



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,

H A C E S A B E R:

Que el ocho (8) de mayo dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2021-00351-01 P.T. No. 20.207

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE DORIS STELLA MOJICA HURTADO.

DEMANDADO: CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER.

FECHA PROVIDENCIA: OCHO (8) DE MAYO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del veintiuno (21) de noviembre de dos mil veintidós (2.022) proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, acorde a las razones expuestas en la parte motiva. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la demandada. Fijar como agencias en derecho a favor de la demandante la suma de \$1.160.000.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy doce (12) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy dieciséis (16) de mayo de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER
SALA DE DECISIÓN LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA

Cúcuta, ocho (08) de mayo de dos mil veintitrés (2.023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO ÚNICO:	54-001-31-05-004-2021-00351-01
RADICADO INTERNO:	20.207
DEMANDANTE:	DORIS STELLA MOJICA HURTADO
DEMANDADO:	CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER

MAGISTRADA PONENTE:
NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES

Procede la Sala dentro del proceso ordinario laboral previamente referenciado, a conocer el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia del 21 de noviembre de 2.022 que fue proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2.022.

1. ANTECEDENTES

La señora DORIS STELLA MOJICA HURTADO por intermedio de apoderado judicial interpuso demanda ordinaria laboral contra la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER, solicitando que se declare que la demandada obra de mala fe al desconocer sus derechos laborales por no consignar las cesantías a tiempo, no reconocer dotación, pagar el salario de manera incompleta y fuera de las fechas acordadas, así como por descontar de la nómina mensual los porcentajes correspondientes al Sistema de Seguridad Social, los cuales no se reportan.

Como consecuencia pide que se condene a la pasiva al pago: del auxilio de cesantías desde el 01/01/2017 al 31/12/2020 por la suma de \$3.781.600, con intereses o de manera indexada; de los aportes a pensión de enero a agosto de 2017, abril a diciembre de 2020 y enero a septiembre de 2021, más los que se sigan causando sin pagar. También que se condene a la demandada en costas y a lo que resulte en ultra y extra petita. Finalmente pretende que se ordene a la pasiva que realice su afiliación al régimen contributivo de salud.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

- Que inició a laborar con la demandada mediante celebración de contrato a término indefinido de fecha 21 de diciembre de 2004, que estaba vigente y sin solución de continuidad al momento de instaurar la demanda. Que fue contratada para ejercer el cargo de Auxiliar de Caja en las instalaciones de la pasiva ubicadas en esta ciudad, labor que ha cumplido con responsabilidad.

- Que desde el 2017 recibe una remuneración mensual de \$945.400, la cual se le ha cancelado de manera incompleta y fuera de las fechas acordadas. Que del salario la empleadora le descuenta los porcentajes correspondientes al sistema de seguridad social, no obstante, en el sistema no se reflejan las cotizaciones de algunos periodos, como consecuencia en algunas oportunidades se le negó el servicio de atención médica por parte de la EPS, aunado a que pese a ser trabajadora activa de la pasiva, aparece afiliada al régimen subsidiado en salud.

- Que la demandada le adeuda la consignación del auxilio de cesantías de los periodos correspondientes a los años 2017 al 2020, por no haber cumplido el deber de consignarlas a más tardar el 14 de febrero del año siguiente a su causación y además presenta omisiones en los aportes a la caja de compensación familiar. Que desde hace 5 años no le reconocen su derecho a la dotación, sin embargo, debe presentarse a laborar con el respectivo uniforme.

La demandada CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER a través de apoderada judicial dio contestación a la demanda de la siguiente manera:

- Que se oponía a las pretensiones. Que son ciertos los hechos narrados en la demanda relativos a la suscripción del contrato de trabajo, el cargo que desempeñó la actora y el último salario que devengó. Que la demandante dio por terminado el vínculo contractual el 24 de octubre de 2021 con la presentación de su renuncia. Que no le constan los hechos manifestados sobre las oportunidades en que a la demandante se le negó el servicio de atención médica y su vinculación al régimen subsidiado en salud.

- Que no desconoce los derechos laborales causados en favor de la demandante, no obstante, los retrasos en el pago de acreencias laborales han sido consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud debido a la intervención de SALUDCOOP EPS, entidad con la que tenía relaciones contractuales y que le dejó unas acreencias pendientes por pago, por lo que esa conducta no busca afectar a la trabajadora, sino que corresponde a una afectación generalizada.

- Que, en cumplimiento de las disposiciones normativas en materia laboral, realizaba los descuentos correspondientes por concepto de seguridad social en salud y pensión, sobre los cuales admitió que se han presentado retrasos en los aportes desde el mes de abril de 2020, resaltando que en ningún momento actuó de mala fe. También indicó que las cesantías causadas ascienden a: \$1.024.383 por el año 2017, \$1.028.955 por el año 2018, \$1.037.850 por el año 2019 y \$1.043.397 por el año 2020. Respecto a la entrega de dotación señaló que no desconoce este derecho laboral causado en favor de la demandante, pero que esto no es una situación particular con la actora, sino que, por los motivos expuestos, se han presentado unos retrasos en la entrega de la misma.

- Propuso las excepciones de mérito de: prohibición de compensación de dotación en dinero, prescripción, inexistencia de la mala fe y la genérica.

La parte demandante presentó reforma a la demanda solicitando que se declare que la carta de renuncia que presentó el 14 de octubre del 2021 obedece a un despido indirecto. También solicitó que se condene a la pasiva al pago del auxilio de cesantías liquidadas desde el 01 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre del 2020 y desde el 01 de enero hasta el 24 de octubre del 2021, en la suma \$ 4.973.174, así como al de la indemnización por despido indirecto en la suma de \$ 10.922.415. Así mismo, que se ordene a la demandada por el lapso del 01 de enero al 24 de octubre del 2021, el pago de: las vacaciones liquidadas en la suma de \$ 386.038; los intereses sobre las cesantías liquidados en la suma de \$ 84.183 y la prima de servicio liquidada en la suma de \$ 333.087. Como sustento factico manifestó: que el 14 de octubre del 2021 radico su carta de renuncia, señalando que laboraría hasta el 24 de octubre de ese año y que la demandada le debe las cesantías, los intereses sobre las cesantías, las vacaciones y la prima de servicios que se causaron en el año 2021. Agregó como prueba la copia de la carta de renuncia y el certificado de la EPS MEDIMAS.

La demandada ratificó su contestación ante la reforma de la demanda, se opuso a las nuevas pretensiones y manifestó que teniendo en cuenta que la relación laboral se extendió hasta el día 24 de octubre de 2021, realizó la liquidación final de contrato en la cual se incluyeron los conceptos de: vacaciones del 21/12/2020 al 24/10/2021 por valor de \$399.167, prima de servicios del 01/07/2021 al 24/10/2021 por valor de \$327.764, intereses sobre cesantías del 01/01/2021 al 24/10/2021 por valor de \$84.305 y cesantías, la cual asciende a la suma de \$1.671.493. Indicó que las vacaciones, los intereses a las cesantías y la prima de servicios no se han cancelado como consecuencia de la difícil situación económica

que se presentó en el sector salud. Expresó que los argumentos de la carta de renuncia no pueden ser referidos como una justificación para dar por terminada la relación por causas imputables al empleador, más cuando en desarrollo del vínculo laboral, esa entidad garantizó a la colaboradora de forma oportuna el pago de los derechos laborales. Resaltó que el contrato tuvo una duración de 16 años ininterrumpidos; que durante más de once años, con excepción de los retrasos presentados en los últimos periodos laborados, esa entidad nunca dejó de pagar en forma completa las acreencias laborales y salarios a los que tuvo derecho la trabajadora con ocasión de la prestación de sus servicios, y que le garantizó un descanso remunerado de 15 días por cada año de trabajo a excepción del último periodo laborado, el cual se relacionó en la liquidación final de contrato, lo que se constituye en un innegable signo de probidad, transparencia, buen actuar y buena fe por su parte al momento de asumir su compromiso con el empleado; desvirtuándose el “incumplimiento sistemático y sin razones legalmente validas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales”. Propuso las excepciones de mérito de: inexistencia del despido indirecto, pago de los derechos laborales causados y debidos a la trabajadora,

2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

2.1. Identificación del Tema de Decisión

La Sala se pronuncia sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia del 21 de noviembre de 2.022 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

“Primero. - Declarar la existencia del contrato de trabajo entre la demandante con la demandada IPS NORTE DE SANTANDER, del 21 diciembre de 2004 al 24 de octubre de 2021, conforme a lo considerado.

Segundo. - Declarar que el contrato de trabajo terminó por renuncia de la demandante motivada ante el incumplimiento salarial a tiempo y prestacional a fecha 24 de octubre de 2021, fecha de la renuncia y desvinculación atribuible al empleador para los fines legales del artículo 28 ley 789 de 2003, conforme a lo considerado.

Tercero. - Condenar al empleador a pagar a favor de la demandante la indemnización tarifada que asciende a la suma de \$ 10.903.601,80, conforme a lo considerado.

Cuarto. - Negar la prestación de dotación conforme a lo considerado.

Quinto. - Condenar a la pasiva y a favor de la demandante a pagar lo debido por cesantías \$ 4.973.174, conforme a lo considerado.

Sexto. - Condenar a la pasiva a pagar a favor de la demandante los siguientes derechos debidos del año 2021, así:

a. Cesantías son $294 \times 1.014.980 / 360 = \$ 828.900,33$

b. Intereses cesantías 9.8% \$81.232,23

c. Prima servicios 1 semestre y proporcional 2 semestre \$828.900,33

d. Vacaciones por 294 días. $\$908.526 \times 294 / 720 = \$370.981,45$

Séptimo. - Condenar a pagar a la pasiva y a favor de la demandante las cotizaciones pensionales del año 2017 desde enero a agosto, año 2020 desde abril a diciembre y 2021 todo el año hasta 24 octubre de 2021, por valor del salario \$ 945.400, todo a cargo de la pasiva ya que le fue retenido lo correspondiente a la demandante, cobro que se hará a satisfacción de Colpensiones, sin embargo, la obligación a cargo de la pasiva a la que se condena para que pague incluso con el ajuste a satisfacción de Colpensiones y el pago de los intereses moratorios, todo conforme a lo considerado, con lo que se garantiza a futuro el derecho pensional de la demandante.

Octavo. - Negar la pretensión de compensación familiar y seguridad social en salud y riesgos, la que no precisa en el tiempo, conforme a lo considerado.

Novena. - Condenar a la pasiva y a favor de la parte demandante, a pagar la sanción del artículo 29 ley 789 de 2002, a partir del día 25 octubre de 2021 a razón sanción diaria \$ 30.284,2 y hasta cuando pague la totalidad de lo debido

la pasiva por prestaciones sociales y aportes a seguridad social en pensiones, (entiéndase causan sanción moratoria las cesantías, el no pago de las cesantías, intereses de las cesantías, prima del servicio y la seguridad social en pensiones), a favor de la parte demandante, todo conforme a lo considerado hasta hoy 21 noviembre son 387 días, asciende a un valor de \$11.719.985,4 y las que se siguen causando desde luego.

Décima. - Indexar el concepto vacaciones por valor de \$370.981,45, del 24 octubre de 2021 y hasta la fecha de su pago efectivo conforme a la formula indicada, todo conforme a lo considerado.

Décima primero. - Condena en costas a la pasiva y a favor de la demandante, con fundamento en el artículo 365-1 CGP, en concordancia con el Acuerdo PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016, artículo 5, se fijan las agencias en la suma de \$ 2.000.000, la que está dentro de los límites permitidos por las normas señaladas.”

2.2. Fundamento de la Decisión.

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- Que la fijación del litigio giraba en torno al incumplimiento de la pasiva en el pago de las cesantías, dotaciones, salario de forma extemporánea y seguridad social pese a realizar descuentos al trabajador. Así como, al despido indirecto por parte del trabajador en su renuncia.

- Que teniendo en cuenta que la parte demandada no asistió a la audiencia de conciliación, de acuerdo al inciso 6. °, numeral 2. ° del artículo 11 de la Ley 1149 de 2007, se presumen ciertos los hechos de la demanda salvo que sean desvirtuados probatoriamente, respecto de los cuales la pasiva aceptó algunos.

- Que no desvirtuó la pasiva, los pagos echados de menos por la parte demandante en la demanda, lo que genera la condena respectiva. En cuanto a la renuncia de la parte demandante de fecha 24/10/2021, que implica un despido indirecto por la pasiva, indicó que se tenía como prueba la vista al folio del archivo número 25 del expediente digital que contiene la reforma de la demanda, luego la causal de la misma está probada, fue por el no cumplimiento de los derechos del demandante por la pasiva, por lo que hay renuncia determinada por el empleador, lo que genera la indemnización tarifada del artículo 64 del CST y el artículo 28 de la Ley 789 del 2002. Que en cuanto a la indemnización del artículo 29 ley 789 de 2002 y artículo 64 del CST, con un salario de \$945.400, se generan 30 días por el primer año más 300 días por los 15 años posteriores, más la proporción para un total de 346 días, lo que da una Indemnización de \$10.903.601,80.

- Que las cesantías que no se pagaron en los años objeto de requerimiento, ascienden a la suma de \$4.973.174. Que no se desvirtuó el pago o el cumplimiento de la dotación, pero se desconoce el valor de cada entrega, razón por la cual no es posible cuantificar la misma para ordenarla por vía de indemnización a cargo del empleador y a favor de la demandante, en concordancia con la jurisprudencia al respecto, el artículo 230 del CST, modificado por la Ley 11 de 1984 en su artículo 7. ° y el artículo 234 del mismo código.

- Señaló sobre la liquidación de derechos entre el 01 de enero al 24 de octubre al 21, es decir por 274 días, que esta se da con el salario mínimo legal mensual vigente de la época (\$908.526, Decreto 1785 del 20), más el subsidio de transporte (Decreto 1786 del 20, \$106.454), para un salario promedio de \$1.014.980, como valor para liquidar prestaciones sociales, salvo vacaciones que se liquidan sobre el salario mínimo legal mensual vigente. Que esto da como resultado \$828.900,33 por cesantías, \$81.232,23 por intereses a las cesantías, \$828.900,33 por prima de servicios primer semestre y proporcional del segundo semestre y \$370.981,45 por vacaciones. Lo cual se da según los hechos 15 y 16 de la demanda para fallo ultra o extra petita, artículo 50 del CPTSS.

- En cuanto a pensiones, al no existir afiliación y pago de cotizaciones de enero a agosto del año 2017, abril a diciembre de 2020 y enero a octubre de 2021, le corresponde la demandada asumir los costos totales de la no afiliación durante todo el lapso de tiempo laborado por lo que se condena al pago del título pensional con

cálculo actuarial, artículo 33, parágrafo primero, literal d, en concordancia con el inciso segundo de la Ley 100 del año 93 y el artículo 1.º del Decreto 1887 del 2013, que hará a Colpensiones.

- Respecto a la afiliación a salud y riesgos laborales, expuso que no se acredita que haya estado la extrabajadora afiliada por cuenta de la demandada, por lo que se entiende que asumió el riesgo conforme a lo establece la Ley 100 del año 93 y sus decretos reglamentarios, Decreto 1295 del 94 y leyes laborales modificatorias, por lo que, al no probarse la existencia del riesgo, no puede inferirse condena.

- Sobre la prestación de subsidio familiar expresó que no existe prueba de que la demandante haya puesto en conocimiento de su empleador la existencia de hijos a cargo, hermanos huérfanos o ascendientes mayores de 60 años en los términos y condiciones previstos en el artículo 03 del parágrafo 1.º de la Ley 789 del 2002, artículos 1.º y 7.º de la ley 21 del 82, artículo 1.º del Decreto reglamentario 784 del 89 y artículo 57 del Decreto 341 del 88, razón por la cual se niega la prestación, por cuanto no se concreta el incumplimiento de la parte demandada.

- En cuanto a sanción moratoria del artículo 65 del CST, hoy, artículo 29 de la Ley 789 del 2002, manifestó que ha dicho la jurisprudencia que la misma es bastante onerosa y no es automática, que la norma consagra una presunción de mala fe del patrono, que puede desvirtuar con justa causada probada, como ilustración citó los radicados 34243 y 35414 de marzo 31 y abril 21 de 2009 de la Sala de Casación laboral. Teniendo en cuenta esto, señaló que habría sanción moratoria por el valor día del salario mínimo legal diario que asciende para esa época a la suma de \$908.526 pesos, es decir por \$30.284,2, que se causa desde el 25 de octubre del año 21 y hasta que pague el valor de las prestaciones sociales debidas, entiéndase las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio y seguridad social integral en pensiones.

- Que la excusa de la situación económica de la pasiva, que ha sido avalada incluso en fallos judiciales, debía probarse en concreto que para el momento histórico en que debía pagar lo adeudado a la demandante, efectivamente no tuviera recursos y que la afectación fuera tal que no tuviera en sí flujo de caja alguno para pagar ninguna obligación a futuro, lo que no se prueba, de hecho, la empresa sólo deja de operar en marzo del 22. Al respecto trajo a colación el despachó su tesis en sentencia radicado 454 del 2018, demandante XIOMARA JIMÉNEZ HERNÁNDEZ, contra la aquí demanda, que fue confirmada por el superior funcional el 24 de noviembre del 20, MP Dr. ELVER NARANJO. Así mismo, expresó que se descarta que la insolvencia económica que aduce haber presentado la demanda pueda obedecer a un caso fortuito de fuerza mayor, pues la razón que alega como causal de la crisis económica no encuadra dentro de los mismos y aun configurándose como un hecho fortuito, según la tesis que ha sostenido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia radicado 34288 de enero 14 de 2012, el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva y no existen elementos de convicción que indiquen que la pasiva ejerció acciones encaminadas a amortiguar la falta de recursos y dar cumplimiento a la obligación laboral para con la actora. Aunado a que el empleador como base del desarrollo tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupa un lugar primordial, las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral.

- Finalmente indicó que, respecto a las vacaciones debidas al 24 de octubre del 21, se ordenaría su indexación desde su causación y hasta que se pagara el derecho de forma efectiva por la pasiva, de acuerdo a la fórmula para actualizar el IBL en pensiones que la Sala de Casación Laboral aplica a partir de la sentencia SL del 6 de diciembre del 2007 radicado 32020. Recordando que la Corte ha sostenido que la indexación no es una sanción, es una simple actualización por la imperceptible devaluación de nuestra moneda.

- Que, por lo anterior, declara no probada las excepciones de mérito propuestas por la pasiva y hay decisión incita en los considerandos, por lo que condena en costas a la parte demandada.

3. DE LA IMPUGNACIÓN

3.1. De la parte demandada:

El apoderado de la parte demandada CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER interpuso recurso de apelación argumentando lo siguiente:

- Indicó respecto de la sanción por despido sin justa causa que el contrato laboral se extendió por un periodo de 16 años, hasta el 24 de octubre de 2021, fecha en la cual de manera voluntaria la demandante presentó carta de renuncia a sus funciones. Que los argumentos de la carta de renuncia no pueden ser referidos como una justificación para dar por terminada la relación por causas imputables al empleador, más cuando en vigencia del vínculo laboral esa entidad garantizó a la colaboradora el pago de salarios y prestaciones sociales durante el período de más de 11 años ininterrumpidos, con excepción de los retrasos presentados en los últimos periodos laborales; que de las vacaciones solo se adeudan las correspondientes al último periodo laborado, lo cual se relacionó en la liquidación final del contrato.

- Expresó que esa entidad suscribió relaciones contractuales con la EPS SALUDCOOP sobre prestación de servicios asistenciales del plan obligatorio de salud del régimen contributivo bajo la modalidad de capacitación, con cláusula de exclusividad en virtud de la cual todos sus recursos se aplicaban en la prestación de servicios de esa EPS. No obstante, debido la intervención del proceso de liquidación de SALUDCOOP ordenado por la Superintendencia Nacional de Salud mediante resolución 2414 del 24 de noviembre 2015, el contrato por orden administrativa fue cedido a la EPS CAFESALUD y posteriormente por resolución 2422 del 25 de noviembre 2015, emanada de la misma autoridad, los usuarios fueron trasladados a la esa EPS, razón por la cual se escribieron relaciones contractuales con esta. Posteriormente, en virtud de la resolución 2426 de 2017, se aprobó la cesión de los contratos asociados a la prestación de servicios de salud a la EPS MEDIMAS, por lo que se suscribieron relaciones contractuales con la referida entidad, sin embargo, en resolución 223200000864_ 6 del 8 de marzo de 2022, se ordenó la intervención forzosa administrativa para liquidar dicha EPS, entidad contratante exclusiva de esa IPS, lo que acrecentó su dificultad económica y demuestra que el retraso presentado en el pago de las acreencias laborales causadas a favor del demandante, no obedece a una actitud malintencionada por parte del empleador, a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales, sino al resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor, argumentos que deben ser avalados por el juzgador a fin de determinar la indemnización moratoria, que no aplica de manera automática y para su procedencia se debe verificar el actuar del empleador.

4. ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, se presentaron los alegatos de conclusión que se resumen de la siguiente manera:

- **PARTE DEMANDANTE:** El apoderado judicial de la señora DORIS STELLA MOJICA HURTADO, solicita que sentencia de primera instancia sea confirmada en su totalidad. Manifiesta que la demandada obró de mala fe en vigencia de la relación laboral que existió entre las partes, lo cual se deduce del incumplimiento del deber legal de realizar las cotizaciones correspondientes al sistema de seguridad social en algunos periodos, a pesar de que descontaba mes a mes del salario de la actora los porcentajes correspondientes y esto da lugar a la imposición de la indemnización moratoria.

Que el despido indirecto se acreditó debido a que los motivos que plasmó la actora en su carta de renuncia se probaron, el pago de salario de manera extemporánea y de forma incompleta con los extractos bancarios, la falta de consignación de cesantías con el historial de consignación de cesantías, la falta de dotación se deduce ya que la parte demanda no allegó al proceso la acreditación de que realmente si cumplía con esta obligación y las omisiones de cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión con los comprobantes de pago de nómina, extractos bancarios y el mismos historial laboral de cotizaciones.

Que, por lo anterior, resulta acertado que el a quo accediera al reconocimiento de la indemnización por despido indirecto. Que los derechos laborales reconocidos (prestaciones sociales, pagos de seguridad social en pensión y vacaciones), se encuentra acreditados pues la demandada al momento de contestar la demanda aceptó la obligación y además no opero el fenómeno de prescripción sobre los mismos.

• **PARTE DEMANDADA:** El apoderado judicial de la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER solicita que se revoque la sentencia de primera instancia y se absuelva a esa entidad. Manifiesta que los argumentos de la carta de renuncia presentada por la actora no pueden ser referidos como una justificación para dar por terminada la relación por casusas imputables al empleador, cuando vigencia del vínculo laboral esa entidad garantizó de forma oportuna el pago de los derechos laborales, exceptuando los retrasos presentados en los últimos años, como consecuencia de una situación de índole coyuntural y ajena a la voluntad de su representada, demostrando así la buena fe por parte del empleador en el desarrollo del contrato de trabajo, razón por la que no hay lugar a condenar al pago de la indemnización invocada.

Que la ley establece una sanción moratoria que debe ser asumida por el empleador en el caso en el cual se verifique la mora en el pago de prestaciones sociales y la aplicación de la misma ha sido decantada por la jurisprudencia laboral, estableciéndose que no debe operar de forma automática, sino una vez se verifique que ha existido mala fe por parte del empleador. Que, es un hecho notorio que por la intervención de SALUDCOOP EPS, CAFESALUD EPS y MEDIMAS EPS, su representada quedó en crisis económica, por lo que ha hecho las gestiones tendientes a lograr la estabilidad de los actuales trabajadores y el pago de las obligaciones a favor de las personas que se han venido desvinculando de la Corporación, situación que es propia de un actuar leal. Que, por lo anterior, el retraso en el pago de prestaciones, no obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la trabajadora, sino que, por el contrario, fue el resultado de una situación sistemática de fuerza mayor. Que los anteriores argumentos han sido acogidos por distintos despachos judiciales, en los cuales se decidió absolver al empleador de la indemnización moratoria, como consecuencia de las cuentas pendientes por parte de las EPS contratantes.

Que, a la terminación del contrato de trabajo, la sanción moratoria a aplicar es la del artículo 65 del C. S. T. y no la de la Ley 50 de 1990, según lo indicado por la Corte Suprema de Justicia de forma reiterada, toda vez que dichas sanciones moratorias no son concurrentes, al no ser la intención del legislador imponer una doble sanción ante el incumplimiento de una misma acreencia laboral, en el entendido que a la terminación del contrato las cesantías no deben consignarse, sino entregarse directamente al trabajador. Que estas sanciones no proceden de manera automática, puesto que debe constatarse si el empleador ha actuado o no de buena fe.

5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

6. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

Los problemas jurídicos propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Resultan procedentes las condenas impuestas a la demandada CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER, por concepto de indemnización por terminación sin justa causa imputable al empleador del artículo 64 del CST y por falta de pago del artículo 65 ibídem?

7. CONSIDERACIONES

En este caso, se tiene que no fue objeto de controversia la existencia de la relación laboral que se dio a través de un contrato de trabajo, la duración del mismo, el cargo desempeñado por la actora durante la vinculación laboral ni el salario que devengaba y tampoco lo fue el hecho de que al terminar la relación laboral, no se cancelaron a la demandante las prestaciones sociales, las vacaciones y la seguridad social en los términos referidos en la demanda y según lo aceptado por la pasiva, existiendo solo discrepancia frente a la aplicación de la indemnización de perjuicios prevista en el artículo 64 del CST y de la indemnización moratoria que consagra el artículo 65 ibídem, pues la pasiva alega que no se puede considerar que los argumentos de la actora para presentar la renuncia obedezcan a una causa que le sea imputable y que no actuó de mala fe al no pagar lo debido a la trabajadora.

El a quo resolvió condenar a la demandada, una vez advirtió la existencia de la relación laboral entre las partes y el no pago a la actora de las prestaciones sociales, las vacaciones y la seguridad social adeudadas al momento de la terminación del contrato laboral, la cual fue producto de la renuncia presentada por la trabajadora debido al incumplimiento de los deberes del empleador, por lo que condenó a la pasiva al pago de dichos conceptos, así mismo, impuso a su cargo la indemnización de perjuicios consagrada en el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 del 2002 y la sanción del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2.002, consistente en el pago de una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, ante la falta de justificación para el no pago oportuno por parte de la demandada.

Decisión contra la que se opuso el apoderado judicial de la parte demandante, por considerar respecto a la sanción por despido sin justa causa que los argumentos de la carta de renuncia no pueden ser referidos como una justificación para dar por terminada la relación por causas imputables al empleador, cuando en vigencia del vínculo laboral de 16 años, esa entidad garantizó a la colaboradora el pago de salarios y prestaciones sociales durante el período de más de 11 años ininterrumpidos, con excepción de los retrasos presentados en los últimos períodos laborales. Además, expresó que demostró que no existió un actuar de mala fe en el retraso presentado en el pago de las acreencias laborales causadas a favor de la demandante sino una situación de fuerza mayor.

Significa esto, que no será objeto de controversia en segunda instancia por virtud del principio de consonancia contenido en el artículo 66A del C.P.T.Y.S.S., lo correspondiente a la relación declarada ni la condena impuesta por prestaciones sociales, vacaciones y seguridad social; en esa medida, los únicos asuntos apelados son los relativos a la aplicación de las indemnizaciones previstas en los artículos 64 y 65 del CST.

Por lo anterior, procede la Sala a analizar las dos condenas que fueron objeto de recurso de apelación: la indemnización por terminación unilateral del contrato por parte del trabajador por justa causa imputable al empleador y la indemnización por falta de pago.

a. Despido indirecto

Sobre la terminación de la relación laboral, ambas partes aceptan que la actora el 14 de octubre de 2021 presentó renuncia que se hizo efectiva a partir del 24 de octubre del mismo año.

Se ha establecido que cuando un trabajador es obligado a renunciar por los actos u omisiones del empleador que implican el incumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley como tal, y estas circunstancias son debidamente demostradas se configura el despido indirecto; para abordar este asunto, es muy importante tener claro lo establecido en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo cuando dice *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

Así las cosas, el trabajador al momento de renunciar en su carta debe exponer los motivos que lo llevaron a tomar la decisión y así lo ha establecido con claridad la

jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en providencia SL10546 de 2014 explica: “En lo tocante con la indemnización por despido indirecto, (...) su prosperidad está condicionada a que en el acto de la terminación del contrato de trabajo, el demandante señale con precisión al empleador, el motivo de la ruptura contractual”.

Más recientemente, en la providencia SL1082 de 2020, la Corte explica:

“El despido indirecto o autodespido producto de la determinación del trabajador, que opera respecto de cualquier tipo de contrato de trabajo, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del CST, así se expuso en sentencia CSJ SL14877-2016, rad. 48885, en la que se dijo que: «El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST».

*Ahora, para que esa modalidad de despido produzca los efectos indemnizatorios legales, no solo es necesario que tal decisión por iniciativa propia del trabajador obedezca efectivamente a los motivos consignados por causas imputables al empleador, previstos en la ley, sino que **los mismos también deberán ser comunicados de manera clara y precisa a dicho empleador.** Adicionalmente, las razones que justifican esa decisión de terminar el nexo de trabajo, deben ser expuestas por el trabajador con la debida oportunidad, a fin de que no haya lugar a duda acerca de las razones que dieron origen a la ruptura del contrato. (...)*

Por otra parte, si bien se ha señalado que frente a un despido, basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta; para el caso del despido indirecto, también le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo obedeció, se itera, a justas causas o motivos imputables al empleador; siendo importante acotar que el documento por medio del cual se finaliza la relación laboral invocando estas justas causas, simplemente «es declarativo de circunstancias, condiciones o hechos sucedidos dentro de la vigencia del contrato, más no, demostrativo de dichas circunstancias, condiciones o hechos»

Pese a lo anterior, cabe destacar que frente a un despido indirecto, si el empleador, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos. Situación diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él invocados como faltas graves”.

Siguiendo estos preceptos legales y jurisprudenciales, se advierte que en el archivo 025PruebasReforma.pdf del expediente digital, obra comunicación del 14 de octubre de 2021, suscrita por la actora y recibida por CORPORACIÓN IPS NORTE DE SANTANDER a las 08:15 a.m., donde manifiesta su renuncia, la cual justificó en los pagos salariales de forma extemporánea, además de lo adeudado por conceptos de cesantías de los años 2017 al 2020, dotación, aportes a pensión pese a realizarse el respectivo descuento y aportes a caja de compensación familiar, así como a los problemas en la prestación el servicio de salud respecto del cual aparece inactiva, suspendida o en el régimen subsidiado, motivos que la afectan a ella y a sus hijos.

En esa medida, no existe duda que la parte actora cumplió con su carga de establecer al finalizar la relación cuáles fueron los motivos para terminar por su parte la misma y que estos fueron determinados por actuaciones de la demandada, las cuales le comunicó debidamente.

Frente a la ocurrencia de estos motivos, se resalta que quedó plenamente demostrado en primera instancia que al finalizar la relación laboral a la actora se le adeudaban prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social y caja de compensación familiar, por parte de su empleador, quien en la contestación acepta la existencia de “*leves retrasos*” en el cumplimiento de sus obligaciones por la situación económica dejada por la intervención de la E.P.S. SALUDCOOP. Así mismo, está demostrado que las cesantías de los años 2017 a 2020 no fueron consignadas.

Por lo anterior, se configura la justa causa del numeral sexto literal b del artículo 62 del CST para que la trabajadora de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones legales del empleador y hacerse acreedora de la indemnización por despido indirecto; no asistiendo razón a los argumentos del apelante, quien esgrime que no procede debido a que durante la mayor parte de la relación laboral cumplió con sus obligaciones como empleador con excepción de los retrasos presentados en los últimos períodos laborales, pues con esto lo que logra es reforzar los motivos expresados por la demandante para finalizar el contrato laboral y en todo caso una persona que no recibe las contraprestaciones propias de los servicios prestados y bajo las condiciones pactadas, está en derecho a invocar este incumplimiento para terminar la relación y causar en su favor la indemnización legal correspondiente.

De esta manera, teniendo en cuenta las causas alegadas por la trabajadora para terminar la relación laboral, si el empleador pretendía ser absuelto por la indemnización debía ejercer su actividad probatoria para demostrar que dichas causas no eran ciertas y, por el contrario, las pruebas aportadas y lo manifestado por la pasiva, permitieron comprobar su incumplimiento en el pago oportuno de salarios y prestaciones a la actora.

En consecuencia, se confirmará el numeral segundo de la sentencia impugnada que condenó al pago de la indemnización por terminación unilateral por justa causa imputable al empleador, sin que las partes controvirtieran sobre el monto en que se liquidó la misma.

b. Indemnización moratoria

Agotado lo anterior, corresponde ahora establecer si es procedente la indemnización por falta de pago de las prestaciones sociales al finalizar la relación laboral. A efectos de aplicar la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST, es necesario determinar el valor del último salario devengado por la actora, esto debido a que dicha disposición legal asigna diferentes sanciones dependiendo de si el trabajador recibía un SMMLV o si su contraprestación era por un valor superior a este.

En el presente caso tenemos que fue aceptado por las partes y se evidencia en los documentos allegados, que el último salario devengado por la actora correspondía a la suma de \$945.400, valor que es superior al SMMLV del año 2021, anualidad en que terminó la relación laboral, pues para esa época el salario mínimo legal mensual vigente era la suma de \$908.526 de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1785 de 2020.

Por lo anterior, se debe estudiar la indemnización mencionada, teniendo en cuenta lo consagrado en el inciso primero del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2012, que consagra: “*Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.*”

En el presente trámite no existe discusión en cuanto a que, al momento de la terminación de la vinculación laboral que existió entre las partes, la cual finalizó el

24/10/2021, a la demandante se le adeudaban las prestaciones sociales relacionadas en la demanda, las cuales han estado en mora.

Al respecto, sobre la indemnización moratoria, se traerá a colación lo indicado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1091 de 2018 al indicar que esta condena *“tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral”* y se ha agregado por la jurisprudencia *“que el juzgador no debe proferir condena automática ante el hecho de la falta de pago, sino que ha de examinar la conducta patronal y si de ésta emerge la buena fe para exonerar al empleador”*.

Más recientemente, la providencia SL1293 de 2020 resalta que la Sala de Casación Laboral *“se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o en qué casos hay buena fe o no, pues se ha inclinado por la verificación de la conducta del empleador en cada caso concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el proceso, pues «no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuándo un empleador es de buena o de mala fe» y «sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro»* concluyendo que *“las decisiones fundamentadas en guías o paradigmas preestablecidos de comportamiento de buena o mala fe, se distancian del sentido que esta Sala les ha atribuido a los preceptos normativos que consagran la indemnización moratoria, que, se repite, exigen sin excepción, la revisión completa y dimensionada de todos los elementos del caso”*.

Ante ello, no existe un parámetro objetivo para determinar la buena fe del empleador para no cancelar las prestaciones laborales respectivas al trabajador cuando ha finalizado la relación laboral, sino que compete al juzgador establecer si existió alguna justificación que permita entrever que el empleador entendía que no estaba obligado a cancelar los derechos reconocidos, o que estaba convencido de que existían serias razones objetivas y jurídicas para abstenerse de hacer los pagos.

Para el caso concreto, la demandada alega que adeuda las prestaciones a la actora debido a una situación de fuerza mayor por la afectación de sus finanzas, generada por el no pago de los servicios de salud que prestó a diferentes EPS, por lo que no ha actuado de mala fe y en ningún momento se encaminó a perjudicar los derechos laborales de la trabajadora, lo que el a quo consideró no fue probado, aunado a que el fracaso es un riesgo propio previsible de la actividad productiva y no existen elementos que indiquen que la pasiva ejerció acciones para dar cumplimiento a la obligación laboral para con la actora, la cual es de primer orden.

Sobre la forma de valorar la mala fe, la sentencia SL11436 del 29 de junio de 2016 (Rad. 45.536 y M.P. GERARDO BOTERO) hace un recorrido sobre los precedentes que debe seguir todo funcionario judicial al estudiar la imposición de la indemnización moratoria; destacando que el simple desconocimiento del contrato de trabajo al contestar no sirve para absolver al empleador, ni la declaración genera automáticamente la condena a favor del trabajador pues *“se requiere de un riguroso examen de la conducta del empleador, a la luz de la valoración probatoria sobre las circunstancias que efectivamente rodearon el desarrollo del vínculo”* para definir la buena o mala fe.

Algunos elementos a tener en cuenta son la conducta del empleador, tanto en el desarrollo de la relación como con su finalización, esto es, *“en relación a los actos y comportamientos del empleador moroso que permitan descalificar o no su proceder”*, recordando que en decisiones previas se dieron algunos parámetros como la necesidad de evaluar *“si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos”*, también si *“éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento”*.

Respecto a lo alegado por la demandada sobre que el incumplimiento de sus obligaciones estaba condicionado por la situación económica del sector salud, la Corte Suprema de Justicia en providencia SL2809 de 2019 recordó que el hecho de

que una empresa atravesase dificultades económicas, no es una circunstancia que automáticamente la coloque en situación de buena fe, y como consecuencia, la releve de ser condenada a la indemnización moratoria; y recalca que se trata de una postura sostenida en decisiones anteriores, como la sentencia SL2448 de 2017 donde se explica que el hecho de que una empresa atravesase dificultades económicas que le lleven a acudir al trámite de reactivación empresarial e inclusive la insolvencia económica o iliquidez, es una circunstancia que:

“por sí solo, no lo exonera de la imposición de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., por cuanto, incluso en estos eventos, el patrono puede ejecutar actos contrarios a la buena fe en el no pago de acreencias adeudadas a los trabajadores a la terminación del contrato, por lo que es necesario que se encuentren debidamente acreditadas las razones atendibles del incumplimiento del patrono para, de esta manera, predicar su buena fe”.

De esta manera, la mera alegación de la demandada de encontrarse demostrado que atravesaba una difícil situación económica debido a la crisis que presentó el sistema de salud, por sí sola no la absuelve de la indemnización moratoria, sino que se debe analizar en conjunto con las demás pruebas, para establecer, si se encuentra debidamente acreditadas actuaciones denotativas de buena o mala fe, que permitan dirimir la procedibilidad de la condena sancionatoria.

Así las cosas, como se ha señalado en casos anteriores, no observa la Sala probidad en el proceder de la CORPORACION MI I.P.S SANTANDER al aducir que se encontraba en una difícil situación económica debido a la crisis que atravesó el sistema de salud y que por tal razón no pagó las prestaciones sociales, en la medida en que, aun probada la situación de crisis económica de la empresa por esta situación y el conocimiento pleno de los trabajadores de este hecho, tal situación no es óbice para no cumplir con las obligaciones labores que tenía a cargo la IPS demandada, porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados, sino que alega no poder pagarlos por razones económicas y si bien ante la iliquidez o crisis económica del empleador, se afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, no debe perderse de vista, que éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono, tal como lo prevé el artículo 28 del CST.

Agregado a ello, los créditos causados por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás, tal como lo señala el artículo 157 ibídem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990.

De otra parte, se descarta que la insolvencia económica que aduce haber presentado la demandada, pueda obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, y aun configurándose como un hecho fortuito, según la tesis que ha sostenido la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (ver sentencia con radicado 34288 de enero 24 de 2012):

*“el fracaso es un riesgo propio y por ende previsible de la actividad productiva, máxime si se considera que frecuentemente acontece por comportamientos inadecuados, imprudentes, negligentes e incluso dolosos de los propietarios de las unidades de explotación, respecto de quienes en todo caso **debe presumirse que cuentan con los medios de prevención o de remedio de la crisis**”.*

Frente a tal, no existe prueba alguna en el plenario que denote que el empleador tomó las medidas necesarias para amortiguar la falta de recursos económicos, ni tampoco existe un elemento de convicción que indique que la IPS aludida ejerció acciones tendientes al cumplimiento de las obligaciones laborales y remedio a la crisis. Tampoco debe perderse de vista que el empleador, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones, entre las cuales ocupan lugar

primordial las relativas al reconocimiento de los derechos mínimos a los empleados subordinados que le proporcionan la fuerza laboral (C.N art 333).

Significa lo anterior, que, del expediente no se desprende probanzas concretas sobre la existencia de buena fe en el actuar del empleador al no cancelar oportuna y debidamente las prestaciones laborales a la demandante; por lo que se confirmará la sentencia en lo relativo a que procede la sanción moratoria sobre lo adeudado a la finalización del contrato suscrito por las partes.

Ahora bien, una vez examinada la conducta del empleador por parte del juez de primera instancia y al no ser posible exonerar a la pasiva de la imposición de la indemnización moratoria por el no pago de las prestaciones sociales adeudados al momento de la terminación del contrato, debido a que la demandada no cumplió con la carga probatoria que tenía de demostrar la existencia de una justificación que amparada en la buena fe tornara imposible efectuar el pago en el término oportuno; aclarado lo anterior, se entra a revisar la aplicación de dicha sanción, debido a que el *a quo* empleó la misma tomando como monto un SMMLV, lo cual no corresponde a lo devengado por la demandante al momento de la terminación de la relación laboral, como fue explicado previamente.

Al respecto la Corte Suprema de Justicia en sentencia 70860 del 5 de septiembre de 2018 con ponencia de la magistrada Clara Cecilia Dueñas, señaló:

“Dicha sanción viene tarifada en la ley y corresponde a un día de salario por cada día de retardo, durante los 24 meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico. Sin embargo, la modificación legal del año 2002 previó que en tratándose de trabajadores que devenguen más de un salario mínimo legal mensual vigente debería evaluarse si la reclamación se impetró dentro de los 24 meses siguientes a la terminación de la relación laboral. En caso afirmativo, la indemnización será equivalente al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, luego de lo cual se tendrá derecho a intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique, los cuales se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.”

Teniendo en cuenta lo consagrado en la disposición legal objeto de debate y en la jurisprudencia citada, tratándose trabajadores que devenguen más de un salario mínimo legal mensual vigente, como sucede en este caso, es importante establecer la fecha de presentación de la demanda con el objeto de definir la indemnización a imponer, pues en caso de que se haya interpuesto la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato laboral, por dicho periodo se debe liquidar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo y a partir del mes 25, en caso de que no se haya cancelado la obligación, el empleador deberá pagar al trabajador, intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superfinanciera, antes Superintendencia Bancaria. No obstante, si la demanda fue presentada después de haber transcurrido 24 meses desde la extinción del vínculo laboral, solo se podrá ordenar el pago de intereses moratorios desde la finalización del contrato de trabajo.

Por lo anterior, surge la necesidad de establecer el momento en que se presentó la demanda que dio inicio al presente litigio, en aras de determinar la forma en que se debe aplicar la indemnización moratoria que surge por el no pago de prestaciones sociales al finalizar la relación laboral.

Revisado el plenario observa esta Sala que las partes aceptaron que el vínculo laboral finalizó el día 24 de octubre de 2021; según consta en el expediente digital, la demanda fue presentada el 08 de septiembre de 2021, es decir que la relación laboral culminó con posterioridad al momento en que se instauró la demanda, la cual fue objeto de reforma allegada el 04 de noviembre de 2021 dentro del plazo legal, en donde se adicionó la petición de indemnización por despido indirecto. Por lo expuesto, debieron aplicarse los efectos que la norma estipula para la demanda que se presenta dentro de los 24 meses siguientes a la finalización de la relación laboral.

Sin embargo, como la demandada es única apelante, para el presente caso se advierte que modificar la condena implicaría afectar el principio de *non reformatio in pejus*, pues se aumentaría el valor del salario diario que se causaría a cargo del

empleador y si bien se impondría un límite a su generación, se advierte que a la fecha de esta providencia no han vencido los 25 meses que tiene el empleador y por lo tanto, se encuentra en la oportunidad de evitar los perjuicios sucesivos, siendo más perjudicial a la fecha que se realice la modificación de la decisión de primera instancia, por lo que se confirmará íntegramente la decisión apelada.

Al no haber prosperado los reparos formulados en la apelación por la pasiva, procede condena en costas en su contra en esta instancia. Fijense como agencias en derecho a favor de la actora, por la segunda instancia, la suma de \$1.160.000 a cargo de la demandada.

8. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del veintiuno (21) de noviembre de dos mil veintidós (2.022) proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, acorde a las razones expuestas en la parte motiva.

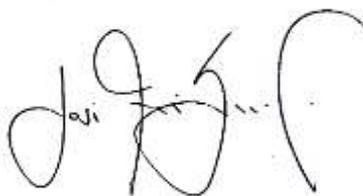
SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la demandada. Fijar como agencias en derecho a favor de la demandante la suma de \$1.160.000.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES
Magistrada Ponente



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
Magistrado



DAVID A. J. CORREA STEER
Magistrado