pago, buena fe, prescripción y caducidad (págs. 108-140, 263, 264, 266-294, 303-306 *idem*).

Mediante proveído del 3 de marzo de 2021 el expediente fue remitido al Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá DC, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo CSJBTA20-109 del 31 de diciembre de 2020, por lo tanto, este último despacho avocó conocimiento del mismo en auto del 18 de mayo de 2021 (pág. 308 *idem*, arch. 5).

## III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en sentencia del 4 de

marzo de 2022, declaró probadas las excepciones de falta de causa para pedir, inexistencia de acoso laboral y pago, se abstuvo de analizar los demás medios exceptivos; declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 10 de mayo de 2011 y el 17 de agosto de 2016, que fue terminado de manera unilateral por la trabajadora; y, absolvió a la demandada de las demás pretensiones incoadas e impuso costas a cargo de la demandante, tras considerar que no se verificó ninguna omisión en el pago de salarios y prestaciones sociales por parte de la demandada, pues el salario devengado por la demandante como asesora comercial fue pactado contractualmente conforme los f.º 99-101 físicos, aunado a que según los comprobantes mensuales allegados por la empleadora y cotejados con los extractos bancarios, se evidenció que en vigencia de la relación laboral, se garantizó a la demandante un salario mensual muy superior tanto a los \$535.600 pactados como al smlmv, incluso efectuó el ejercicio de verificar mes a mes del año 2016 tal situación; de ahí que no haya lugar a los reajustes ordenados ni a las indemnizaciones moratorias solicitadas, pues no es posible pretender que la totalidad de las sumas que recibió en vigencia del vínculo, sea la base de la liquidación de sus prestaciones sociales, pues algunas no son constitutivas de salario conforme el art. 128 del CST.

Señaló que, en todo caso, las cesantías le fueron liquidadas teniendo como base la suma de \$3.108.891, que es el promedio del último año de servicios, las primas se liquidaron con \$3.010.130 teniendo en cuenta el promedio devengado en el correspondiente semestre, y las vacaciones se liquidaron con \$3.098.159 comoquiera que el salario de la demandante fue variable y se excluye para el efecto lo devengado por trabajo realizado en tiempo suplementario o en días dominicales y festivos. Agregó que, al realizar las operaciones aritméticas respectivas, encontró que la demandada canceló la liquidación final de prestaciones sociales con unas sumas superiores a las que le arrojó el cálculo.

Por otra parte, señaló que la demandante no acreditó la ocurrencia de las situaciones fácticas atribuidas al empleador constitutivas de acoso laboral como para dar por terminado el contrato de trabajo, respecto de la cual advirtió que a pesar de que por parte de la demandada no se le dio el trámite oportuno y adecuado a la queja presentada por la ocurrencia de presuntas conductas constitutivas de acoso laboral, lo cierto es que ello no tiene la entidad suficiente para considerar que se configuró un despido indirecto, porque la omisión no es significativa; mucho menos se demostró el cambio de las condiciones negociables con los clientes de la demandante o que el traslado hubiera obedecido a una

decisión unilateral e inconsulta de la sociedad empleadora, pues de la declaración del testigo Diego Fernández, se pudo establecer que fue la misma demandante quien decidió hacer ese cambio. Finalmente señaló que contrario a lo indicado por la demandante, las comisiones pactadas sí le fueron pagadas (archs. 19-23 C01).

#### **IV. RECURSO DE APELACIÓN**

La demandante argumentó que el contrato de trabajo no fue tachado de ninguna manera y allí se estableció el salario básico mensual más comisiones y entre paréntesis se lee “ver anexo”, en el que se indicó que si las comisiones no superan este tope, se ajustarán en la tercera década del mes, lo que implica que el salario básico mensual contenido en el anexo al contrato de trabajo estaba sometido a una condición; sin embargo, no se analizó si las comisiones devengadas por la trabajadora superaron o no ese tope y como no se determinó que la demandante nunca devengó un salario inferior al mínimo legal vigente, la cláusula del anexo al contrato no es aplicable, porque estaba sometido a una condición que no se cumplió, por lo que es claro que la suma mensual de \$20.000 mensuales pactada en su contrato de trabajo tiene vigencia, se aplica en su totalidad y se le adeudan, por tanto considera que no se analizó todo el contexto de la cláusula y su alcance real, de manera que tenía derecho a que se le pagara en su totalidad el monto pactado.

Agregó que se debe tener en cuenta que la demandada nunca le entregó un soporte de los pagos que le realizaron y solamente hasta el requerimiento efectuado por el juzgado, esta allegó unos comprobantes que ella misma elaboró con base en las consignaciones realizadas pero que se encuentran sin su firma, así que son documentos totalmente distintos a los que solicitó el juzgado a través de respectivo requerimiento, porque a ella nunca se le entregó un soporte de los pagos que le efectuaron; en consecuencia, considera que la demandada no ha actuado de buena fe en relación con el pago de sus derechos laborales y como consecuencia de ello, se deben otorgar los reajustes solicitados y las indemnizaciones por no consignación de las cesantías y la moratoria, pues no se allegó una prueba que demostrara efectivamente el pago sobre el salario realmente percibido.

Por otra parte, indicó que en su carta de terminación del contrato de trabajo, hizo alusión a un traslado de vitrina, y para acreditar tal aspecto, se

allegó comunicación mediante la cual se realizó el traslado al municipio de Fontibón y se acreditó que allí no vendía vehículos, camperos ni camionetas, sino solo camiones y sin ninguna inducción, por ende, sus ingresos fueron disminuidos notablemente en relación con lo que devengaba cuando se encontraba en la vitrina de la Calle 72; no obstante esta situación no fue analizada por la *a quo*, pese a que incluso en la segunda quincena de junio se acreditó esa disminución salarial, en relación con lo que devengaba en promedio, aunado a que no se realizó el trámite adecuado ni se tomó alguna decisión en relación con la queja de acoso laboral que interpuso en su momento frente a todos los vendedores, lo que conllevó a que el acoso laboral que sufrió persistiera en el tiempo hasta el punto de verse avocada a renunciar, máxime que tampoco podía aceptar que sus condiciones fueran desmejoradas con su traslado arbitrario

## **V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 28 de marzo de 2022 se admitió el recurso interpuesto; y, conforme a lo normado en el art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (arch. 4 C02).

Las partes presentaron alegaciones de instancia reiterando los argumentos expuestos en la demanda, su reforma, las contestaciones y en el recurso (arch. 05 C02).

## **VI. CONSIDERACIONES**

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada, y conforme a lo dispuesto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver, consiste en verificar si a la demandante se le pagó el salario convenido o si se le adeudan los \$20.000 mensuales que echa de menos y si es viable acceder al reajuste de las acreencias laborales solicitadas en la demanda, para luego, verificar la posibilidad de imponer las indemnizaciones moratorias reclamadas. Finalmente se establecerá si se configuró un despido indirecto ante la renuncia presentada por la demandante.

Lo primero por decir es que, como principio de la carga probatoria, quien pretende demandar un derecho o quien se opone o excepciona, está obligado a alegar tal aseveración y a demostrar los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, según sea el caso (CSJ SL 20 marz. 2013 rad. 45120 y SL 6 sep. 2012 rad. 37804); por tanto, se impone al interesado en la resolución de un conflicto jurídico de esta naturaleza, el deber de precisar el tema de decisión y establecer los hechos en que funda su pretensión (CSJ SL9318-2016), de ahí que, al solicitar reajuste o reliquidación de acreencias laborales, la parte demandante debe precisar cuáles fueron las causas de la presunta liquidación incorrecta.

Descendiendo al material probatorio allegado se observa que ambas partes allegaron los contratos de trabajo a término indefinido del 18 de enero de 2010 y el 10 de mayo de 2011, este suscrito por los contendientes, con el fin de que la demandante preste los servicios de Asesora Comercial *«el cual desempeñará en Bogotá, o en cualquier otro lugar del país donde la empresa tenga fábrica, secciones, dependencias o almacenes, de acuerdo con las normas e instrucciones que se le impartan»* a cambio de un salario de *«\$20.000 básico mensuales más comisiones (ver anexo) pagadero por décadas vencidas»*, según lo indicado en el encabezado del documento, aunado a que en la cláusula 5ª se indicó que *«como remuneración por servicios que el trabajador preste en beneficio del empleador, este le reconocerá el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba»*. En el anexo mencionado firmado entre las partes el 10 de mayo de 2011, se pactó como salario básico la suma de \$535.600 y que *«si las comisiones no superan este tope se ajustará en la tercera década del mes. Las comisiones se causarán en el momento en el que se haga efectiva la legalización de compraventa de los vehículos y se pagarán decadalmente, y será del 0.7% sobre vehículos nuevos, menos todos los descuentos otorgados antes de IVA. Por la venta de vehículos usados, se pagará una comisión equivalente al 0.7% sobre el valor de la venta menos: el IVA y los costos en que incurra para el reacondicionamiento del vehículo. Parágrafo: La anterior comisión será pagada solo para aquellos vehículos cuyo margen bruto (precio de venta-compra-reacondicionamiento) sea igual o superior al 1.99%. Cuando la unidad sea inferior al 1.99% se cancelará una comisión de \$100.000. Así mismo se acuerda que el vendedor se obliga a vender la cantidad mínima de 5 vehículos por mes (...)»* (págs. 142-145, 235-239 arch. 1 C01).

En la página 240 del archivo 1, obra el anexo del contrato de trabajo en el que se menciona a la demandante como Asesora Comercial en Sala de la demandada y en el que se pactó el esquema de comisiones a partir de abril de 2016, con especificación de los porcentajes correspondientes ascendentes según las unidades de vehículos vendidas y entregadas en el mes, con saldo cero en cartera, con venta mínima mensual de 6 unidades, so pena de terminar el contrato de trabajo por justa causa comprobada. De igual forma se indicó como

consideración adicional que «si el salario básico (\$20.000) más las comisiones no superan en salario mínimo mensual legal vigente, este tope se ajustará en la segunda quincena de cada mes».

En el Reglamento Interno de Trabajo obrante en las págs. 154-211 del archivo 1, con constancia de su publicación, no se emitió ninguna disposición en relación con las comisiones a pagar por ventas efectuadas, solo se hace referencia en sus arts. 31, 32 a que las partes pueden convenir en forma libre el salario en sus diversas modalidades, siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales, el cual será pagadero en períodos quincenales de tratarse de dinero.

Lo anterior significa que las partes pactaron una modalidad de salario variable que correspondía de manera directa a las comisiones por ventas realizadas por la demandante adicionales a un monto mensual básico de \$20.000, a menos de que las comisiones generadas fueran inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, caso en el que la empleadora debía garantizarle justamente ese monto cada mes; por lo que se debe verificar si la demandada cumplió lo así pactado, previo a lo cual, ha de atenderse a la excepción de prescripción propuesta por la demandada, conforme a los arts. 488 y 489 del CST y 151 del CPTSS, teniendo en cuenta que el pago de las comisiones y de la indemnización por despido fue solicitada por la demandante en su renuncia del 17 de agosto de 2016 (pág. 14, 15, 217, 218 arch. 1 C01), el reajuste de las acreencias laborales las solicitó con la presentación de la demanda efectuada el 14 de marzo de 2018 (pág. 90 arch. 1 C01), mientras que el pago del sueldo básico mensual de \$20.000 durante toda la vigencia de la relación laboral, solo fue solicitado con la reforma a la demanda radicada ante el juzgado cognoscente el 24 de mayo de 2019 (pág. 233 *idem*).

Así las cosas, obra un certificado de *cesación laboral* expedido el 23 de agosto de 2016 por la Gerente Administrativa de la demandada, de donde se colige que los extremos del vínculo laboral se establecieron entre el 10 de mayo de 2011 y el 17 de agosto de 2016, que el mismo terminó por retiro voluntario y que la demandante en calidad de Asesora Comercial devengó un salario promedio de \$3.108.891 (pág. 74 arch. 1 C01).

Se allegaron extractos bancarios expedidos por Bancolombia para los años 2013 a 2015, y los meses de enero a junio de 2016, más los movimientos de

depósitos por cuenta de julio a septiembre de 2016 (págs. 16-72 archv. 1 C01); sin embargo, algunos de los años 2013 y 2014 no son totalmente legibles como para poder verificar con exactitud cuáles fueron los pagos efectuados por la demandada en esos ciclos, quien incluso admitió en la contestación frente a los hechos 7º y 13 de la demanda y su reforma, respectivamente, que tenía un convenio inter empresarial con la sociedad Casa Británica con el fin de ejecutar las operaciones de pago de nómina, de ahí que algunas consignaciones se encuentren bajo dicha razón social en el detalle de los extractos bancarios.

En las págs. 73 y 148 del archivo 1 y en el archivo 14.2, obra la liquidación final del contrato de trabajo firmada por la demandante, de la que se desprende que los extremos del vínculo laboral se establecieron entre el 10 de mayo de 2011 y el 17 de agosto de 2016 y se liquidó un monto de \$8.022.915 en favor de la demandante, y como causa de la terminación del vínculo “renuncia”; el mencionado valor, según los movimientos de depósitos expedidos por Bancolombia, fue efectivamente consignado el 29 de agosto de 2016 (pág. 71 *idem*), e incluye no solo el pago por los conceptos de 2 días de sueldo ordinario \$45.964 (sobre la base mensual de \$689.455) y comisiones \$2.142.542, sino también el de primas de servicios, vacaciones definitivas, auxilio de celular, sostenimiento de vehículo e intereses a las cesantías, tal y como así lo certificó de igual forma la Coordinadora de Nómina, el 15 de septiembre de 2021 (puntos n.º 1 y 2º) en respuesta al requerimiento efectuado por la *a quo* en audiencia del 26 de agosto de la misma anualidad (archs. 11-13 y 14.1).

De las páginas 220 a 232 del archivo 1 C01 se aportaron unas planillas con las cuales se registran unas sumas a título de pagos efectuados en los años 2013 a 2016 bajo determinados conceptos, descripciones (*comisiones* y ajustes a las mismas, *dominicales o festivos, incapacidades, sueldo ordinario, vacaciones y auxilio de transporte, aguinaldo, auxilio celular, intereses a las cesantías, prima de servicios, prima de vacaciones, mínimo garantizado, bonificación extralegal, sostenimiento de vehículo*), fechas y monto a nombre de la demandante; según el escrito de subsanación de la contestación a la demanda (pág. 305 arch. 1 C01) se trata de la impresión de las 3 tablas u hojas de cálculo denominadas *total devengado, total por quincena y pagos nómina* en formato Excel que se aportaron por la demandada a través de medio óptico y que dentro del presente expediente digital reposan en la subcarpeta 3 del cuaderno 01, los cuales fueron aportados con el fin de cumplir con el requerimiento efectuado por el *a quo* en el auto del

11 de marzo de 2019 previo a dar por contestada la reforma de la demanda (págs. 303, 304, 306 arch. 1 C01).

También en respuesta al requerimiento efectuado en audiencia del art. 77 del CPTSS llevada a cabo el 26 de agosto de 2021 (archs. 11, 12), la demandada allegó toda la documental que obra en la carpeta n.º 14, que contiene tanto la certificación de la Coordinadora de Nómina, del 15 de septiembre de 2021, como las planillas de aportes a seguridad social, los detalles de movimiento de las consignaciones de las cesantías efectuadas en Protección SA, comprobantes de nómina en PDF, e información en formato Excel que contiene la tabulación de pagos efectuados a la demandante entre los años 2011 a 2016.

De los comprobantes de pago de nómina de los años 2011 a 2016 (subcarpeta 14.3 del cuaderno C01), se desprende que los pagos de nómina se efectuaban en forma quincenal, con descripción de los conceptos y los valores pagados por cada uno de ellos, entre los que se encuentran sumas atinentes al salario ordinario y a las comisiones; y los montos indicados en los *totales pagados* de cada comprobante, sustentan claramente las sumas tabuladas por la demandada en los archivos en Excel aportados e incluso en forma disgregada por año en cada hoja de cálculo (archs. 3 y 14.4). Nótese además, que respecto del interregno no prescrito de la parte del salario que echa de menos la demandante, se constata que se pagaron a título de salario ordinario, montos superiores a los \$20.000 pactados como básico mensual desde la suscripción del contrato y anexos ya reseñados, adicionales a las comisiones pagadas.

En este punto, ha de indicar la Sala que aun cuando la demandante en su apelación considera que estos comprobantes de pago aportados en PDF no son plena prueba de lo que verdaderamente se le pagó, debido a que no contienen su firma y que simplemente se trata de pruebas preelaboradas por la misma demandada, lo cierto es que si se confrontan los valores allí descritos con los valores que se logran observar en algunos de los extractos bancarios que la misma parte allegó con la demanda, se puede constatar que en efecto, tales valores sí entraron al pecunio de la actora justamente debido a las consignaciones efectuadas en forma quincenal en la cuenta de ahorros de su titularidad en Bancolombia, bajo los rubros denominados *pago de prov Casa Británica*, *pago de nom Casa Británica*, que como atrás se indicó, se trata de un convenio inter empresarial celebrado con Yokomotor para el pago de la nómina de sus trabajadores, sin que ello hubiera sido desvirtuado por la apelante, quien

no puede desconocer ahora el haber recibido esos pagos, simplemente porque su firma no se encuentra en los comprobantes de nómina allegados por la demandada, pese a que no mostró oposición alguna al momento de su incorporación como prueba en el proceso, ni al cierre del debate probatorio.

De lo hasta aquí analizado, se concluye que aun cuando la demandante relató en su reforma a la demanda que esos \$20.000 pactados no le fueron pagados mensualmente, sí le pagaron el salario en la forma como fue pactado; además, la apelante en el libelo introductor ni en su reforma no dijo nada en relación con cuáles serían las comisiones que echa de menos y sobre las cuales pide la diferencia por pagar de las acreencias que pretende sean reajustadas, sin explicar específicamente cuál es la causa de esa reliquidación a efectuar, ni cifras o comparaciones entre lo pagado por la demandada y lo considera que debió ser cancelado.

Tampoco corrió con la carga probatoria al tenor de lo dispuesto en los arts. 164 y 167 del CGP para acreditar si ejecutó ventas sobre las cuales hubiera existido alguna omisión en su pago por parte de la empleadora, para ordenarlas; y, dentro de la liquidación del contrato de trabajo reseñada, se observa que sí se tuvieron en cuenta las comisiones para efectos de calcular las acreencias laborales finales. Ello trae como consecuencia, la **confirmación** de la decisión de primera instancia frente al pago de salarios, comisiones y diferencias en las acreencias laborales que echa de menos la demandante en su apelación.

**Indemnización por terminación del contrato – despido indirecto:** En este aspecto, es necesario precisar que es la parte actora quien debe demostrar conforme el art. 167 del CGP, no solo que la motivación de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral le fue comunicada al empleador con claridad y precisión, sino que tal determinación estuvo sustentada en hechos que, primero, ocurrieron, y segundo, pueden subsumirse en alguna o algunas de las causales previstas en el lit. b) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965, que reformó el art. 62 del CST (CSJ SL 9 ago. 2011 rad. 41490, SL2412, SL18344 y SL14877 todas de 2016), es decir, que la causa de su renuncia fue atribuible al empleador, misma que debe aducirse a la terminación (par. art. 62 del CST, par. Art. 65 RIT (págs. 191-196 arch. 1C01) - CSJ STL4852-2014). Si el trabajador acredita lo anterior, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, empero si aquel no logra probar tal incumplimiento, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo

obedeció a una dejación libre y espontánea (CSJ SL 26 jun. 2012 rad. 44155, SL1514-2018).

En este caso, la renuncia de la demandante fue presentada en su sentir, por causas imputables a la empresa en los términos expuestos en el comunicado del 17 de agosto de 2016, en donde hizo alusión a la queja de acoso laboral entregada el 21 de junio del mismo año y que a la fecha de la renuncia transcurrieron 2 meses, sin que el acoso y la persecución hubieran variado, sino por el contrario, tales actuaciones eran más intensas por parte de Luís Felipe Nieto López, quien además la ignoraba, la empujaba cada vez que pasaba por su lado y le modificaba en forma intempestiva el valor de los negocios que intentaba cerrar, lo que ocasionó que sus ventas disminuyan, dado que, de tener un salario que oscilaba entre \$3.000.000 y \$3.500.000 cuando prestó servicios en la vitrina de la Calle 72 con carrera 24 de Bogotá, pasó a tener un salario no superior a \$1.500.000 desde que fue trasladada en forma injustificada a la vitrina de la Diagonal 16 n.º 96 J-15, además de que no tiene un escritorio propio, sino que le toca vender vehículos puerta a puerta, situaciones que según la actora, ya había puesto en conocimiento de la empleadora, pero se guardó total silencio al respecto. Agregó que también había solicitado desde el año 2015 el pago de las comisiones que entregan las financieras por ser ella quien gestiona directamente los créditos, sin obtener respuesta alguna, lo que le generó detrimento en su patrimonio, así que en dicha renuncia solicitó el pago de las citadas comisiones y la indemnización por despido indirecto (págs. 14, 15, 217, 218 arch. 1 C01).

Frente a estas situaciones la demandante en el interrogatorio de parte, admitió haber tenido experiencia en ventas de vehículos Toyota, antes de ingresar a laborar a Yokomotor; que nunca recibió menos del salario mínimo legal mensual vigente o incluso esa suma, porque siempre comisionó; que nunca hizo algún reclamo relacionado con que se le estuviera pagando un salario diferente o menor al pactado porque siempre comisionó; afirmó que no presentó la queja de acoso laboral ante el Comité de Convivencia, sino directamente a la Dra Catalina Mejía, representante legal y Gerente General de la compañía, con quien tenía comunicación directa y fácil acceso para entablar conversaciones; manifestó que la meta mínima mensual en ventas pactada desde la suscripción del contrato era de 5 vehículos, aunque en muchas ocasiones no le era posible cumplirla debido a muchas variables; y que siempre le dieron los permisos necesarios para atender sus situaciones de salud.

Se recaudó la declaración de Saúl Neira Ávila, Gerente Posventa de Yokomotor desde enero de 2001, testigo de la parte demandada quien refirió que en la compañía absolutamente todo el personal tiene metas de venta y en ese sentido, sostuvo que frente a los asesores comerciales, se imponen las mismas metas, aunque no sabe si la demandante las cumplía o no; señaló que debido al tiempo que lleva en la compañía y a que siempre ha ocupado el mismo cargo, le consta que es demasiado bajo el porcentaje de rotación de personal. En calidad de Presidente del Comité de Convivencia desde octubre del año 2012, le consta que dicho comité se reúne 4 veces en el año lo cual a su vez consta en actas y que dentro de las funciones de este, está el planear actividades para prevenir el acoso laboral, garantizar un excelente ambiente laboral dentro de la compañía y proteger a todos los empleados de los psicosociales a nivel general.

Informó que para el año 2016 él hacía parte del comité con 4 miembros más; que la demandante nunca presentó carta, denuncia o pruebas de acoso laboral en forma directa al Comité de Convivencia, a pesar de que conocía de su existencia y las funciones que cumple, al igual que todos los demás empleados, sino que lo hizo a través de la representante legal, quien fue la persona que puso la queja en conocimiento del comité, y por esa razón presidió y convocó una reunión con todos los miembros del comité a mediados de julio en donde se tocó entre otros, el tema propuesto, se elaboró el acta correspondiente y se inició la investigación con las partes; como consecuencia de ello, dijo que se entabló comunicación con quien para la época fungía como jefe de la demandante, Felipe Nieto en calidad de Gerente Comercial y con la Gerente General; señaló que para tal efecto, se planteó enviar a Felipe Nieto a un curso de liderazgo, por ese motivo él (el testigo) se dirigió a la sede correspondiente ya que pretendía entablar un diálogo con la demandante y que rindiera sus descargos, pero se enteró de que ella había renunciado 2 días antes.

Señaló que el comité tarda entre 15 y 25 días en ejecutar las pruebas y citar a las partes, en cuanto un trabajador presenta una queja por acoso laboral, dependiendo de la evidencia recolectada; que como solo pudo hablar con Felipe Nieto, él le informó que no tenía claridad acerca del tema y no entendía el motivo por el cual la demandante había manifestado tales situaciones en la carta; y que, todos los empleados tienen la posibilidad de acercarse a la Gerencia de la compañía, dado que siempre guardan buenas relaciones.

Por su parte, Diego Erick Fernández Pardo, testigo de la demandada, trabaja en la compañía desde junio de 2006 y funge como Gerente Comercial de la sede de la demandada ubicada en la cra 24 con cll 72 denominada Yokomotor – Toyota en la ciudad de Bogotá desde el año 2010, relató frente a que las funciones que tenía la demandante en la sede en la que trabajó con él como Asesora Comercial, y era vender vehículos nuevos marca Toyota, entregar informes de ventas a la gerencia comercial, cumplir con los indicadores de desempeño y las metas de ventas mínimas mensuales, funciones que según el dicho del testigo eran las mismas para todos los demás asesores comerciales que hacían parte de su equipo, sin embargo no las cumplía en algunos meses, dado que en términos generales, su promedio estaba por debajo de la meta mínima que era la venta de 5 unidades al mes. Señaló que en la mencionada sede se hacían reuniones recurrentes a lo largo de cada semana en el mes en pro del cumplimiento de metas que los asesores comerciales tenían, se fijaban los objetivos de venta al inicio de cada mes y se hacía un plan de trabajo individual con cada asesor teniendo en cuenta las fortalezas y competencias de cada uno y los indicadores de desempeño que se deben controlar con frecuencia, para buscar nichos de mercado y clientes potenciales en donde se pudieran cumplir esos objetivos, por ende, él como Gerente Comercial prestaba apoyo en el cierre de ventas en los sectores comerciales, y cada mes les suministraba información detallada y actualizada en cuanto a la disponibilidad de inventario, descuentos o planes especiales, incluso a la demandante, mientras estuvo bajo su cargo.

Agregó que antes de que la demandante laborara en aquella sede, ambos ya habían sido compañeros de trabajo y por ende, él conocía las competencias y habilidades puntuales de ella, razón por la que pidió que hiciera parte de su equipo y ella aceptó la propuesta, por ello, al principio la apoyaba en las playas de venta con recursos físicos y talento humano que ella requiriera para cada actividad y así potencializar sus resultados y llevarla al cumplimiento de los objetivos trazados por la compañía según el contrato de trabajo suscrito; dijo que le asignó a la demandante una secretaria especial exclusiva para ella con el fin de tomar pedidos, programar vehículos de entrega, adelantar pagos en la vitrina y asistirle en los reportes generales de su actividad, dado que le costaba manejar un poco el sistema operativo que tenían en su momento.

Sostuvo que mientras la demandante estuvo bajo su cargo, nunca la maltrató ni ella manifestó inconformidad o queja alguna frente a esta situación; señaló que tal vez la queja reseñada surgió a partir de una solicitud que él le

elevó con el fin de contar con la colaboración de ella en tener sus indicadores actualizados, lo cual se le dificultaba, en cuanto al registro de sus actividades, y a raíz de eso, un día antes de que la demandante se fuera de esa sede, le manifestó verbalmente su interés de hablar con Catalina Mejía la Gerente General; por esa razón, ellas tuvieron una reunión en la sede de la demandada ubicada en la cra 24 con cll 72 de Bogotá denominada Yokomotor - Toyota, al tocar ese tema y por solicitud de la misma demandante, llegaron a un acuerdo en el que se estableció que la demandante se iría a trabajar a la sede Yokomotor - Hino con camiones, debido a que no quería seguir trabajando en su equipo comercial y no se sentía cómoda con la exigencia efectuada en relación con el registro de sus indicadores; sin embargo, sostuvo que él nunca incentivó a la demandante para que cambiara de sede o renunciara.

Finalmente informó que, en la hoja de vida la demandante indicó que había laborado con la empresa Cargo, concesionario de la marca Toyota y que también había vendido vehículos de la marca Hyundai. Agregó que debido al tiempo que lleva en la compañía, tiene conocimiento de empleados que tienen más de 15 años trabajando allí y que las personas más nuevas, llevan unos 3 años prestando sus servicios; sin que él hubiera sido alguna vez citado a rendir descargos o por parte del comité de convivencia de la empresa, frente a una eventual queja por acoso laboral; tuvo conocimiento de la queja de acoso laboral de la demandante, quien la elevó en forma directa a la Gerente General, pero con posterioridad a haber dejado de trabajar juntos, es decir, después de que Clara se trasladó de sede, no obstante le consta que dicha queja fue trasladada al Comité de Convivencia, y a pesar de que estuvo muy ligada con la renuncia de Clara, lo cierto es que no se pudo llevar a cabo el procedimiento respectivo porque ella renunció, y por esa razón él tampoco fue citado.

En este punto, debe advertir la Sala que si bien estos dos testigos fueron tachados por sospecha por parte de la demandante, el primero por ser empleado de confianza de la demandada y el segundo por estar incluido dentro de la queja presentada como una de las personas que ejercía el presunto acoso laboral, lo cierto es que relataron con claridad y detalle de los motivos por los cuales les constan los sucesos narrados, aunado a que el simple hecho de que Diego Fernández fue mencionado en la queja por parte de la demandante, no descarta en absoluto su declaración pues no obra otro medio probatorio con el cual se pueda concluir que en efecto, Diego Fernández ejerció actos de acoso laboral en contra de la demandante.

Por el contrario, si se revisa la documental aportada al plenario se logra deducir totalmente lo opuesto a lo indicado por la trabajadora en su escrito de renuncia, porque el 6 de abril de 2015, el Gerente Comercial y testigo Diego Erick Fernández, le remitió a la demandante un documento denominado seguimiento y productividad en ventas, en donde le recordó que el promedio de ventas debe ser igual o superior a 5 vehículos mensuales, dado que en el primer trimestre de dicho año tuvo un bajo rendimiento en sus ventas al vender un promedio de 1.6 unidades, así que le solicitó definir un plan de trabajo a corto plazo para recuperar la mínima cantidad de ventas exigida por la compañía, por lo menos a partir del día 20 de los mismos mes y año (pág. 214 arch. 1).

Ahora, en la pág. 213 del archivo 1, reposa un acta de compromiso y productividad de asesor comercial, donde consta que el 22 de febrero de 2016, se evaluó a la demandante, por parte de Catalina Mejía y Diego Fernández, con el fin de implementar un plan de trabajo y así aumentar su efectividad y facturación, teniendo en cuenta el bajo rendimiento del promedio de ventas al año en el 2015 (3 vehículos por mes), para llegar a un ideal de 6 o más unidades mensuales en el año 2016; en consecuencia, se le propuso mantener actualizado diariamente en un 100% el registro de todos los clientes en la carpeta de prospectación, junto con los respectivos diagnósticos detallados, disponibilidad de concesionario para cerrar negocios con asignaciones vigentes a 7 días, seguimiento puntual de cada uno con fechas para evitar que declinen por falta de atención personalizada, clasificación del estado (semáforo), cotizaciones realizadas, actividades fuera de vitrina, entrega presencial de vehículos nuevos o usados, tablero de medición de tráfico y cuenta. También se le impuso tener la disposición para realizar la negociación de los objetivos mensuales de ventas y prospectos, en la primera semana de cada período con evaluación de desempeño, cumplimiento de prospectos y efectividad en sala una vez a la semana y el apoyo de los negocios que tengan condiciones especiales que impidan el cierre, con una nota de *«metodología que hace parte de la formación comercial recibida por la empresa y que a la fecha no se ha logrado cumplir por falta de interés en nuestro colaborador»*.

En las págs. 12 y 215 del archivo 1, obra la denuncia de acoso laboral dirigida por la demandante en junio de 2016 a la Gerente General de la demandada, en donde se indicó que debido a que era víctima de acoso laboral por parte del Gerente Comercial Diego Erik Fernández, dado que en frente de sus compañeros y en forma continua le hacía comentarios hostiles, humillaciones,

descalificaciones de su actividad comercial, aceptó su traslado a la sucursal Hino Fontibón desde el 26 de febrero de 2016, sin embargo, desmejoró su calidad de vida, porque además con su nuevo jefe Luís Felipe Nieto, continua el acoso laboral pues él le manifestó que de no cumplir con el mínimo de venta de 4 unidades sería despedida y le impuso objetivos imposibles de cumplir, pues ya no dependen de su labor, sino de factores externos como el alza del dólar y la recesión en la compraventa de vehículos automotores; en todo caso, a pesar de no contar con la formación del producto, y de su alteración en su salud vendió 3 unidades, pero en la reunión de ventas del 31 de mayo de la misma anualidad, se le informó que le iban a poner un memorando con copia a su hoja de vida.

De esta comunicación, obtuvo como respuesta el 6 de julio de 2016 que sería trasladada al Comité de Convivencia laboral de la empresa para estudiar la situación y realizar la investigación correspondiente (págs. 13, 216 arch. 1). Al respecto, la representante legal en su interrogatorio de parte, señaló que en efecto hizo el respectivo traslado al mencionado Comité mediante reunión que sostuvo con este y se inició la investigación antes de la desvinculación de la actora y como se vio, así lo confirmaron los testigos recaudados desvirtuando el dicho de la trabajadora en cuanto a que no se le dio trámite alguno a su queja de acoso laboral.

Además en las páginas 150 a 152 del archivo 1C01 se registran formatos del Programa de Autoformación en el Concesionario de Yokomotor, de los cuales se desprende que dentro de la vigencia del nexos contractual de la demandante, los días 4 de mayo, 22 de junio, 15 de julio de 2016 se efectuaron las reuniones mensuales de COPASO, para efectos de fortalecer temas de bienestar laboral, de comité de convivencia, formación de convivencia, campañas de respeto y proponer ideas para mejorar algunas áreas, programando las reuniones de seguimiento

Según uno de los formatos denominados *“programa de autoformación en el concesionario”* se establece que el 15 de julio de 2016 se efectuó una reunión con los integrantes del grupo de convivencia para dar continuidad a los temas del comité de convivencia y temas de bienestar laboral y uno de los puntos que tocaron fue el atinente al caso de Clara Caballero – Felipe Nieto – Ángela Franco – Consuelo Peña, sin embargo, aun cuando no se logra verificar cuál fue el contenido de la reunión (pág. 152 arch. 1 C01), sí se confirma lo relatado por el testigo Saúl Neira Ávila, en calidad de Presidente del Comité de Convivencia, en

relación con las reuniones que él lideró y convocó para efectos de tratar el asunto relacionado con la queja de acoso laboral ventilado por la demandante.

De las pruebas hasta aquí traídas a colación se desprende que la situación presentada con la demandante no encuadra en alguna de las conductas constitutivas de acoso laboral, que deben ser de tal entidad que no se confunda con la potestad disciplinaria subordinante que ejerce el empleador respecto de su trabajador y que en la esfera subjetiva de éste causen intimidación que altere el desarrollo normal de su trabajo desde los estadios de rendimiento, capacidad volitiva, alteración de las funciones desarrolladas y salud mental del trabajador.

Considera la Sala que la exigencia de venta mínima de 5 vehículos mensuales que se le estaba haciendo a la demandante desde los requerimientos efectuados a ella en el año 2015, no era algo novedoso, pues desde el anexo del contrato de trabajo ya reseñado que fue firmado entre las partes el 10 de mayo de 2011 se acordó tal meta, por la cual recibiría su remuneración por comisiones (págs. 145, 239 arch. 1 C01); y según lo relatado tanto por la demandante en su interrogatorio de parte como por los testigos, esta meta nunca fue modificada o aumentada a lo largo del vínculo laboral.

Según lo afirmado por uno de los testigos, el traslado de sede de la demandante no fue efectuado en forma arbitraria e inconsulta por parte de la empleadora, sino que esta decisión provino directamente de la demandante, porque no se encontraba de acuerdo con las exigencias que le efectuaba su superior jerárquico en cuando al cumplimiento de metas, lo cual se llevó a cabo de manera consensuada entre ella y la Gerente General; el hecho de que la demandante hubiera podido devengar menos remuneración, tras el cambio de sede, no se desprende de los extractos bancarios y comprobantes de pago aportados, y en todo caso, con las restantes probanzas se colige que las comisiones un poco bajas no fueron solamente causadas luego del traslado de sede, porque ello también ocurrió mientras estaba laborando en la sede Yokomotor – Toyota.

Así que de ninguna forma se menoscabaron los derechos laborales de la demandante, ni menos su dignidad, tampoco sus condiciones de trabajo variaron sustancialmente, mucho menos en desmedro de su salud, ni esas conductas o exigencias fueron asumidas por los jefes inmediatos para presionarla, ni podrían considerarse como constitutivas de un acto de maltrato, persecución,

discriminación, inequidad, o entorpecimiento laboral, sino más bien un acto propio del ejercicio del poder subordinante del empleador con respecto de su trabajadora.

Además, en el Reglamento Interno de Trabajo obrante en las págs. 154-211 del archivo 1C01, en el capítulo XXI se encuentra lo atinente a las medidas para prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral entre los arts. 68 y 81; de igual forma en el art. 66 se regula ante quién se deben presentar los reclamos provenientes de los trabajadores, que a pesar de que la demandante no radicó su reclamó ante quien debía en forma directa, lo cierto es que contrario a lo manifestado por la apelante, la Gerente General, quien recibió la queja, sí le dio el trámite ante el área correspondiente y esta a su vez, contrario a lo manifestado por la trabajadora, sí atendió y siguió el procedimiento establecido en el RIT, sin que hubiere podido culminarse ante la renuncia presentada por la demandante.

Por lo demás, aun cuando se allegaron en la pág. 11 del archivo 1 las tarjetas de presentación de la demandante, expedidas por Yokomotor, de donde se desprende que en la atinente a la vitrina de ventas ubicada en la Carrera 24 n.º 71 A – 78 se indicó como correo electrónico de contacto a la demandante, la cuenta [ccaballero@yokomotor.com.co](mailto:ccaballero@yokomotor.com.co) y en la tarjeta de la sala de ventas de la Diagonal 16 n.º 96 J – 15 el correo electrónico es [asesorhino4@yokomotor.com.co](mailto:asesorhino4@yokomotor.com.co), tal situación por sí sola no es constitutiva de trato discriminatorio o del acoso laboral que predica en el libelo introductor.

Bajo esta perspectiva, ante la orfandad probatoria acerca del despido indirecto esgrimido por la demandante, el camino a seguir era absolver a la entidad demandada de las pretensiones de la demanda, dado que como se expresó, no se acreditaron las causas que motivaron la renuncia como justas causas de terminación imputables a la demandada.

Son estas las razones que llevan a **confirmar** la sentencia absolutoria apelada. Sin costas en la alzada.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ DC**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 4 de marzo de 2022, por el Juzgado 40 Laboral del Circuito de Bogotá DC, por las razones expuestas en las consideraciones de esta decisión.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

**TERCERO:** Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendándose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

Magistrada ponente



**MILLER ESQUIVEL GAITÁN**  
Magistrado



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**  
Magistrado

(\*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/EtByxQNiX5BqzTtArT060sBBcncrNGVT-t0IUqD2tqIzaA?e=9gK8TL](https://etbcj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EtByxQNiX5BqzTtArT060sBBcncrNGVT-t0IUqD2tqIzaA?e=9gK8TL)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e8bfaf07b03e5bfb5db522b2f4aaf3df2120b97132961fb94e2bbbeb75c4e781**

Documento generado en 20/02/2023 11:45:39 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Segunda de Decisión Laboral

## **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

### **Magistrada Ponente**

**REFERENCIA:** PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**  
**RADICACIÓN:** 11001 31 05 **029 2020 00093 01**  
**DEMANDANTE:** EMMA QUINTÍN DE LANCHEROS y JOSÉ ANTONIO LANCHEROS MORA  
**DEMANDADO:** ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES - COLPENSIONES

Bogotá DC, trece (13) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá DC, integrada por los Magistrados MILLER ESQUIVEL GAITÁN, MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes y el grado jurisdiccional de consulta en favor de Colpensiones respecto de la sentencia proferida el 30 de agosto de 2021, por el Juzgado 29 Laboral del Circuito de Bogotá DC.

### **I. ANTECEDENTES**

Pretenden los demandantes que se condene a la demandada a reconocerles y pagarles en calidad de herederos, el subsidio económico por incapacidad post mortem, del 15 de febrero de 2015 al 18 de febrero de 2016; así mismo, el retroactivo de la pensión de invalidez causado del 19 de abril de 2016 al 12 de abril de 2017 y hasta el día anterior a la fecha de fallecimiento de su hija Lucila Lancheros Quintín, junto con la indexación de las sumas pretendidas, los intereses moratorios previstos en el art. 141 de la Ley 100 de 1993 y los regulados en los artículos 192 y 195 de la Ley 1437 de 2011.

Como fundamento relevante de sus pretensiones, manifestaron que su hija Lucila Lancheros Quintín, nació el 15 de mayo de 1960; que cotizó para

pensión un total de 1.041,43 semanas al Instituto de Seguros Sociales y posteriormente a Colpensiones del 9 de enero de 1981 al 30 de abril de 2017; que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen n.º 20475318-3977 del 29 de marzo de 2017, confirmó la decisión emitida por la Junta Regional, en la que se determinó que la causante tenía una pérdida de capacidad laboral del 54,60% de origen común, estructurada el 19 de abril de 2016; que no dejó hijos ni cónyuge ni compañero permanente; que el 14 de junio de 2017, solicitaron el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes, la cual fue concedida mediante Resolución n.º SUB 152173 del 10 de agosto de 2017, en cuantía equivalente al salario mínimo legal mensual vigente; que en la Resolución n.º SUB 202516 del 22 de septiembre de 2017, fue reconocida la pensión de invalidez post-mortem de su hija, efectiva a partir del 19 de abril de 2016, en cuantía del salario mínimo legal mensual vigente, y dispuso que las mesadas causadas desde la fecha de disfrute hasta el 12 de abril de 2017, se encontraban cobijadas bajo la figura de pago a herederos; que en la Resolución n.º SUB 292233 del 8 de noviembre de 2018, se estableció que como la afiliada había recibido incapacidades hasta el 12 de abril de 2017, no había lugar al reconocimiento de ningún retroactivo, decisión contra la que se interpusieron los recursos de ley, y fue confirmada mediante los actos administrativos n.º SUB 22659 del 25 de enero de 2019 y del 8 de mayo de 2019 (f.º 70 a 77).

## II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda se admitió el 27 de febrero de 2020, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (f.º 79).

La **Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones**, se opuso a todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra. Arguyó, que en el expediente administrativo se observa certificación de fecha 15 de febrero de 2018, expedida por Compensar EPS, de la que se desprende el pago de incapacidades a la afiliada desde el 22 de diciembre de 2016 hasta el 13 de abril de 2017, cuando tuvo lugar su fallecimiento, de manera que no es procedente el pago del subsidio por incapacidad, ya que existe la prohibición de pago simultáneo con la mesada pensional. Propuso las excepciones de mérito que denominó prescripción y caducidad, inexistencia del derecho y de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe.

La **Agencia Nacional de Defensa Jurídica el Estado**, guardó silencio pese a encontrarse debida y legalmente notificada (f.º 80 a 81).

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado 29 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en sentencia del 30 de agosto de 2021, resolvió condenar a Colpensiones a reconocer y pagar a los demandantes las incapacidades generadas por Lucila Lancheros Quintín por valor de \$7.954.716, debidamente indexado a la fecha de pago efectivo; así mismo, el retroactivo pensional generado del 19 de abril de 2016 al 12 de abril de 2017, por valor de \$7.366.747, junto con los intereses moratorios sobre aquel.

En cuanto a las incapacidades médicas, puso de presente que de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, el pago del subsidio causado del día 180 al 540 se encuentra a cargo del fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el usuario, de ahí que al no ser materia de debate la causación del concepto reclamado, sino a quién le correspondía reconocerlo, había lugar a imponer condena en contra de la demandada.

Sobre el retroactivo de la pensión de invalidez, expuso que no era materia de debate que la fecha de estructuración de la PCL había tenido lugar el 29 de abril de 2016, y debido a que desde ese momento hasta el deceso de la afiliada no se cancelaron incapacidades distintas a las condenadas, a excepción de las que fueron pagadas por Compensar EPS en los meses de enero y febrero de 2017, por la suma de \$1.024.840, era menester imponer el pago a cargo de la pasiva en cuantía de \$7.366.747, debido a que debía descontarse lo pagado por la EPS.

Finalmente, estimó que era procedente la condena de intereses moratorios sobre el retroactivo, debido a que no existía prueba que acreditara que a la afiliada se le habían pagado incapacidades médicas.

### **IV. RECURSOS DE APELACIÓN**

La **parte demandante** argumentó en la alzada que no se incluyó en el cálculo del retroactivo lo correspondiente a una mesada, por lo que debía incrementarse la condena en \$689.454 adicionales.

La parte **demandada** expresó reparo respecto de la condena de intereses moratorios, por considerar que de acuerdo con los postulados del art. 141 de la Ley 100 de 1993, no proceden sobre el retroactivo ordenado.

De otro lado, solicitó la absolución sobre las costas procesales, con fundamento en que la entidad actuó de buena fe, ya que de conformidad con los documentos que habían sido radicados por los solicitantes, no había modo de establecer si efectivamente se habían o no pagado más incapacidades a la afiliada y por esa razón no se podía generar un doble pago.

## **V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA**

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante auto del 9 de diciembre de 2021, se admitieron los recursos de apelación interpuestos por las partes y el grado jurisdiccional de consulta en favor de Colpensiones, conforme a lo normado en el art. 15 del Decreto 806 de 2020, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (f.º 133).

La parte demandante presentó alegaciones reiterando los argumentos expuestos en el recurso y oponiéndose a las razones esgrimidas por Colpensiones en la alzada (f.º 136 a 137).

## **VI. CONSIDERACIONES**

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a desatar la alzada y el grado jurisdiccional de consulta, y de conformidad con lo previsto en los artículos 66A y 69 del CPTSS, el problema jurídico a resolver, consiste en verificar si procede el reconocimiento y pago de los subsidios de incapacidad médica reclamados a cargo de Colpensiones; y de otro lado, si la demandada debe reconocer y pagar el retroactivo de la pensión de invalidez, desde la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad laboral de la afiliada, junto con los intereses moratorios consagrados en el art. 141 de la Ley 100 de 1993.

**Incapacidades.-** El art. 1º del Decreto 2943 de 2013, que modificó el par. 1º del art. 40 del Decreto 1406 de 1999, prevé que las incapacidades originadas por enfermedad general, durante los 2 primeros días, corren a cargo del empleador; a partir del tercer día hasta el 180 están en cabeza de la entidad promotora de salud, y desde el día 181 en adelante le corresponde a la administradora de fondos de pensiones, de acuerdo con lo establecido en los arts. 206 de la Ley 100 de 1993 y 23 del Decreto 2463 de 2001.

Por su parte el art. 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el art. 142 del Decreto 019 de 2012, dispuso que en caso de que la incapacidad por enfermedad común supere el citado término, dicho subsidio estaría en cabeza de la Administradora de Fondos de Pensiones, a la cual se encuentre afiliado el trabajador, la cual postergará el trámite de calificación de invalidez hasta por un término máximo de 360 días calendario adicionales a los primeros 180 días de incapacidad temporal reconocida por la EPS; lo anterior, siempre y cuando la EPS hubiese emitido el concepto favorable de rehabilitación antes de cumplirse el día 120 de incapacidad temporal, remitido antes de cumplirse el día 150.

En el evento de que el mencionado concepto no sea emitido oportunamente, la entidad promotora de salud, será la encargada de cancelar las incapacidades causadas a partir del día 181 y hasta la fecha que el concepto médico sea emitido (CSJ STL10651-2018).

A lo anterior se agrega, que art. 67 de la Ley 1735 de 2015 (Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018) estableció que cuando las incapacidades superen los 540 días, la prestación debe ser pagada por la EPS, si se da alguno de los siguientes casos: *«1. Cuando exista concepto favorable de rehabilitación expedido por el médico tratante, en virtud del cual se requiera continuar en tratamiento médico. 2. Cuando el paciente no haya tenido recuperación durante el curso de la enfermedad o lesión que originó la incapacidad por enfermedad general de origen común, habiéndose seguido con los protocolos y guías de atención y las recomendaciones del médico tratante. 3. Cuando por enfermedades concomitantes se hayan presentado nuevas situaciones que prolonguen el tiempo de recuperación del paciente».*

Finalmente, en lo que tiene que ver con el pago de las incapacidades superiores a los 180 días, en los casos en los que existe un concepto desfavorable de rehabilitación tanto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como la Corte Constitucional, al realizar un análisis sistemático del art. 142 del mencionado Decreto 19, han adoctrinado que la obligación está a cargo de la Administradora de Fondos de Pensiones a la que está afiliado el trabajador, sin sujeción al tipo de concepto de rehabilitación, es decir, sea favorable o desfavorable, por cuanto su responsabilidad en el pago va, hasta agotar las instancias de cada caso y la indeterminación legal frente a este aspecto, no es una carga que deba ser soportada por el afiliado, en virtud del derecho a la igualdad en relación con los trabajadores afectados por enfermedades de origen laboral (CSJ STL9950 y STL16245 de 2017, STL15409-2018, STL6093-2019, CC T-144-2016, T-446, T-4011 y T-200 de 2017); decisiones que constituyen criterio orientador razonable, en torno al pago de las incapacidades.

En este caso, se patentiza con la relación de incapacidades expedida por Cafesalud EPS el 2 de junio de 2021 (f.º 130); por Compensar EPS SA el 15 de febrero de 2018 (f.º 9) y el 14 de mayo de 2021 (f.º 116 a 117); y por Saludcoop EPS el 17 de marzo de 2016 y 17 de junio de 2021 (f.º 121 y f.º 85 CD Exp. Advo – Págs. 22 a 24, arch. GEN-ANX-CI-2017\_8507272-20170815013842), que existe prueba de que a la afiliada Lucila Lancheros Quintín, le fueron prescritas las siguientes:

FECHA INICIAL	FECHA FINAL	No. DÍAS DE INCAPACIDAD	DÍAS ACUMULADOS	INTERRUPCIÓN	PAGADA POR:
4/08/2014	13/08/2014	10,00	10,00		SaludCoop
14/08/2014	23/08/2014	10,00	20,00	0,00	SaludCoop
4/09/2014	3/10/2014	30,00	50,00	11,00	SaludCoop
4/10/2014	28/10/2014	25,00	75,00	0,00	SaludCoop
30/10/2014	28/11/2014	30,00	105,00	1,00	SaludCoop
1/12/2014	30/12/2014	30,00	135,00	2,00	SaludCoop
31/12/2014	29/01/2015	30,00	165,00	0,00	SaludCoop
30/01/2015	27/02/2015	29,00	194,00	0,00	<b>Pagados 15 días \$349.555 y no autorizados 14</b>
28/02/2015	14/03/2015	15,00	209,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
15/03/2015	27/03/2015	13,00	222,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
28/03/2015	26/04/2015	30,00	252,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
27/04/2015	26/05/2015	30,00	282,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
27/05/2015	25/06/2015	30,00	312,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
26/06/2015	25/07/2015	30,00	342,00	0,00	<b>No prueba pago</b>

26/07/2015	23/09/2015	60,00	402,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
24/09/2015	23/10/2015	30,00	432,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
24/10/2015	22/11/2015	30,00	462,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
23/11/2015	22/12/2015	30,00	492,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
23/12/2015	21/01/2016	30,00	522,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
22/01/2016	20/02/2016	30,00	552,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
21/02/2016	21/03/2016	30,00	582,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
22/03/2016	20/04/2016	30,00	612,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
21/04/2016	20/05/2016	30,00	642,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
21/05/2016	19/06/2016	30,00	672,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
20/06/2016	19/07/2016	30,00	702,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
20/07/2016	18/08/2016	30,00	732,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
19/08/2016	17/09/2016	30,00	762,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
18/09/2016	17/10/2016	30,00	792,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
18/10/2016	16/11/2016	30,00	822,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
17/11/2016	16/12/2016	30,00	852,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
17/12/2016	21/12/2016	5,00	857,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
22/12/2016	20/01/2017	30,00	887,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
21/01/2017	29/01/2017	9,00	896,00	0,00	Compensar
30/01/2017	28/02/2017	30,00	926,00	0,00	Compensar
1/03/2017	30/03/2017	30,00	956,00	0,00	<b>No prueba pago</b>
31/03/2017	13/04/2017	14,00	970,00	0,00	<b>No prueba pago</b>

Adicionalmente, se tiene que si bien con las probanzas recaudadas no es factible determinar desde que momento la entidad promotora de salud le comunicó a Colpensiones el concepto de rehabilitación de la afiliada, como lo ordena la disposición citada, lo cierto es que con los documentos que reposan en el expediente administrativo arrimado por la llamada a juicio, se verifica que el 10 de abril de 2015, la misma, le informó a Lucila Lancheros Quintín la citación para continuar con el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral, hecho que permite colegir que al menos a partir esa data el fondo de pensiones ya se encontraba enterado de dicha situación, por lo que desde allí era menester imponer condena en contra de la demandada, y no antes, como lo dispuso la *a quo*.

En consecuencia, como para el 10 de abril de 2015 la causante acumulaba 236 días de incapacidad, se modificará la sentencia de primer grado, para ordenar el pago de los subsidios económicos causados desde ese momento hasta el 8 de febrero de 2016, cuando se completaron los 540 días continuos de incapacidad. A su vez, como se prueba con el reporte de semanas cotizadas que en ese interregno la afiliada reportó sus aportes a pensión con un IBC equivalente al mínimo legal mensual vigente, Colpensiones deberá

cancelar por el concepto estudiado la suma de **\$6.577.955,00**, indexada a la fecha de pago efectivo.

<b>INICIO</b>	<b>FIN</b>	<b>DÍAS</b>	<b>IBC</b>	<b>SUBTOTAL</b>
10/04/2015	26/04/2015	<b>17,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 365.132,00
27/04/2015	26/05/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
27/05/2015	25/06/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
26/06/2015	25/07/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
26/07/2015	24/08/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
25/08/2015	23/09/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
24/09/2015	23/10/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
24/10/2015	22/11/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
23/11/2015	22/12/2015	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
23/12/2015	21/01/2016	<b>30,00</b>	\$ 644.350,00	\$ 644.350,00
22/01/2016	08/02/2016	<b>18,00</b>	\$ 689.455,00	\$ 413.673,00
				<b>\$ 6.577.955,00</b>

**Retroactivo Pensional.-** Para resolver, es preciso indicar que el artículo 40 de la Ley 100 de 1993, establece que la pensión de invalidez debe ser reconocida y pagada en forma retroactiva, a partir de la fecha de estructuración de la invalidez. A su vez, el art. 10º del Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 del mismo año, consagró que cuando el beneficiario estuviere en goce de subsidio por incapacidad temporal, el pago de la pensión de invalidez comenzará a cubrirse al expirar el derecho al mencionado subsidio.

En ese orden, se verifica que mediante dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 17 de junio de 2016, se determinó que Lucila Lancheros Quintín tenía una pérdida de capacidad laboral del 54,60%, estructurada el 19 de abril de 2016 (f.º 10 a 12), determinación que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez mediante dictamen del 29 de marzo de 2017, según se desprende de la Resolución n.º SUB 202516 del 22 de septiembre de 2017, en la que se resolvió reconocer la pensión de invalidez post mortem a la afiliada en cuantía del salario mínimo legal mensual vigente a partir del 19 de abril de 2016 (f.º 33 a 38). Adicionalmente, se constata que Colpensiones negó el pago del retroactivo pensional, tras evidenciar con la certificación expedida por Compensar EPS, que fue adosada por los demandantes en el trámite administrativo, que dicha entidad había hecho constar que a la causante se le habían pagado subsidios de incapacidad hasta el 13 de abril de 2017, resultando dicho rubro incompatible con el retroactivo pensional procurado (f.º 41 a 45).

Al respecto, advierte la Sala que al plenario se arrió inicialmente la constancia de fecha 15 de febrero de 2018, a la que hace mención Colpensiones en el referido acto administrativo, en la que la entidad promotora de salud puso de presente que en vigencia de la afiliación de Lucila Lancheros Quintín le fueron prescritas incapacidades del 1º al 21 de diciembre de 2016, del 22 de diciembre de 2016 al 20 de enero de 2017, del 21 al 29 de enero de 2017, del 30 de enero al 28 de febrero de 2017, del 1º al 30 de marzo de 2017 y del 31 de marzo al 13 de abril de 2017, de las cuales, solo en el primer interregno no se autorizó el reconocimiento económico por no cumplir con los requisitos legales u organizacionales para el pago (f.º 9). No obstante, se tiene que en respuesta a la prueba decretada de oficio por el juzgado de primer grado, Compensar EPS emitió un nuevo certificado haciendo constar que de los períodos en mención a la afiliada, únicamente se le pagaron los subsidios generados por 39 días del 21 de enero al 28 de febrero de 2017, en cuantía total de \$1.024.840,00 y los demás no fueron autorizados (f.º 116 a 117).

En tal sentido, aunque en principio podría indicarse que lo resuelto por la entidad en el trámite administrativo se acompasa con lo normado en el art. 10º del Acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 del mismo año, se estima en este caso, que con la certificación expedida por Compensar EPS que data del 14 de mayo de 2021 (f.º 116 a 117), es factible establecer que después de la estructuración de la pérdida de capacidad laboral y hasta la fecha de la última incapacidad, el sistema de seguridad social solo cobijó 39 días de los 360 a los que tenía derecho por concepto de la prestación económica, por lo que considera la Sala, como lo hizo la *a quo*, que había lugar a disponer el pago del retroactivo pensional desde el 19 de abril de 2016, excluyendo del mismo el valor del auxilio que fue cubierto por la EPS, del 21 de enero al 28 de febrero de 2017.

En consecuencia, como no es materia de debate que la cuantía de la prestación es equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, sin que la misma pueda ser inferior a esta suma, según lo establece el art. 40 de la Ley 100 de 1993, se tiene que el retroactivo pensional causado del 19 de abril de 2016 al 13 de abril de 2017, asciende a la suma de \$9.013.459, por lo que al deducirle las incapacidades pagadas a la afiliada por Compensar EPS, hay lugar a disponer el pago en favor de los demandantes por valor de **\$7.988.619**,

<b>AÑO</b>	<b>MESADA</b>	<b>No. MESADAS</b>	<b>SUBTOTAL</b>
<b>2016</b>	\$689.455,00	9,4	\$6.480.877
<b>2017</b>	\$737.717,00	3,433	\$2.532.582
		<b>Retroactivo</b>	\$9.013.459
		<b>Deducción incapacidades</b>	\$1.024.840
		<b>TOTAL</b>	\$7.988.619

En ese orden, al haber sido materia de apelación dicho aspecto por la parte demandante, se modificará la sentencia de primer grado, al obtenerse una suma superior a la condenada.

**Prescripción.-** Sobre este punto, se tiene que el art. 151 del CPTSS prevé que las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible y que el simple reclamo escrito sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual.

En este asunto, las prestaciones económicas ordenadas no se vieron afectadas por dicho fenómeno jurídico, en la medida en que los demandantes elevaron reclamo el 15 de agosto de 2017 (f.º 64 a 68 y 85 CD, Exp. Advo – arch. GEN-GRP-FSP-AF-2017\_8507272-20170815013842 y GEN-ANX-CI-2017\_8507272-20170815013842); la entidad se pronunció exclusivamente sobre el reconocimiento de la pensión de invalidez mediante Resolución Sub. 202516 del 22 de septiembre de 2017 (f.º 34 a 38); y la demanda se presentó el 21 de febrero de 2020 (f.º 78), de modo que no transcurrió el término trienal de prescripción.

**Intereses moratorios sobre el retroactivo.-** Conforme al artículo 141 de la Ley 100 de 1993, estos se causan a cargo de la entidad obligada al pago de la pensión cuando ésta se ha demorado en el pago de la mesada, o cuando hay una solución tardía en el reconocimiento de la pensión, para lo cual ha de tenerse en cuenta el término previsto en el inciso final del párrafo 1 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, cuatro (4) meses contados después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho.

En sentencia CSJ SL14528-2014, reiterada en la CSJ SL2117-2022, nuestro máximo órgano de cierre precisó que los intereses moratorios establecidos en el artículo 141 de la Ley 100 de 1993 deben ser impuestos siempre que haya retardo en el pago de las mesadas pensionales, independientemente de la buena o mala fe de la entidad que deba asumir el pago de la prestación pensional, o de las circunstancias que hayan rodeado la solicitud del derecho pensional en sede administrativa, como quiera que lo que se busca con dicho rédito es el resarcimiento económico para aminorar los efectos adversos causados por la mora del deudor en el cumplimiento de sus obligaciones, debido a su carácter resarcitorio y no sancionatorio. Y, en sentencia CSJ SL3130-2020, el máximo órgano de cierre señaló que existen situaciones que exoneran de la imposición de los intereses moratorios, siempre que existan razones atendibles que estén amparadas por el ordenamiento jurídico vigente, o por la aplicación de reglas jurisprudenciales.

De esa manera, se estima que la negativa en el reconocimiento del retroactivo pensional se basó fundamentalmente, en la aplicación de la norma vigente, atendiendo a lo que se hizo constar en la certificación que fue adosada al trámite administrativo y que fue expedida por Compensar EPS el 15 de febrero de 2018 (f.º 9), en la que inicialmente se daba cuenta del reconocimiento de las incapacidades a la afiliada hasta el 13 de abril de 2017, cuando tuvo lugar el fallecimiento, por lo que al haber sido en solo en el trámite del proceso que dadas las condiciones específicas del caso analizado, era menester hacer una excepción a lo dispuesto en el art. 10º del Acuerdo 049 de 1990, se estima que no tenía la obligación de reconocer el aludido derecho pensional por falta de requisitos formales; además, la certeza de la situación de invalidez surgió con un hecho sobreviniente, por lo que no había lugar a endilgarle mora alguna.

En consecuencia, habrá de revocarse la condena por intereses moratorios impuesta en el numeral segundo de la sentencia apelada, y en su lugar, se ordenará el reconocimiento de la indexación sobre el retroactivo pensional, desde la causación de cada mesada y hasta la fecha de su pago efectivo, para compensar el efecto inflacionario que sufrió el valor de las mesadas pensionales con el simple transcurrir del tiempo.

**Costas.-** Finalmente y en lo que a la condena en costas se refiere, la Sala recuerda que éstas son la erogación económica que corresponde efectuar a la parte que resulte vencida en un proceso judicial, y comprende las expensas y las agencias en derecho.

En ese orden de ideas, de conformidad con el artículo 365 del CGP, las costas son a cargo de la parte vencida en el proceso, que en este caso fue la demandada, sin que la norma en cuestión determine que su causación esté sujeta a la interpretación que la entidad haga sobre determinada norma o a la buena o mala fe con que hayan actuado dentro o fuera del proceso, pues a pesar de que prosperaron parcialmente las pretensiones de la demanda, no se puede perder de vista que en el trámite quedó establecido que además del retroactivo pensional, era procedente la condena por concepto del subsidio económico por incapacidad médica, que no fue dispuesto por Colpensiones en el trámite administrativo, por lo que no encuentra esta Sala causa alguna que permita relevar a la entidad de su imposición.

No se impondrán costas en esta instancia por considerar que no se causaron.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ DC**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: MODIFICAR** el numeral **primero** de la sentencia proferida el 30 de agosto de 2021, por el Juzgado 29 Laboral del Circuito de Bogotá DC, en el entendido, de **CONDENAR** a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES**, a reconocer y pagar a los demandantes la suma de **\$6.577.955**, por concepto del subsidio económico de incapacidad causado del 10 de abril de 2015 al 8 de febrero de 2016, suma que deberá ser indexada a la fecha de pago efectivo.

**SEGUNDO: MODIFICAR** el numeral **segundo** de la sentencia apelada y consultada, en el entendido, de **CONDENAR** a la **ADMINISTRADORA**

**COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES**, a reconocer y pagar a los demandantes la suma de **\$7.988.619** por concepto del retroactivo de la pensión de invalidez causado del 19 de abril de 2016 al 13 de abril de 2017, suma que deberá ser indexada desde la causación de cada mesada y hasta la fecha de su pago efectivo y que resultó después de deducir las incapacidades pagadas a la afiliada Lucila Lancheros Quintín en cuantía de \$1.024.840 por parte de Compensar EPS SA, acorde con lo considerado.

**TERCERO: REVOCAR** la condena impuesta en el numeral **tercero** de la sentencia proferida el 30 de agosto de 2021, por el Juzgado 29 Laboral del Circuito de Bogotá DC, para en su lugar, **ABSOLVER** a la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES**, del reconocimiento y pago de los intereses moratorios previstos en el art. 141 de la Ley 100 de 1993, sobre el retroactivo pensional condenado.

**CUARTO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada y consultada.

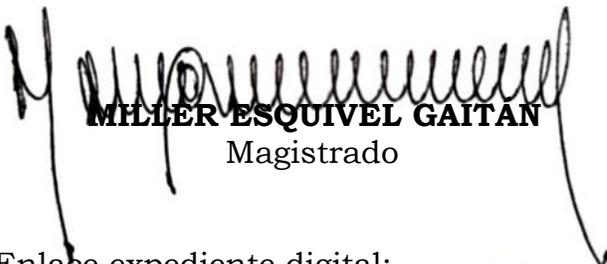
**QUINTO:** Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

**SEXTO:** Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del CPTSS.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**

Magistrada ponente



**MILLER ESQUIVEL GAITAN**  
Magistrado



**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA**  
Magistrado

Enlace expediente digital:

[https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta\\_cendoj\\_ramajudicial\\_gov\\_co/EkpbgDnpMglPrFFv-bSKxnwBEAV1frE3qsyRfubnpsjPtA?e=ffCrVB](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des15sltsbta_cendoj_ramajudicial_gov_co/EkpbgDnpMglPrFFv-bSKxnwBEAV1frE3qsyRfubnpsjPtA?e=ffCrVB)

**Firmado Por:**  
**Luz Patricia Quintero Calle**  
**Magistrada**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c917b213c9ff253b4354741ed58730c3b4cb890b1b76398c6f85c47c247f7ed7**

Documento generado en 20/02/2023 11:45:40 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**