

Relatoría Tribunal Superior de Tunja



ORDINARIO LABORAL- CULPA PATRONAL- la culpa patronal como presupuesto de la indemnización plena de perjuicios que establece el art. 216 del CST, se produce no solamente por acción sino también por omisión, esto es, por el incumplimiento de las obligaciones impuestas al empleador en aras de salvaguardar la integridad física y emocional de sus trabajadores, en este caso, la consagrada en el art. 57 numeral 2º del citado código.

ORDINARIO LABORAL/ ACOSO MALTRATO LABORAL/ ...”los hechos constitutivos de mal trato quedaron demostrados como ya se vio e igualmente se demostró que los mismos fueron la causa de la enfermedad profesional que sufre la actora y que la llevó a un estado de invalidez. También está acreditado el nexo causal, sin que en ello incida que la calificación de su enfermedad se haya dado después de iniciado el proceso porque lo que determina la responsabilidad del empleador en este caso es su culpa en el hecho que dio origen a la enfermedad y no la fecha en que ésta fue reconocida. Demostrado **el nexo causal** que extraña el recurrente, para la Sala no queda duda acerca de la culpa del empleador en la enfermedad de la actora...”



Departamento de Boyacá

TRIBUNAL SUPERIOR

Distrito Judicial de Tunja

SALA LABORAL

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

ORDINARIO No. 2015-322

ASUNTO: APELACION DE SENTENCIA

DEMANDANTE: MARTHA PATRICIA QUINTERO
PACHECHO

DEMANDADO: LA EQUIDAD SEGUROS GENERALES,
BANCO DE BOGOTA

MAGISTRADA PONENTE

DRA. FANNY ELIZABETH ROBLES MARTÍNEZ

Acta No. 60

En Tunja, siendo las ocho y treinta y cinco de la mañana del día quince (15) de septiembre del año dos mil quince (2015), se reunió la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de esta ciudad, con el fin de resolver el recurso de apelación dentro del presente proceso. Instalada la audiencia por la Magistrada Ponente, procedió la Sala a deliberar y una vez aprobado el proyecto, se profirió la siguiente:

S E N T E N C I A

P R E T E N S I O N E S

La señora **MARTHA PATRICIA QUINTERO PACHECHO**, entabló demanda laboral en contra del **BANCO DE BOGOTA y la EQUIDAD SEGUROS GENERALES ORGANIZACIÓN COOPERATIVA**, con el fin que se declare la existencia de un contrato a término indefinido con el Banco de Bogotá, siendo a la vez responsable por culpa patronal de los perjuicios causados por acoso y maltrato laboral mientras desempeñaba sus labores. En consecuencia se condene al reconocimiento y pago de los perjuicios materiales (daño emergente y lucro cesante) por la causación de la enfermedad y por la invalidez que se desprende de la misma, perjuicios morales, perjuicios fisiológicos por la pérdida de capacidad laboral de más del 50% causadas con las patologías de carácter profesional; que la entidad Equidad Seguros Generales Organización Cooperativa, es laboralmente responsable por las prestaciones asistenciales y económicas para atender la enfermedad profesional, según decreto 1295 de 1995 y Ley 776 de 2002, y por la pensión de invalidez por riesgo profesional Ley 776 de 2002; indexación y actualización de las sumas que resultaren, intereses de ley y costas.

Para fundamentar lo pedido expuso como **HECHOS** que inició a laborar el 02 de octubre de 1995 como auxiliar administrativo del Banco Cooperativo de Colombia oficina Tunja, (MEGABANCO por las fusiones de la entidad), y actualmente para el BANCO DE BOGOTA, funciones que cumplió con gran eficacia y desempeño, por lo que recibía constantes felicitaciones de los funcionarios de la entidad bancaria; que debido al estrés producido por el trabajo empezó a sufrir quebrantos de salud por lo que recurrió a la EPS SALUDCOOP, y pese a dicha circunstancia el gerente y la subgerente de MEGABANCO, Ricardo Orozco Castro y Emilce Patarrollo, iniciaron persecución y maltrato en su contra, tales como la asignación de actividades ajenas a su labor habitual, aislamiento social de los demás funcionarios, trato grotesco y de burla frente a sus compañeros, entre otras situaciones. El ambiente laboral se tornó tan crítico que debía dejar todo bajo llave para evitar que se le extraviaran documentos o títulos que afectaran su desempeño laboral, así mismo le imponían labores que le implicaban salir a altas horas de la noche de su sitio de trabajo, lo que conllevó a afectar su salud y estabilidad emocional; que el 15 de junio de 2005 Sandra Pabón se posesionó como gerente y dos días después le informó que debía presentarse el 20 de junio en la oficina Recurso Humanos de Bogotá, donde le manifestaron que no había más trabajo en la ciudad de Tunja, exigiéndole y presionándola para que solicitara traslado para Bogotá, así como también las vacaciones a partir del 21 de junio; regresando a laborar el 13 de julio de 2005 en la oficina de Engativá, 20 días después la trasladaron a la oficina de Sogamoso, posteriormente a la oficina de Ferias y el 07 de septiembre del mismo año a la oficina de Fontibón como asesora comercial con la misma asignación mensual. Que en el análisis rendido por la psicóloga de la Equidad Seguros se establecieron situaciones de estrés laboral y de maltrato por el Gerente y Subgerente que hacían alusión a su aspecto físico; que el 11 de septiembre de 2005 acudió a SALUDCOOP a consulta médica con diagnóstico de stres laboral y el 12 de septiembre consultó por la ansiedad que le generaban los cambios o traslados a que la sometió el Banco, pronóstico "problemas relacionados con el horario estresante de trabajo";, el 30 de septiembre de 2005, fue remitida a psiquiatría, siendo hospitalizada en el Centro de Rehabilitación Psiquiátrico de Tunja, con diagnóstico Trastorno de Depresión Severa y Ansiedad Generalizada; que se solicitó al gerente general de recursos humanos de MEGABANCO, el examen de ingreso, copia de la Historia Clínica Ocupacional y todo lo relacionado con los estudios del puesto de trabajo con el fin que la EPS determinara el origen de la enfermedad, información que fue allegada a SALUDCOOP el 28 de noviembre de

2005 por la ARP Colmena. El 29 de noviembre solicitó su reubicación en la ciudad de Tunja, por razones de salud y ubicación de su menor hija; el 15 de diciembre FISIOTER concluyó que el avance en racionalización es poco y por el contrario la sintomatología obsesiva aumenta y se sugiere supervisión constantes igual que apoyo terapéutico y ocupacional. Seguidamente, el 16 de diciembre, SALUDCOOP califica el origen de la enfermedad Ansiedad Severa de carácter profesional. Que se han emitido diferentes dictámenes médicos respecto a que la enfermedad que padece es de carácter profesional, pero extrañamente el médico especialista establece el origen común de la enfermedad indicando que si bien es cierto que han existido factores de estrés laboral existen otros elementos adicionales que conllevan al estado crítico en que se encuentra. Mediante dictamen Eqp 660 de la ARP La Equidad Seguros de Vida califica el origen de la patología como de carácter común, decisión que fue cuestionada para que fuera enviada a la Junta Regional quien a través de concepto No. 156 del 13 de septiembre de 2006 determinó la patología como profesional por enfermedad; posteriormente fue valorada por la Junta Nacional de Calificaciones confirmando la enfermedad o patología como profesional. Mediante oficio del 30 de julio de 2008 la Equidad Seguros Generales Organización Cooperativa, determinó que tenía una pérdida de capacidad laboral del 28.80% valoración en la que no se tuvieron en cuenta todas las patologías que sufre; que objetó la decisión de conformidad con lo establecido en la Ley 962 de 2005 (Ley antitrámites) por no estar acorde a lo establecido en el Decreto 2463 de 2001 y al Manual Único de Calificación de Invalidez (Decreto 917 de 1999).

Considera que las actuaciones del empleador (abuso y acoso) la han generado daños a nivel familiar, social, así como a su menor hija¹.

CONTESTACION DE LA DEMANDA

El **BANCO DE BOGOTA**, contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones por carecer de fundamento fáctico y legal, por cuanto la entidad bancaria ha cumplido oportunamente con la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos profesionales. Frente a los hechos laborales acepto, 1º, no le consta 2º, 5º, negó 3º, 4º, 6º, indicó que a la demandante se le hizo llamado de atención por incumplimiento de su funciones, arguyó que los trabajadores no soportan exigencias comerciales, solo se establecen metas y objetivos que deben cumplir como cualquier equipo

¹ Fls. 10 a 12

comercial; señaló que la demandante asistió a diferentes citas médicas, pero calificar el origen de sus dolencias por estrés laboral no es de competencia ni de conocimiento de la entidad, que ella fue la que solicitó el traslado para Bogotá; que no existió persecución laboral; de los daños y perjuicios no le constan manifestando que la demandante no presta su servicios a la entidad hace más de 5 años pues ha estado incapacitada.

Propuso como excepciones previas, “Inepta demanda por falta de requisitos formales-incumplimiento de los requisitos en relación con los hechos”, “Inepta demanda por falta de requisitos formales-incumplimiento de los requisitos en relación con las pretensiones”. Excepciones de fondo, “prescripción”, “inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado”, “cobro de lo no debido”, “buena fe”, “compensación”, “falta de integración del litis consorcio necesario”, las demás que el juzgado encuentre probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio²

Mediante auto del 30 de junio de 2009, se tuvo por no contestada la demanda por parte de la Equidad Seguros de Vida O.C, al hacerlo fuera de termino.³

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la primera instancia, el Juez Segundo Laboral Circuito de Tunja, en audiencia pública del 23 de julio de 2015, profirió sentencia, por la que resolvió:

“PRIMERO: Declarar la existencia de contrato laboral a término indefinido entre la señora **MARTHA PATRICIA QUINTERO PACHECO** como trabajadora y el **BANCO DE BOGOTA** como empleador, terminado por justa causa.

SEGUNDO: Declarar responsable al **BANCO DE BOGOTA S.A.** en la enfermedad profesional (Trastorno Depresivo Recurrente) sufrida por **MARTHA PATRICIA QUINTERO PACHECO**, conforme a lo indicado en la parte motiva de la providencia.

TERCERO: Condenar al **BANCO DE BOGOTA S.A.** a pagar a **MARTHA PATRICIA QUINTERO PACHECO** la indemnización total y ordinaria de perjuicios conforme al siguiente por menor:

Lucro Cesante	\$176.675.247,80
Perjuicios morales	\$ 38.661.000
Perjuicios Fisiológicos	\$162.376.200"

Para arribar a esa decisión el a quo indicó que, la responsabilidad por culpa patronal se encuentra establecida en el artículo 216 del C.S.T., igualmente citó

² Fls. 136 a145
³ Fl. 154

sentencia del 30 de junio de 2005, radicación 22656 de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia. Señaló que del material probatorio recaudado se evidenció la culpa suficiente del empleador en la enfermedad profesional desarrollada por la demandante en ejercicio de su funciones laborales, ya que la entidad demandada omitió los deberes de protección que tiene para con su empleados, en acatamiento a los intereses legítimos del trabajador tendientes a evitar que sufra un menoscabo de su salud o integridad a causa de los riesgos del trabajo, que para el caso estuvieron plenamente identificados sin que la entidad demandada desplegara acciones para contrarrestar los mismos o buscar que sus consecuencias fueran menos gravosas. Al quedar probada la culpa o responsabilidad patronal ordenó el pago de la indemnización total y ordinaria de perjuicios, teniendo en cuenta para la liquidación el criterio adoptado por la H. Corte Suprema de Justicia, en la sentencia referenciada, y procedió a realizar la liquidación del lucro cesante. Respecto a los perjuicios morales, tuvo en cuenta los testimonios y demás pruebas aportadas, de las que se concluyó el grado de afectación que representa para la demandante su actual y precario estado de salud, y lo sostenido por el Consejo de Estado –Sala de lo Contencioso Administrativo- Sección Tercera- Sentencia del 06 de septiembre de 2001. Exp. No. 13232-15646 y los tasó en 60 SMMLV, y los perjuicios fisiológicos o de vida en atención a la pérdida de capacidad laboral demostrada, la tasó en 5 SMMLV, por cada punto porcentual de pérdida de capacidad laboral, esto es 50.40%⁴

A P E L A C I Ó N

El apoderado del **BANCO DE BOGOTA S.A.** interpuso **RECURSO DE APELACION**, manifestando como primer punto, que no se acreditó la existencia de culpa respecto de la enfermedad padecida por la actora, por cuanto las supuestas conductas de acoso laboral durante los años 2003 y 2005 no fueron puestas en conocimiento de la entidad bancaria, por lo que no se pudieron tomar medidas tendientes a revisar el clima laboral para normalizarlo o impedir la ruptura de las relaciones interpersonales y de trabajo entre los funcionarios. De la documental obrante en el expediente es preciso destacar la comunicación de fecha 12 de julio de 2005, de la que se colige que las presuntas situaciones de acoso laboral aducidas por la trabajadora, ocurrieron dos años atrás, según su dicho, esto es entre los meses de julio de 2003 y junio de 2005, de manera que para dicha fecha ya se había materializado y superado dado que el señor Ricardo Orozco ya no

⁴ Fls. 890 a 907

laboraba para la Compañía, tal como se señala en el mismo escrito. Así mismo quedó probado que fue la actora la que solicitó el traslado de sucursal, situación que se cumplió sin desmejorar sus condiciones laborales.

De otra parte se aportó comunicación emitida por MEGABANCO en el mes de junio de 2005, en la que aun sin tenerse conocimiento de los presuntos malos tratos, se invita a la actora a fortalecer sus actitudes y rendimiento laboral, lo que evidencia la preocupación de la demandada por sus trabajadores, a favor de quienes puso a su disposición todas las herramientas para su crecimiento personal y profesional. Igualmente dentro de la sentencia se destacó la declaración de la señora **Adriana Buitrago**, quien fue testigo de oídas, como quiera que laboró para la entidad bancaria solo hasta el 2003, y la persona que la reemplazó fue el señor Ricardo Orozco, es decir para los años 2003 y 2005 no laboraba para la compañía. Por lo anterior el a quo desatendió el mandato legal que le impone el artículo 216 del CST, teniendo en cuenta que las consideraciones del fallo se suscriben en su mayoría a las apreciaciones y consideraciones de naturaleza objetiva que fueron planteadas en la demanda, y que contrario a lo dicho por el a quo son desmentidos por los señores Ricardo Camacho Álvarez y Robinson Díaz Suarez. Por lo tanto el Banco cumplió con las obligaciones y deberes en las condiciones que le eran normalmente exigibles según la actividad que desarrolla, de forma diligente, oportuna y cuidadosa frente a los hechos que suscitaron la demanda; la demandante no probó que la materialización del daño alegado hubiese radicado en la cabeza de la Compañía demandada.

Respecto a la inexistencia del nexo causal, la sentencia no tuvo en cuenta que a la trabajadora jamás se le dio un trato diferencial o grosero, pues se le asignaron funciones, actividades, deberes y obligaciones que debía cumplir en virtud al contrato de trabajo; de otra parte no tuvo en cuenta que a la fecha de la presentación de la demanda no se había establecido la pérdida de capacidad laboral, ni la fecha de estructuración de la enfermedad de la actora, lo que fue determinado posteriormente a los supuestos hechos generadores, de manera que no existe nexo causal entre los hechos generadores del perjuicio y la pérdida de capacidad laboral; es así que para el dictamen rendido por SEGUROS ALFA en el que se determinó la pérdida de capacidad laboral y fecha de estructuración, la demandante se rehusó a ser valorada, de manera que aun habiendo pasado más de 4 años desde los supuesto hechos de maltrato y acoso laboral, se profirió un dictamen sin la valoración de la señora Quintero Pacheco, teniendo como

antecedentes únicamente las valoraciones remitidas a la entonces ARL, lo que no da certeza del nexo causal encontrado por el despacho.

Falta de competencia, el juzgado carecía de competencia para declarar la supuesta situación de acoso laboral alegado, mediante un proceso ordinario laboral, como quiera que existe un proceso especial de acoso laboral establecido en la Ley 1010 de 2006, por lo tanto el a quo no debió mediante el trámite de un proceso ordinario laboral declarar la existencia de conductas de acoso laboral y con fundamento en la mismas declarar la responsabilidad de la demandada de la enfermedad padecida por la actora.

Caducidad y prescripción, el art. 11 de la Ley 1010 de 2006, establece como término para presente ante el Juez Laboral demanda de acoso laboral, 6 meses contados a partir de la fecha en que haya ocurrido las conductas constitutivas de acoso laboral, y que para el presente caso los hechos ocurrieron en los años 2003 a 2005 y la demanda fue presentada hasta el 27 de agosto de 2008, habiendo transcurrido más de 6 meses. Que en el evento que se considere aplicable la prescripción ordinaria, artículos 151 del CPT y SS y 448 del CST, las mismas opero respecto de las conductas de acoso laboral enunciadas para sustentar la culpa patronal, teniendo en cuenta que en los hechos de la demanda la última conducta de presentó en junio de 2005 y para la fecha de presentación de la demanda ya habían transcurrido más de 3 años.

Respecto al cálculo de los perjuicios, primero al no estar establecida la culpa del empleador en la ocurrencia del daño resulta improcedente la condena impuesta, aunado a que en la actualidad ya le fue reconocida la pensión de invalidez mediante comunicación remitida el 30 de abril de 2010. Igualmente los artículos 1613 y 1614 del Código Civil son claros en establecer el daño emergente y el lucro cesante, siendo perjuicios de naturaleza pecuniaria calculables sobre una base matemática dineraria demostrable, pues son de naturaleza puramente económica y tienen un valor determinable en el mercado. En el presente caso se condenó por el concepto de lucro cesante pasado y futuro, por lo que resulta importante resaltar que en el expediente se encuentra acreditado que la demandante recibe una pensión de invalidez por parte de la entidad de seguridad social al que se afilió en vigencia de la relación contractual que equivale al 60% de sus ingresos, lo que garantiza los ingresos económicos para el resto de su vida. De otra parte se computa el valor de unos intereses moratorios carentes de sustento legal, pues no se encuentra señalados por el legislador,

además indexa dichos valores lo que evidentemente resulta un doble pago, dado que ambas medidas resultan actualizando el poder adquisitivo de la moneda, a este tenor cita Sentencia del 06 de diciembre de 2011 Radicación No. 41392 M.P. Dr. Francisco Javier Ricarte Gómez.

Otros yerro del a quo corresponde al periodo transcurrido entre la fecha de terminación del contrato de trabajo, junio de 2010, y la fecha en la que se profiere la sentencia de primera instancia, julio de 2015, han transcurrido 5 años y 1 mes, lo que equivale a 61 meses y no a 62; el cálculo de vida probable en un total de 36,6 contraría lo previsto en la Resolución No. 0585 del 11 de abril de 1994 según la cual una mujer de 47 años de edad tiene una vida promedio de 31.89 años; el salario base de liquidación para el cálculo de los perjuicios materiales en la suma de \$1.200.000, diferente a lo acreditado en el proceso pues la actora aportó copia de la comunicación emitida por Seguros de Vida Alfa S.A., mediante la cual se le reconoce la pensión de invalidez teniendo como salario de liquidación la suma de \$1.034.667 sin que haya hecho reparo alguno e igualmente en el proceso no existe prueba de un salario superior. Para determinar el lucro cesante se debe tener en cuenta que la demandante percibe una pensión de invalidez que asciende al 60% del salario promedio de lo percibido en vigencia de la relación laboral, quien solo dejó de percibir el 40 % de sus ingresos, pues el objeto de la indemnización es buscar el resarcimiento del presunto daño, sentido en el cual ya se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Civil- Rad. 11001-3103-006-2002-00101-01 del 09 M.P. Ariel Salazar Ramírez. Igualmente no se valoró por parte del despacho que, el dictamen de la ARP de Seguros de Vida ALFA S.A. fue emitido el 06 de octubre de 2009, esto es, dos años después de haberse realizado el Dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, tiempo durante el cual pudo haberse modificado. Los perjuicios morales y fisiológicos no fueron acreditados dentro del proceso.

Finalmente indicó que los factores determinantes para la calificación de la pérdida de capacidad laboral en atención al Decreto 917 de 1999, se debe evaluar tres aspectos; deficiencia, discapacidad y minusvalía, correspondiendo la calificación de discapacidad el equivalente a los perjuicios fisiológicos⁵.

C O N S I D E R A C I O N E S

⁵ Fls. 908 a 915

En virtud del recurso interpuesto por la demandada corresponde a esta Sala determinar, como **problema jurídico principal**, en primer lugar.

Si existe culpa patronal en la enfermedad padecida por la actora (lo que implica estudiar la existencia del nexo causal).

De hallarse demostrada ésta, ha de establecerse se la liquidación de perjuicios realizada por el a quo se ajusta a derecho en lo concerniente

- al salario devengado,
- al cálculo de vida probable,
- al número de meses a tener en cuenta para liquidar lucro cesante y al valor de éste atendiendo al reconocimiento de la pensión de invalidez a la actora.
- Si el cálculo de la indemnización de perjuicios materiales aplicó a la vez intereses moratorios e indexación Finalmente, si hay lugar a reconocer la prescripción propuesta como excepción

Sin embargo, de manera previa debe referirse la Colegiatura a la falta de competencia que alega el impugnante, para decir que constituye una excepción previa que como tal debió proponerse en su momento pero como así no se hizo precluyó la oportunidad, no siendo esta instancia el escenario para plantearla. En efecto, oportunamente solo se propuso por parte de BANCO DE BOGOTA la excepción previa de "inepta demanda por falta de requisitos formales"

DE LA CULPA DE LA EMPLEADORA EN LA EP. HAY PRUEBA SUFICIENTE

El recurrente aduce que el demandado no tuvo conocimiento de las supuestas conductas constitutivas de acoso de que da cuenta la sentencia, tal como se desprende de la comunicación enviada por la actora a la señora SANDRA PABON. Así mismo, que el traslado de la actora obedeció a la petición que hizo y que el testimonio de ADRIANA BUITRAGO es de oídas infirmado por los de RICARDO CAMACHO y ROBINSON DIAZ quienes dan fe de las felicitaciones y motivación que le daba el banco para que mejorara su autoestima, relaciones interpersonales y apariencia personal.

Respecto de la ocurrencia de los hechos expuestos por la actora, se advierte que el testimonio de ADRIANA BUITRAGO es corroborado por MARIA PIEDAD SEGURA

VARGAS quien percibió de forma directa los hechos por ser compañera de trabajo de la actora y quien da cuenta que después del retiro de Adriana como gerente llegó Ricardo y de la forma en que éste trataba a la señora Pacheco, sin encontrar justificación alguna para el mal trato. Así mismo el señor JAIRO CASTILLO, también compañero de labores de la actora, da fe no solo del maltrato recibido por la actora de parte del señor Orozco sino de que, antes de la llegada de Adriana como jefe ya había pasado otra persona que también trataba mal a algunos de los empleados. Finalmente, a folio 10 obra copia de la nota enviada por la actora a la señora SANDRA PABON cuando fue designada gerente del banco, poniéndola al tanto de la situación que se venía presentando, comunicación que, como lo advierte el recurrente, lleva la solicitud de que sea confidencial. Sin embargo, y a pesar de que esa comunicación señala que fue la destinataria quien le informó a la actora que debía presentarse el 20 de junio en Bogotá, aquella no presentó ningún reparo a lo dicho siendo que, como gerente de la entidad y a pesar de la reserva de la comunicación, de no ser ciertas las manifestaciones allí contenidas, hubiera ameritado alguna manifestación así fuera también con confidencialidad. Su silencio, como representante de la empleadora por ostentar la calidad de gerente, prueba la verdad de lo afirmado respecto de la obligación que se le impuso a la demandante de presentarse en Bogotá.

De lo ocurrido en esa ciudad, la actora aduce que tuvo que presentar una solicitud de traslado so pena de perder el empleo, solicitud que obra en documento a folio 148, sin que se acredite que haya habido coacción para presentarla. Sin embargo, llama la atención de la Sala el hecho de que habiéndose presentado en Bogotá el 20 de junio de 2005 el banco haya optado por trasladarla el 13 de julio como asesora comercial a partir de esa fecha para la oficina ENGATIVA⁶ y que ya para el 7 de septiembre, es decir apenas 2 meses después, la actora aparezca laborando en Sogamoso⁷ de donde es trasladada el día 7 a partir del 8 para FONTIBON⁸ para cubrir vacaciones pero a partir del 14 nuevamente se traslade, esta vez a la oficina FERIAS por apoyo⁹ y nuevamente el 20 de ese mes a ENGATIVA por apoyo a vacaciones¹⁰. Esta serie de traslados, de cuyas fechas se establece que fueron intempestivos y sin que se hubiera culminado el tiempo mínimo requerido para cumplir con el objetivo señalado (reemplazo por vacaciones, por ejemplo) pone de presente que no hubo ninguna

⁶ Folio 60

⁷ Folio 13

⁸ Folio 13

⁹ Folio 14

¹⁰ Folio 15

razón que los justificara pues aunque se tenga por demostrado que el primero fue por solicitud de la actora, no se hizo como supernumeraria, desmintiéndose lo expuesto por ROBINSON DIAZ y los demás no aparece probado que hayan tenido alguna razón, por lo que desbordan el *ius variandi* según se ha establecido por la jurisprudencia¹¹ y, a no dudarlo, constituyen una forma de persecución contra el trabajador. La afirmación hecha por RICARDO CAMACHO según la cual el traslado a Sogamoso fue por solicitud de la actora carece de respaldo amén de que el testigo no explicó la razón de su dicho, limitándose a decir que conoció a la actora en razón de las funciones que él desempeñaba en el banco sin que se logre establecer cuales cumplía para la época a favor de la demandada ni el lugar en que las hacía.

Ahora, el testimonio de ROBINSON DIAZ no expone nada sobre el entorno laboral de la actora, y no podría hacerlo puesto que su función como jefe de recursos humanos se desarrollaba en Bogotá. Da fe de que la demandante se acercó a su oficina a solicitar un traslado alegando motivos personales y aunque afirma que los demás traslados obedecieron a la misma razón, ya se dejó dicho que de ello no existen pruebas.

Del testimonio de PATRICIA CAMPOS VILLAMIL, encargada de bienestar y salud ocupacional del banco, se establece que en el año 2005 se realizó un levantamiento de panorama de riesgos como parte del programa de salud ocupacional, con el fin de prevenir situaciones de intolerancia o irrespeto aduciendo que eso “No se hace solamente en la oficina de Tunja, sino en todas las oficinas que por el tipo de actividad que desarrollamos como tener un jefe, labores con alta responsabilidad, labores con alta concentración, lo que busca es mantener el estado de bienestar de todos¹²”, con lo que no deja lugar a dudas respecto de que, dadas las actividades realizadas en el banco era necesario implementar programas para salvaguardar la salud de los trabajadores. Sin embargo, no aparece demostrado que el banco haya realizado alguna labor al respecto con anterioridad al año 2005 cuando se realizó, con asesoría de “La Equidad seguros”, un programa de intervención de factores sicosociales que generó el informe obrante a partir del folio 678, según el cual “Es necesario generar espacios que permitan abordar temáticas personales que faciliten la expresión de sentimientos y el afianzamiento de pautas de respeto, tolerancia y empatía dentro del equipo de trabajo, pues a medida que avanzaban las sesiones se evidenció un mayor nivel de relación entre todos los funcionarios de la entidad”.

¹¹ Vease sentencia T-751 de 2010 M.P. JORGE IGNACIO PRETEL, entre otras

¹² Folio 713

Del análisis del material probatorio relacionado concluye la Sala que, contrariamente a lo manifestado por el recurrente, sí quedó demostrado que el banco demandado incurrió en conductas que generaron el estrés laboral que conllevó a la enfermedad de la actora y, si bien es cierto que la pérdida de capacidad laboral no se había calificado para el momento en que planteó la demanda, en el curso del proceso se estableció y respecto de la misma no hay duda, al punto tal de que conllevó a que se le pensionara por invalidez como lo admite el apelante al pedir que ese hecho se tenga en cuenta al momento de tasar los perjuicios.

Y es que la culpa patronal como presupuesto de la indemnización plena de perjuicios que establece el art. 216 del CST, se produce no solamente por acción sino también por omisión, esto es, por el incumplimiento de las obligaciones impuestas al empleador en aras de salvaguardar la integridad física y emocional de sus trabajadores, en este caso, la consagrada en el art. 57 numeral 2º del citado código. Tema sobre el cual la jurisprudencia de la C.S de J. ha señalado en la Sentencia del 30 de junio de 2005 (Rad. 22656):

*"(...) Los deberes de protección y seguridad que tiene el empleador con su trabajador le imponen comportarse y conducirse en el desarrollo y ejecución de la relación de trabajo de conformidad con los intereses legítimos del trabajador, los cuales, a su vez, le demandan tomar las medidas adecuadas, atendiendo las condiciones generales y especiales del trabajo, tendientes a evitar que aquél sufra menoscabo de su salud o integridad a causa de los riesgos del trabajo. Cuando ello no ocurre así, esto es, **cuando se incumplen culposamente estos deberes que surgen del contrato de trabajo emerge, entonces, la responsabilidad del empleador de indemnizar ordinaria y totalmente al trabajador los daños causados.** Indemnización que, a diferencia de la tarifada en el Sistema General de Riesgos Profesionales, por ser de carácter ordinario y pleno, similar por tanto a la responsabilidad contractual civil, comprende tanto el daño emergente como el llamado lucro cesante, como lo señala el artículo 1613 del Código Civil."*

...

"Ahora bien, la viabilidad de la pretensión indemnizatoria ordinaria y total de perjuicios, como atrás se dijo, exige el acreditarse no solo la ocurrencia del siniestro o daño por causa del accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino también, la concurrencia en esta clase de infortunio de 'culpa suficiente comprobada' del empleador."

"Esa 'culpa suficiente comprobada' del empleador o, dicho en otros términos, prueba suficiente de la culpa del empleador, corresponde asumirla al trabajador demandante, en acatamiento de la regla general de la carga de la prueba de que trata el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Es decir, a éste compete 'probar el supuesto de hecho' de la 'culpa', causa de la responsabilidad ordinaria y plena de perjuicios laboral, la cual, por ser de naturaleza contractual conmutativa es llamada por la ley 'culpa leve' que se predica de quien, como buen padre de familia, debe emplear 'diligencia o cuidado ordinario o mediano' en la administración de sus negocios."

"De suerte que, **la prueba del mero incumplimiento en la 'diligencia o cuidado ordinario o mediano' que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios, para estos casos, en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral** y, por ende, de la responsabilidad de que aquí se habla, en consecuencia, de la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados al trabajador."

"La abstención en el cumplimiento de la 'diligencia y cuidado' debidos en la administración de los negocios propios, en este caso, las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para infligir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios."

"No puede olvidarse, además, que 'la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo', tal y como lo pregona el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquélla, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil.(...)"

Esta tesis fue reiterada en sentencia de 22 de abril de 2008, con ponencia de la magistrada ISAURA VARGAS DIAZ (Ref. 31.076, Acta No. 018) en la cual concluyó:

"(...)Entonces, en primer lugar, es al empleador a quien incumbe la carga de probar su diligencia y cuidado tendientes a enervar la posibilidad de los infortunios que puedan afectar la integridad del trabajador en la ejecución del contrato de trabajo, conductas que se traducen en el cabal cumplimiento de los deberes de seguridad y protección que legalmente le competen; y en segundo término, si como lo alega la recurrente, hechos extraños al trabajo y riesgos genéricos a los que pueda verse expuesto el trabajador le relevan de esos deberes, o le atenúan o eximen en su responsabilidad contractual..." (Resalta el Despacho).(..."

Y más recientemente, en sentencia 44894 de 29 de abril de 2015, con ponencia de la magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS, advirtió sobre la culpa y sobre las obligaciones del empleador lo que sigue:

"(...) Antes de abordar la Sala el estudio del cargo, conviene recordar que para que se cause indemnización ordinaria y plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 Código Sustantivo del Trabajo, debe encontrarse suficientemente comprobada la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita, además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de la negligencia o culpa del empleador en el acatamiento de los deberes que le corresponden, de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores (CST, art. 56).

Ahora, en torno a las obligaciones particulares de seguridad en el trabajo, los numerales 1º y 2º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo ordenan al empleador poner a disposición de los trabajadores "instrumentos adecuados" y procurarles "locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra

los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud".

De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a "suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores" y a adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de "proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad" (Res. 2400/79, art. 2º).

En esa misma línea, en el marco del sistema general de riesgos profesionales, hoy sistema general de riesgos laborales, se reiteró la obligación de los empleadores de "procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo" (D. 1295/94, art. 21).

A partir de lo visto, adviértase cómo las disposiciones sustantivas laborales, de salud ocupacional —hoy Seguridad y Salud en el Trabajo— y riesgos laborales, han sido unívocas en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, en perspectiva a que "la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario" (L. 9/79, art. 81).(…)"

De los citados apartes jurisprudenciales se concluye entonces que, en principio, corresponde al demandante acreditar la culpa del empleador, que corresponde a la culpa leve y que en caso de que demandada pretenda liberarse de responsabilidad, deberá acreditar la existencia de hechos extraños o hechos genéricos a los que se pudo exponer el trabajador.

La parte actora en el transcurso del proceso alega que fue víctima de malos tratos y acoso laboral que condujeron a su enfermedad. Así, los hechos constitutivos de mal trato quedaron demostrados como ya se vio e igualmente se demostró que los mismos fueron la causa de la enfermedad profesional que sufre la actora y que la llevó a un estado de invalidez. También está acreditado el nexo causal, sin que en ello incida que la calificación de su enfermedad se haya dado después de iniciado el proceso porque lo que determina la responsabilidad del empleador en este caso es su culpa en el hecho que dio origen a la enfermedad y no la fecha en que ésta fue reconocida.

*Demostrado **el nexo causal** que extraña el recurrente, para la Sala no queda duda acerca de la culpa del empleador en la enfermedad de la actora porque, pese a conocer las responsabilidades que se manejan en las oficinas bancarias, como lo acepta la señora CAMPOS VILLAMIL, encargada de bienestar y salud ocupacional, el alto grado de concentración que se requiere, no tomó ninguna*

medida para que la salud de sus trabajadores no se viera afectada, sino solamente después de que conoció lo ocurrido con la aquí actora. A folio 553 obra el informe de análisis de puesto de trabajo realizado por la ARP COLMENA con fecha 10 de junio de 2004, data desde la cual se advertía al banco que "Por el alto nivel de responsabilidad que involucra el cargo y la presión por el manejo de metas, se sugiere la implementación de un programa para manejo del estrés, que esté relacionado con la descarga de tensiones, ansiedad y agresividad, el manejo de conflictos y relaciones interpersonales", sin que al respecto la demandada haya demostrado que tomó alguna medida. En ese orden de ideas, ninguna incidencia tiene frente a la culpa del banco el hecho de que, como lo aduce en el recurso, no conociera la existencia de malos tratos para con su trabajadora porque, independientemente de ello, está probado que no adoptó oportunamente medidas tendientes a evitar precisamente esas actuaciones por parte de quienes en cada oficina lo representan, en este caso, el gerente.

No resulta próspero este punto de apelación y debe enfocar la Sala su estudio a establecer si la indemnización de perjuicios se tasó correctamente atendiendo a los tres motivos de inconformidad propuestos por el banco, esto es, el salario devengado, el cálculo de vida probable de la actora, al número de meses a tener en cuenta para liquidar lucro cesante y el valor de éste teniendo en cuenta que se reconoció a la señora QUINTERO PACHECO la pensión de invalidez a la actora.

DE LA PRESCRIPCIÓN

Sin embargo, es conveniente previamente referirnos al tema de si hay lugar a reconocer la prescripción propuesta como excepción, porque tratándose de una situación enmarcada en la ley 1010 de 2006 el término para iniciar el proceso era de 6 meses a partir de la ocurrencia de las conductas constitutivas de acoso o, en todo caso, aplicando la regla de prescripción general, de tres años que ya estaban vencidos para la fecha en que se instauró la demanda.

Para dar curso al tema debe advertirse que lo que aquí se reclama es la indemnización plena de perjuicios a favor de la ex trabajadora, con fundamento en el art. 216 del CST y no la declaratoria de conductas de acoso laboral que deban ser tramitadas de conformidad con la ley 1010 de 2006 tema que, como ya se dijo, no fue propuesto a través de excepción previa en su momento. Así

entonces, se atiene esta Corporación a lo expuesto recientemente por la Sala Laboral de la C.S de J que, rememorando lo dicho en sentencia del 17 de octubre de 2008, radicación 28821, reiterada en fallo del 6 de julio de 2011, radicación 39867, así dijo:

"también es verdad que en casos como el presente, la jurisprudencia laboral de esta Sala de la Corte ha establecido que el término prescriptivo de acciones como la aquí impetrada debe empezar a computarse a partir de la fecha en la que se establezcan, por los mecanismos previstos en la ley, las secuelas que el accidente de trabajo haya dejado al trabajador, lo que desde luego implica la imperiosa necesidad de que éste haya procurado el tratamiento médico de rigor y la consecuente valoración de su estado de salud.

Así, por ejemplo, en la sentencia del 3 de abril de 2001, radicación No. 15137, en la que se reiteró la del 15 de febrero de 1995, radicación 6803, esto dijo la Corte: "... Es bien sabido que cuando acontece un accidente de trabajo surgen en favor de quien lo padece una serie de prestaciones o de indemnizaciones, según el caso, algunas de las cuales dependen de las secuelas o de la incapacidad para laborar que le hayan dejado. Pero muchas veces ocurre que a pesar de los importantes avances científicos resulta imposible saber en corto plazo cuáles son las consecuencias que ha dejado en la víctima el in suceso. Así lo tiene adocinado la jurisprudencia de esta Sala al precisar que no 'puede confundirse el hecho del accidente con sus naturales efectos. Aquél es repentino e imprevisto. Estos pueden producirse tardíamente'. (Cas., 23 de marzo de 1956, vol. XXIII, núms. 136 a 138).

<Por lo anterior, tanto la doctrina como la jurisprudencia, sin desconocer el referido término prescriptivo legal, han recabado en que la iniciación del cómputo extintivo no depende en estricto sentido de la fecha de ocurrencia del infortunio, por no estar acorde con la finalidad del instituto y ser manifiestamente injusta, sino del momento en que el afectado está razonablemente posibilitado para reclamar cada uno de los eventuales derechos pretendidos.

...

<De tal suerte que en tratándose de una indemnización que la ley no establece de manera tarifada ni presuntiva en cuanto a su soporte que es la clase de incapacidad y el porcentaje de disminución de capacidad laboral, ni tampoco su monto, como sí ocurre con la atrás vista, a fortiori debe colegirse en estos eventos la validez del criterio que asienta este fallo sobre iniciación del término prescriptivo, por cuanto es evidente que para esclarecer la totalidad de los perjuicios indemnizables debe mediar una evaluación médica juiciosa sobre los mismos, que debe efectuar la respectiva entidad de seguridad social a la cual se halle afiliado el trabajador accidentado o el médico del empleado, pero en este último caso, siempre que el trabajador no haya estado legalmente obligado a afiliarse a una institución de tal clase.

<Naturalmente no es dable entender que el interesado pueda disponer a su arbitrio la fecha en que procede la mencionada calificación médica, ni le es dable dilatarla indefinidamente, pues ello pugna contra la imperiosa seguridad jurídica y contra el fundamento de los preceptos citados. **Así las cosas, como le asiste tal derecho a la evaluación ésta no puede diferirse por más de tres años contados desde la ocurrencia del accidente porque ese es el término ordinario de prescripción señalado en la ley y además es el que se desprende del artículo 222 del C.S.T.**

<Como antes se vio cuando se efectúa la calificación de la incapacidad por las autoridades médicas competentes la obligación de dicha indemnización 'total y ordinaria' es exigible y desde éste instante empieza a correr el término legal para reclamar su pago. En consecuencia no es dable confundir el plazo que tiene el trabajador víctima de un accidente por culpa patronal para pedir la evaluación médica de los perjuicios que el mismo le irrogó, con el término de prescripción del

derecho a la indemnización total correspondiente, que se inicia cuando jurídicamente se encuentra en capacidad de obrar. Y ese momento no se identifica con el de la ocurrencia del in suceso (a menos que ocasione la muerte del trabajador), ni con la del reintegro a las labores, ni con el de esclarecimiento de la culpa patronal, sino con el de la calificación médica mencionada. "

Atendiendo este criterio jurisprudencial resulta evidente que en el caso que nos ocupa no ha ocurrido el citado fenómeno extintivo pues para el momento en que se dio inicio al proceso no se había dado aún la calificación, lo que significa que ni siquiera había empezado a correr el término para prescribir la acción. Y de otra parte, el proceso para obtener esa calificación fue iniciado por la actora dentro del término señalado en la cita jurisprudencial, es decir, los 3 años siguientes a la ocurrencia de los hechos que dieron origen a la enfermedad, pues según aparece a folio 59 la remisión a psiquiatría por el médico de salud ocupacional de la EPS a que se encontraba afiliada fue realizada el 30 de septiembre de 2005, por "síndrome de estrés laboral" y el reporte de la enfermedad profesional fue hecho por la empleadora a LA EQUIDAD el 13 de enero de 2006.

Procede entonces resolver lo planteado acerca de la indemnización de perjuicios reconocida:

*Sobre **el salario** se queja el apelante de que el a quo tomo la suma de \$1.200.000 siendo que en la resolución que reconoce pensión se dijo que era de \$1.034.667, suma no objetada. NO encuentra la Sala que en el expediente obre copia de la citada resolución. Lo único que al respecto obra es comunicación dirigida a la actora el 30 de abril de 2010 por parte de "Seguros de vida Alfa S.A." informándole que se la he conocido pensión por invalidez teniendo en cuenta la normatividad que allí relaciona, pero sin que aparezca el monto del salario que se tuvo en cuenta ni tampoco el valor de la pensión reconocida. En la demanda nada se informó sobre el salario de la actora y revisado con minucia el expediente lo único que encuentra esta Colegiatura sobre el tema aparece a folio 62 y es la comunicación dirigida por LA EQUIDAD a la actora relacionada con el pago de indemnización permanente parcial, en que toma como IBL la suma de \$820.000,00, además del documento a folio 622 que corresponde al informe de enfermedad profesional realizado por la empresa en el año 2006 señalando como salario la suma de \$878.000,00. Así, atendiendo entonces a la confesión que hace el banco a través de su apoderado judicial al recurrir, la Sala acogerá la pretensión de tomar como salario para liquidar los perjuicios la suma de \$1.034.667 y no la de \$1.200.000,00 que tomó el a quo sin indicar de dónde concluyó que era eso lo devengado.*

Respecto del **cálculo de vida probable**, teniendo en cuenta que la fecha de nacimiento de la actora fue enero de 1968 según se observa en el dictamen de PCL emitido por la JNCI a folio 38 y de conformidad con las tablas de supervivencia de la SUPERFINANCIERA¹³, su vida probable es 85.7 años. Advirtiéndose que se toma en cuenta la resolución 1555 de 2010, última sobre el tema emitida por dicha entidad. Así que no corresponde a la realidad la afirmación del recurrente según la cual la vida probable de la actora (con 47 años al momento del fallo) sea de 31.89 años más para un total de apenas 78.89 años. Por otra parte, se equivocó el a quo al establecer un cálculo de 84.6 años (48 que tiene la actora al momento de la sentencia más 36.6 que estableció como vida probable) y no de 85.7, pero ello no fue apelado por la demandante y no puede modificarse en virtud de la no reformatio in pejus tratándose la demandada de la única impugnante.

En cuanto al **número de meses transcurridos entre la finalización de la relación y la fecha del fallo**, esto es Junio de 2010 (no debatida) y julio de 2015, tiene razón el recurrente al advertir que transcurren 61 meses y no 62 como consideró el a quo.

Ahora, en lo relacionado con el tema de que el lucro cesante futuro solo debe corresponder **al 40% del ingreso de la actora** porque el restante 60 le fue reconocido en la mesada pensional, encuentra la Sala que en la comunicación ya reseñada “seguros de vida ALFA S.A.” afirma que la pensión de invalidez se reconoce por acreditarse una PCL del 50.40%, que, de acuerdo con la ley 776 de 2002 da lugar al reconocimiento de una pensión equivalente al 60% del IBL tomando como fecha de estructuración de la invalidez el 6 de febrero de 2009. Entendido el lucro cesante como una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica por parte de la víctima o sus familiares como consecuencia del daño que no se habría producido si el evento dañino no se hubiera verificado, resultaría acertada la impugnación de la demandada al afirmar que a partir del reconocimiento de la pensión por invalidez la actora aseguró un ingreso equivalente al 60% de lo que percibía y por ende lo que deja de recibir solo corresponde al 40%. Sin embargo, observando la fórmula utilizada por el a quo, que corresponde a la utilizada por la sala laboral de la C.S de J.¹⁴ se observa que dentro de ella se tiene en cuenta el

¹³ Tablas de mortalidad rentistas hombres y mujeres

¹⁴ Sentencia de 30 de junio de 2005. Radicación 22656. M.P ISAURA VARGAS DIAZ.

porcentaje de PCL para establecer el valor del lucro cesante mensual lo que hace que el salario tenido en cuenta para establecer el lucro cesante consolidado y el futuro ya lleve inmerso ese porcentaje, sin que sea posible entonces descontarlo nuevamente como lo pretende la actora. (Como se verá en la tabla que contiene la liquidación, pese a que se reconoce que el salario de la señora QUINTERO fue de \$1.034.667,00 la liquidación del lucro cesante mensual corresponde solo a la suma de \$609.082,69 y con este valor se liquidan el consolidado y el futuro). No prospera este punto apelado

Para finalizar, y aunque se plantea como impugnación el hecho de que **se calcula la indemnización de perjuicios materiales aplicando a la vez intereses moratorios e indexación**, lo cual no es procedente, revisada la actuación del a quo ello no resulta cierto pues la liquidación se hizo ciñéndose estrictamente a la fórmula jurisprudencialmente establecida para el asunto.

Como conclusión de lo expuesto, el recurso resulta parcialmente próspero y se re liquidará la indemnización de perjuicios variando el monto del salario (\$1.034.667), el número de meses causado entre la fecha de terminación del contrato y la fecha de la sentencia (61) dejando incólume los demás ítems.

No hay lugar a costas por la prosperidad parcial del recurso

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia rebatida, que quedará así, de conformidad con la liquidación anexa:

TERCERO: Condenar al **BANCO DE BOGOTA S.A.** a pagar a **MARTHA PATRICIA QUINTERO PACHECO** la indemnización total y ordinaria de perjuicios conforme al siguiente pormenor:

Lucro Cesante	\$151.507.704,76
Perjuicios morales	\$38.661.000
Perjuicios Fisiológicos	\$162.376.200"

SEGUNDO: CONFIRMARLA en lo demás

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: Oportunamente por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FANNY ELIZABETH ROBLES MARTÍNEZ
MAGISTRADA

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
MAGISTRADO

MARIA ISBELIA FONSECA GONZALEZ
MAGISTRADA

HELENA ISABEL NIÑO ROJAS
SECRETARIA

echa de terminación del vínculo laboral	05/06/2010
fecha probable del fallo	23/07/2015
tasa a aplicar	6,00%
TASA MENSUAL	0,5%
n (MESES TRANSCURRIDOS)	61
salario a junio de 2010	1.034.667,00
salario indexado	1.208.497,39
% de disminución de capacidad laboral	50,40%
FORMULA INDEXACION	$VP=VH * \frac{\text{INDICE FINAL}}{\text{INDICE INICIAL}}$
IPC INICIAL: 104.52	vigente a la terminación de la relación laboral
IPC FINAL: 122.08	vigente a la fecha de la sentencia de primera instancia
FORMULA LUCRO CESANTE CONSOLIDADO	
	$VA= LCM*Sn$
DONDE:	
LCM= LUCRO CESANTE MENSUAL	
Sn= $\frac{((1+i)^n)-1}{i}$	
i= TASA MENSUAL	
n=meses transcurridos entre la terminación del contrato y la fecha de fallo	

LCM= 609.082,69

desarrollo de la formula

$$\frac{0,36}{0,005}$$

71,118881

Sn= 43.317.278,81

LUCRO CESANTE PASADO	43.317.278,81
----------------------	---------------

LUCRO CESANTE FUTURO		
FECHA DE LA SENTENCIA	23/07/2015	
FECHA DE NACIMIENTO	11/01/1968	
EDAD QUE TENDRIA A LA FECHA DEL FALLO	48	
NUMERO PROBABLE DE AÑOS DE SUPERVIVENCIA	36,6	
EDAD PROBABLE DE VIDA EN MESES	439	

LUCRO CESANTE FUTURO VA= LCM*an

de donde:
$$an = \frac{(1+i)^n - 1}{i}$$

LCM=Lucro Cesante Mensual	609.082,69
i (tasa mensual)	0,5%
n=esperanza de vida probable	439

desarrollo de la formula

$$an = \frac{7,939934224}{0,044699671}$$

TOTAL an	177,6284707
LCM	609.082,69

LUCRO CESANTE FUTURO	108.190.425,95
VALOR TOTAL	151.507.704,76