



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: 54-001-31-05-001-2021-00022-01 P.T. No. 20.215

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE ZESAR IVAN PABON ANAYA.

DEMANDADO: CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER.

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

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2.022) proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la demandada. Fijar como agencias en derecho a favor del demandante 1 SMMLV, esto es, 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:	54-001-31-05-001-2021-00022-01
RADICADO INTERNO:	20.215
DEMANDANTE:	ZESAR IVAN PABON ANAYA
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 14 de diciembre de 2.022 que fue proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2.022.

1. ANTECEDENTES

El señor ZESAR IVAN PABON ANAYA por intermedio de apoderada judicial interpuso demanda ordinaria laboral contra la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER, solicitando que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo desde el 24 de agosto de 2009 hasta el 13 de abril de 2020, fecha de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del trabajador. Que, como consecuencia, se condene a la pasiva a reconocer y pagar a su favor por el periodo comprendido entre 1. ° de enero de 2020 hasta el 13 de abril de 2020, los siguientes conceptos: cesantías en la suma de \$625.267, intereses a las cesantías en la suma de \$21.467.00 y prima de servicios en la suma de \$625.267.

También solicita que se condene a la demandada al pago de: vacaciones correspondientes al periodo entre el 24 de agosto de 2018 hasta el 13 de abril de 2020, en la suma de \$1.790.811; indemnización por despido injustificado en la suma de \$16.229.523; indemnización por falta de pago de las cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios y demás prestaciones sociales a la terminación del contrato y hasta que se efectuó el pago, la cual a la fecha de presentación de la demanda daba un valor \$20.325.150; indemnización por no consignación de las cesantías del año 2017 al Fondo PORVENIR en la suma de \$26.590.250; indemnización por no consignación de las cesantías del año 2018 al Fondo PORVENIR en la suma de \$26.590.250; indemnización por no consignación de las cesantías del año 2019 al Fondo PORVENIR en la suma de \$4.225.300; los intereses moratorios y la indexación de todos los valores causados y no pagados. Finalmente solicita que se condene a la IPS demandada al pago de costas, así como en ultra y extra petita.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

- Que suscribió con la demandada contrato de trabajo a término indefinido en el que se estipuló el cargo a desempeñar de odontólogo, el salario, el lugar de trabajo y el horario que debía cumplir, iniciando sus labores el día 24 de agosto de 2009, las cuales ejecutó de manera personal en las instalaciones de la pasiva, bajo la continua subordinación del representante legal de la IPS, cumpliendo con el horario

de lunes a sábado que le fue fijado y percibiendo un salario mensual, cuyo último valor correspondió a la suma de \$2.185.400.

- Que posterior al cambio de razón social continuó laborando en la entidad hasta el 13 de abril de 2020, fecha de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte suya, a través de renuncia irrevocable sustentada en el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el pago parcial y atrasado de salarios, el no pago de salud, pensión y parafiscales, la no consignación en el fondo de las cesantías de los años 2017, 2018 y 2019, y que no se le aumentó el salario en los últimos cuatro años. Que esta fue aceptada el día 17 de abril por la IPS demandada, con los aspectos del pago parcial y atrasado de salarios, el no pago de salud, pensión y parafiscales, y la no consignación en el fondo de las cesantías de los años 2017, 2018 y 2019.

- Que, a la fecha de presentación de la demanda, esto es el 21 de enero de 2021, la demandada no le había cancelado el valor de las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios, indemnizaciones y demás prestaciones sociales adeudadas.

- Que el día 16 de abril de 2020 la IPS demandada consignó a su favor en el Fondo PORVENIR, el valor de las cesantías correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019.

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

- Que se opone a todas las pretensiones excepto a que se declare la existencia del contrato de trabajo. Que son ciertos los hechos narrados en la demanda relativos a la suscripción del contrato de trabajo, el cambio de razón social de esa entidad y que el actor continuó laborando con posterioridad al mismo, el cargo que desempeñó, como ejecutó sus labores, el último salario que devengó, que el 13 de abril de 2020 presentó renuncia que fue aceptada, así como que el 16 de abril de 2020 consignó a favor del demandante en el Fondo de Cesantías PORVENIR, el valor de las cesantías correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019. Sobre los demás hechos manifestó que son parcialmente ciertos o no lo son.

- Expresó que los argumentos de la carta de renuncia no pueden ser referidos como una justificación para dar por terminada la relación por casusas 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 más de 10 años ininterrumpidos; que durante ese tiempo, con excepción de los leves retrasos presentados en el último periodo, esa entidad nunca dejó de pagar en forma oportuna y completa las acreencias laborales y salarios a los que tuvo derecho el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios, lo que se constituye en un innegable signo de probidad, transparencia, buen actuar y buena fe de 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”*.

- Que 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.

- Que hasta el año 2019 canceló los conceptos que se reclaman, como se demuestra con los soportes y planillas de pago, y en la liquidación final del contrato incluyó los emolumentos causados en el año 2020, así: cesantías por la suma de \$625.267, intereses a las cesantías por la suma de \$21.467 y prima de servicios por la suma de \$625.267. Que en dicha liquidación también se incluyeron las vacaciones causada a partir del 24 de agosto de 2018 hasta el 13 de abril de 2020, por la suma de \$1.790.811.

- Respecto a la indemnización moratoria indicó que para su aplicación se requiere que se acredite mala fe por parte del empleador en la no cancelación de las acreencias, por lo que, solicita tener en cuenta que se demostró que en ningún

momento el retraso en el pago de la liquidación final del contrato, obedeció a una actitud malintencionada de su parte, a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales del trabajador, sino que fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor que no ha sido superada.

- Que con la planilla de pago a los aportes del fondo PORVENIR se evidencia que efectuó el pago de las cesantías del año 2017 por la suma de \$2.185.400, del año 2018 por la suma de \$2.185.400 y del año 2019 por la suma de \$2.185.400. Que, por lo anterior, resulta improcedente el cobro por concepto de indemnización moratoria, pues el retardo en relación con la obligación de pago de las cesantías, no se configuró como un actuar de mala fe, sino que obedeció a una situación económica coyuntural que una vez superada permitió el cumplimiento de todas las obligaciones laborales que le asisten no sólo al demandante, sino a los demás colaboradores de esa entidad.

- Propuso las excepciones de mérito de: prescripción, cobro de lo no debido, pago total de la obligación, inexistencia del despido indirecto, leve retraso en el pago de acreencias laborales, inexistencia de incumplimiento sistemático sin razones válidas, buena fe por parte del empleador en el desarrollo del contrato, pago de los derechos laborales causados y debidos al trabajador, inaplicación de la sanción: indemnización moratoria contenida en el artículo 65 del CST en función de la ausencia del dolo y mala fe, y la genérica.

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 14 de diciembre de 2.022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

“Primero: Declarar que entre el demandante señor ZESAR IVAN PABON ANAYA y la demandada CORPORACION IPS NORTE DE SANTANDER, hoy CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER, existió una relación laboral que se desarrolló entre el 24 de agosto de 2009 hasta el 13 de abril de 2020, terminado por renuncia motivada del trabajador por el no pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, conforme a lo expuesto en las motivaciones que anteceden esta sentencia.

Segundo: Condenar a la demandada CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER, a reconocer y pagar a favor del demandante, las prestaciones sociales causadas dentro del periodo enero 1. ° de 2020 al 13 de abril de 2020, teniendo en cuenta el salario devengado por el trabajador de \$2.185.400,00, equivalente a un total de \$ 1.967.080,55, correspondiente a cesantías, intereses, primas de servicios y vacaciones causadas a favor del trabajador dentro de este periodo.

Cuarto: Condenar a la demandada, hoy CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER, a reconocer y pagar a título de indemnización por despido injusto de conformidad con el art. 64 del CST, en suma equivalente a \$16.687.957,00, conforme a las motivaciones que anteceden esta sentencia.

Quinto: Condenar a la demandada CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER, a reconocer y pagar a favor del demandante con fundamento en el artículo 65 del CST, a título de indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales, un salario diario de \$72.846,66, a partir del 14 de abril de 2020 y hasta su cancelación, hasta por 24 meses, de ahí en adelante se cancelarían intereses moratorios.

Sexto: Condenar a la CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER a reconocer y pagar favor del demandante a título de sanción por no consignación de cesantías año a año a un fondo administrador de cesantías, en suma diaria equivalente a \$72.846,66, por las cesantías causadas año 2017 y no canceladas a febrero 15 de 2018, a partir del 16 de febrero 2018 \$72.846,66; por las causadas en el año 2018, no consignadas antes del 15 de febrero del año 2019, a partir del 16 de febrero del año 2019 \$72.846,66 y a partir del 15 de febrero del año 2020, por la no consignación de las cesantías causadas del año 2019, desde el 16 de febrero de 2020 al 13 de abril de 2020. Conforme a las motivaciones que anteceden esta sentencia.

Séptimo: Se declaran no probadas las excepciones propuestas por la demandada y serán además a cargo de la demandada las costas procesales.

2.2. Fundamento de la Decisión.

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

- Que el actor busca que se declare la existencia de la relación laboral entre las partes, desde el 24 de agosto del año 2009 hasta el 13 de abril del año 2020, lo cual fue aceptado por la demandada en la contestación y a través del interrogatorio de parte efectuado a su representante legal, por lo que además se encuentra probado en el proceso.

- Que igualmente busca el demandante, que se declare que la terminación fue injusta, motivada por el incumplimiento de la parte demandada en el reconocimiento y pago de sus salarios, prestaciones sociales y seguridad social, así como en el incumplimiento en la consignación al Fondo de las cesantías causadas en los años 2017 al 2019, por lo que pide se ordene el pago de esos emolumentos y el de la indemnización por terminación unilateral con justa causa por parte del trabajador de conformidad con el artículo 64 del CST, la indemnización moratoria por el no pago de prestaciones sociales y seguridad social a la terminación de contrato de trabajo conforme al artículo 65 ibídem y de la indemnización por la no consignación año a año de las cesantías causadas a un fondo, con fundamento en el numeral 3.º del artículo 99 de la ley 50 de 1990. A lo cual se opuso la demandada.

- Que en el interrogatorio de parte que absolvió el representante legal de la pasiva, también se aceptó que esa entidad no canceló en debida forma ni en tiempo las prestaciones sociales, las cuales a esa fecha todavía se adeudaban, así mismo, que el 13 de abril el demandante pasó su carta de renuncia por el no pago y el atraso en el pago de salarios, prestaciones sociales y seguridad social. Igualmente, que se canceló tardíamente al Fondo las cesantías correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019. Justificando todo lo anterior en una situación económica.

- Que en el interrogatorio de parte el demandante aceptó que la situación financiera de la empresa fue algo generalizado pues a todos se les pagaban atrasadas sus prestaciones sociales y salarios, razón por la que renunciaron.

- Que las partes aportaron los siguientes documentos: comunicación de terminación, comunicación de aceptación de esa renuncia, extractos de cesantías del trabajador ante el Fondo de Cesantías PORVENIR, certificado de pago de cesantías en fecha 16 de abril de 2020 y liquidación del contrato. Que la referida liquidación es sobre vacaciones, primas de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, por la suma total de \$3.062.812 a favor del demandante, pero no se probó que ese valor se hubiera cancelado a favor del demandante.

- Que la pasiva también aceptó que el último salario devengado por el demandante fue de \$2.185.400. Que se probó que la renuncia a partir del 13 de abril del año 2020, se justificó en una desmejora en las condiciones de trabajo, en falta el pago, pago parcial y atrasado de salarios, no pago de pensión ni parafiscales, no consignación de cesantías causadas durante los años 2017, 2018, 2019 y no aumento de salario durante los últimos 4 años. Por lo que fue unilateral de manera legal por el incumplimiento del empleador en el pago de sus obligaciones y como consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64 del CST, se condena a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación motivada o injusta del contrato de trabajo, por lo que teniendo en cuenta el último salario devengado por el demandante y los extremos de la relación laboral, corresponde al valor de \$16.687.957.

- Que también se condena a la pasiva a reconocer y pagar a favor del demandante por el periodo del 01 de enero al 13 de abril de 2020, los siguientes conceptos laborales: cesantías, interés a las cesantías y prima de servicios, más las vacaciones causadas, en un total de \$ 1.967.080,55.

- Que ante la mora y el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación de la relación laboral, aun cuando la parte demandada alega situaciones ajenas, estas no pueden perjudicar al trabajador, por lo que deberá a título de indemnización moratoria conforme al artículo 65 del CST, reconocer y pagar un día de salario por cada día de mora, esto es \$72.846,66, a partir del 14 de abril del año 2020 hasta por 24 meses y de ahí en adelante, si no se ha cancelado, intereses moratorios.

- Que igualmente está probado el pago tardío de las cesantías de los años 2017, 2018 y 2019 al Fondo, en consecuencia, la demandada se hace merecedora de la sanción establecida en el numeral 3. ° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Que, por lo anterior, no prosperan las excepciones propuestas por la parte demandada y además de ellos serán a su cargo las costas procesales.

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 en lo concerniente al despido indirecto, la indemnización moratoria del artículo 65 CST y la indemnización por no consignación de cesantías, argumentando lo siguiente:

- Respecto al despido indirecto indicó 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, esa entidad garantizó de forma oportuna el pago de derechos laborales durante el período de más de 10 años ininterrumpidos, con excepción de los retrasos presentados en el último periodo, lo que se constituye en elemento cardinal para determinar de forma adecuada la manera en la cual se desarrolló la relación laboral, la transparencia, buen actuar y buena fe por parte del empleador.

- Frente al pago de las indemnizaciones moratorias expresó que esa IPS suscribió contrato por prestación de servicios asistenciales del plan obligatorio de salud del régimen contributivo bajo la modalidad de capitación con la EPS SALUSCOOP, el cual establecía en su artículo cuatro una cláusula de exclusividad, por lo que se encontraba ante la imposibilidad de establecer relaciones comerciales con otra empresa promotora de salud y por lo mismo, todos los recursos se aplicaban en la prestación de servicios de esa EPS. No obstante, en virtud del proceso de liquidación de esa EPS, ordenado por la Superintendencia Nacional de Salud mediante resolución 2414, por orden administrativa el contrato fue cedido a la EPS CAFESALUD y posteriormente mediante resolución 2422, desde el 25 de noviembre 2015, los usuarios fueron trasladados, razón por la que la demandada tuvo relaciones contractuales con esa entidad. Señaló que la resolución 2426 de 2017, emitida por la Superintendencia Nacional de Salud, aprobó la cesión de contratos a MEDIMAS EPS, sin embargo, posteriormente se ordenó la intervención forzosa administrativa para liquidar a la referida EPS, única entidad con la que la pasiva presentaba un vínculo comercial para la prestación de servicios de salud. Que con lo anterior se demuestra que en ningún momento el retraso en el pago de las acreencias laborales causadas a favor del demandante, es una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales del mismo, sino que fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor.

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:** La apoderada judicial del señor ZESAR IVAN PABON ANAYA, solicita que se confirme la sentencia de primera instancia. Manifiesta que se probó que la CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER obro de mala fe al no pagar a la terminación del contrato, el valor de las cesantías y demás emolumentos, por lo que con fundamento en el artículo 65 del CST, procede la indemnización al no haber desvirtuado la pasiva la presunción de mala 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 son los siguientes:

¿Resultan procedentes las condenas impuestas a la demandada CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER por concepto de las indemnizaciones consagradas en los artículos 64 y 65 del CST, y artículo 99 de la Ley 50 de 1.990?

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 el actor durante la vinculación laboral ni el salario que devengaba, que el demandante presentó renuncia que fue aceptada por la demandada y que al terminar la relación laboral no se cancelaron las prestaciones sociales y las vacaciones en los términos referidos en la demanda y según lo admitido por la pasiva, existiendo solo discrepancia frente a la aplicación de la indemnización de perjuicios prevista en el artículo 64 del CST y las indemnizaciones moratorias que consagra el artículo 65 ibidem y el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, pues la IPS demandada alega que no se puede considerar que los argumentos del actor para presentar la renuncia obedezcan a una causa que le sea imputable y que no actuó de mala fe al no pagar lo debido al trabajador.

El a quo resolvió condenar a la demandada, una vez advirtió la existencia de la relación laboral entre las partes y el no pago al actor de las prestaciones sociales y las vacaciones adeudadas al momento de la terminación del contrato laboral, la cual fue producto de la renuncia presentada por el trabajador 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, la sanción del artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2.002 y la indemnización estipulada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, consistente en el pago de una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

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 más de 10 años ininterrumpidos, esa entidad garantizó al colaborador el pago de salarios y prestaciones sociales, con excepción de los retrasos presentados en el último periodo. 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 del demandante sino una situación de fuerza mayor, por lo que se opone a las indemnizaciones moratorias.

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 y vacaciones; en esa medida, los únicos asuntos apelados son los relacionados a la aplicación de las indemnizaciones previstas en los artículos 64 y 65 del CST, y en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Por lo anterior, procede la Sala a analizar las tres 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, la indemnización por falta de pago y la sanción por la no consignación de cesantías al Fondo en el término oportuno.

a. Despido indirecto

Sobre la terminación de la relación laboral, ambas partes aceptan que el actor presentó renuncia el 13 de abril de 2020 que se hizo efectiva en la misma fecha y fue aceptada por la pasiva con escrito del 17 abril de ese 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 05IMAG2299. PDF del expediente digital obra comunicación del 13 de abril de 2020 suscrita por el actor y con constancia de recibido de la misma fecha a las 10:20 a.m., donde manifiesta su renuncia, la cual justificó en el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el pago parcial y atrasado de salarios, el no pago de salud, pensión y parafiscales, la no consignación en el Fondo de las cesantías de los años 2017, 2018 y 2019, el no haberse aumentado el salario en los últimos 4 años, las inadecuadas condiciones de trabajo, la falta de repuesta a la solicitud de vacaciones y la necesidad de estar pendiente de su señora madre.

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 en su mayoría 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 al actor se le adeudaban prestaciones sociales y vacaciones 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 2019 no fueron consignadas sino hasta el 16 de abril de 2020, esto es, con posterioridad a la terminación de contrato.

Por lo anterior, se configura la justa causa del numeral sexto literal b del artículo 62 del CST para que el trabajador de por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones legales del empleador y hacerse acreedor 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 el último periodo laboral, pues con esto lo que logra es reforzar los motivos expresados por el 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 el trabajador 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 prestaciones sociales y vacaciones.

En consecuencia, se confirmará el numeral cuarto 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 son procedentes las indemnizaciones moratorias solicitadas en la demanda por el impago de prestaciones sociales al finalizar la relación laboral y la no consignación oportuna de cesantías en el fondo.

A efectos de aplicar la indemnización consagrada en el artículo 65 del CST, es necesario determinar el valor del último salario devengado por el actor, 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 el demandante

correspondía a la suma de \$2.185.400, valor que es superior al SMMLV del año 2020, anualidad en que terminó la relación laboral, pues para esa época el salario mínimo legal mensual vigente era la suma de \$877.803 de acuerdo a lo estipulado en el Decreto 2360 del 26 de diciembre de 2019.

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.”*

Por su parte, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 establece en su numeral tercero que *“El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo”*.

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 13/04/2020, al demandante se le adeudaban las prestaciones sociales relacionadas en la demanda, las cuales han estado en mora. Así mismo, que las cesantías correspondientes a los años 2017, 2018 y 2019, no habían sido consignadas al Fondo de manera oportuna, lo cual se hizo el 16 de abril de 2020, con posterioridad a la terminación del contrato.

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”*; esta noción que rechaza la aplicación automática de la indemnización moratoria se extiende a la sanción por no consignación oportuna de las cesantías, indicando la Sala de Casación Laboral en sentencia SL3492 de 2018, que *“para su imposición el fallador debe analizar la conducta del empleador a efectos de establecer si la omisión en la consignación de las cesantías estuvo revestida de buena fe de parte aquel para, de esta manera, proceder a eximirlo de su pago”*.

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 al actor debido a una situación de fuerza mayor por la afectación de sus finanzas, generada por la intervención administrativa de las EPS con las cuales tenía contrato con cláusula de exclusividad para la prestación del servicio de salud, por lo que no ha actuado de mala fe y en ningún momento se encaminó a perjudicar los derechos laborales del trabajador.

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 legado 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 al 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, así como la sanción estipulada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación al Fondo en el momento oportuno, de las cesantías generadas en los años 2017, 2018 y 2019, aclarando que las mismas no se causan simultáneamente.

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 del actor, por la segunda instancia, 1 SMMLV, esto es, 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 catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2.022) proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cúcuta, de acuerdo con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

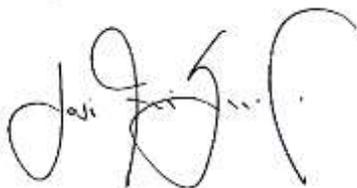
SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia a la demandada. Fijar como agencias en derecho a favor del demandante 1 SMMLV, esto es, la suma de \$1.160.000.

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