



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 cuatro (4) de diciembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2019-00305-01 P.T. No. 20.486

NATURALEZA: ORDINARIO.

DEMANDANTE DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO.

DEMANDADO: CORPOACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER.

FECHA PROVIDENCIA: CUATRO (4) DE DICIEMBRE DE 2023.

DECISION: **"PRIMERO: CONFIRMAR** en su totalidad la sentencia del 29 de noviembre del 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO contra la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER, conforme a las consideraciones anteriores. **SEGUNDO: CONDENAR** en costas procesales de segunda instancia a la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER según lo previsto en el numeral 1º del art. 365 del CGP, y fijar como agencias en derecho la suma de 1SMMLV correspondiente a la suma de \$1'160.000.00., a cargo de la demandada y a favor del actor según lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 de la Sala Administrativa del CSJ. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy once (11) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy trece (13) de diciembre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander

TRIBUNAL SUPERIOR

Distrito Judicial de Cúcuta

SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE

Dr. JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA

PROCESO ORDINARIO LABORAL

Rad. Juzgado: 54-001-31-05-003-2019-00305-01

Partida Tribunal: 20.486

Juzgado: Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta

Demandantes: DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO

Demandada (o): CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER.

Tema: PAGO ACREENCIAS LABORALES-INDEMNIZACION MORATORIA

Asunto: APELACIÓN

San José de Cúcuta, cuatro (04) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta a resolver el recurso de apelación presentado por la demandada en contra de la sentencia proferida el día 29 de noviembre del año 2022, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral Radicado del Juzgado No. 54-001-31-05-003-2019-00305-01 y partida de este Tribunal Superior No. 20.486, promovido por el señor DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO contra la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes

I. ANTECEDENTES

El demandante, por intermedio de apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral en contra de LA CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER, pretendiendo se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año entre las partes, desde el 7 de junio de 2016 hasta el 6 de diciembre de 2016, el cual se dio por terminado por cumplimiento de plazo pactado, igualmente que posteriormente hubo otro contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, desde el 21 de marzo de 2017 al 20 de septiembre de 2017, el cual se prorrogó a través de diversos OTROS SI; primera prórroga del 21 de septiembre de 2017 hasta el 20 marzo del 2018; segunda prórroga desde el 21 de marzo del 2018 hasta el 20 de septiembre de 2018 y una tercera prórroga desde el 21 de septiembre del 2017 hasta el 20 de marzo de 2019.

Que en razón a dicha relación laboral, solicita que se ordene el pago de los siguientes emolumentos laborales adeudados: cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, indemnización por no pago del Art.

65 del C.S.T, sanción por no consignación oportuna de las cesantías Art. 99 Ley 50 de 1990 y los aportes a seguridad social en pensión.

II. HECHOS.

El apoderado judicial del demandante sustenta las pretensiones indicando que, entre el señor DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO y la CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER, existió una relación contractual bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, firmado el 7 de junio de 2016, donde se establecía que el demandante iba a prestar sus servicios como PSICÓLOGO con un salario mensual de \$1.683.300 con un ingreso no salarial de \$106.8000, contrato que finalizó el 6 de diciembre de 2016 sin pagarle la correspondiente liquidación, posteriormente el 21 de marzo de 2017 suscribo nuevamente un contrato de trabajo a término fijo con la demandada, para prestar sus servicios como PSICOLOGO el cual tenía fecha de terminación el 20 de septiembre de 2017, contrato el cual se prorrogó a través de tres OTRO SI cada uno por 180 días, hasta el 20 de marzo de 2019.

Asegura que a la terminación de dicho contrato y cada una de sus prórrogas, la CORPORACION MI IPS – NORTE DE SANTANDER incumplió con el pago de la liquidación de sus prestaciones sociales, al igual que al pago de los aportes a seguridad social en pensión, durante toda la relación laboral. Por lo que, presentó el 7 de mayo del 2019 derecho de petición, y mediante acción constitucional de tutela, obtuvo respuesta el 30 de mayo de 2019 donde pretende hacer constar, que la empresa se encuentra al día con los pagos generados en la relación laboral.

III. CONTESTACION DE LA DEMANDA

Notificada de la demanda presentada en su contra, LA CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER dio contestación a la misma en debida forma, aceptando la efectiva relación laboral con el demandante y aceptando que efectivamente existe un retardo en el pago de algunas acreencias laborales al demandante. Sin embargo, se opone a las pretensiones, exponiendo que no se están desconociendo los derechos laborales causados en favor del demandante, ya que el retraso en el pago de las acreencias laborales es consecuencia de la difícil situación económica que presentó el sector salud, debido a la intervención de SALUDCOOP EPS, entidad con la que la entidad demandada tenía relaciones contractuales, y que dejó con unas acreencias pendientes de pago.

Respecto de la indemnización moratoria, expresa que esta no procede de manera automática y en todo caso, debe demostrarse la mala fe del empleador que no cumplió con el pago en el momento oportuno, situación que no sucede en el presente caso, dado que en ningún momento el actuar de la entidad demandada, fue de mala fe o con ánimo de desconocer los derechos laborales causados en favor del trabajador, reiterando, que los

retrasos en el pago de acreencias laborales, han sido consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud.

Advierte que a pesar de los argumentos expuestos y en gracia de discusión, en el desarrollo del proceso es necesario indicar que frente a una eventual solicitud de reconocimiento y pago de la sanción contenida en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 y la establecida en el artículo 65 del CST, NO SON CONCURRENTES ENTRE ELLAS, pues a la terminación del contrato de trabajo, la sanción moratoria a aplicar es la del artículo 65 del C. S. T y no la pertinente de la Ley 50 de 1990, así lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia, en la Sala de Casación Laboral, en el proceso con Radicación No. 27186.

Como excepciones de mérito propuso: la prescripción, el carácter no salarial de las prestaciones o prima extralegales concedidas por parte del empleador, la inaplicación de indemnización moratoria del Art.65 C.S.T en función del dolo y la mala fe, la imposibilidad de la concurrencia de la sanción prevista en el Art.99 de la Ley 50 de 1990 y la contenida en el Art.65 del C.S.T, la buena fe y la genérica.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la Litis, el juzgado de conocimiento Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, en providencia de fecha 29 de noviembre de 2022, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción sobre los derechos laborales exigibles con anterioridad al 15 de agosto de 2016.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER a reconocer y pagar al demandante DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO lo siguiente:

Liquidación definitiva del contrato de trabajo vigente del 7 de junio de 2016 al 6 de diciembre de 2016:

| | |
|---------------------------|--------------------|
| Cesantías | \$895.050 |
| Intereses sobre cesantías | \$53.703 |
| Prima primer semestre | |
| Prima segundo semestre | \$775.710 |
| Vacaciones | \$447.525 |
| TOTAL: | \$2.291.328 |

a. Liquidación definitiva del contrato de trabajo vigente del 21 de marzo de 2017 al 30 de marzo de 2019:

| Año | Cesantías | Intereses de Cesantías | Primas de Servicio | Vacaciones |
|------|-------------|------------------------|--------------------|------------|
| 2017 | \$1.272.960 | | | \$636.480 |
| 2018 | \$1.790.100 | | | \$895.050 |
| 2019 | \$397.800 | \$10.608 | \$397.800 | \$198.900 |

- b. La sanción moratoria del Art. 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de las cesantías de los años 2017 y 2018, por lo siguiente:

| AÑO | SALARIO | DÍAS | SANCIÓN MORATORIA |
|------|-------------|--|-------------------|
| 2017 | \$1.790.100 | 360 días Del 15/02/18 al 14/02/2019 | \$21.481.200 |
| 2018 | \$1.790.100 | 36 días Del 15/02/19 al 20/03/2019 | \$2.148.120 |

- c. La sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., con la modificación del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, la suma de un salario diario de \$59.670 desde el 30 marzo de 2019 y hasta el por 24 meses que irían al 30 de marzo de 2021, por la suma total de \$42.962.400, o antes si se produjo el pago de las prestaciones sociales dentro de ese periodo; y en caso de que la mora persista a partir del mes 25, esto es el, 01 de ABRIL de 2021, 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 que se verifique el pago, únicamente sobre lo adeudado por concepto de cesantías, intereses de cesantías y primas de servicio.
- d. Consignar a órdenes de PORVENIR S.A. o la administradora de fondo de pensiones a la cual se encuentre afiliado el demandante los aportes del periodo que va del 21 de marzo de 2017 al 30 de abril de 2017, con base en el salario devengado por el demandante.

TERCERO: CONDENAR en costas a la corporación MI IPS NORTE DE SANTANDER.

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones de la demanda”.

Para fundamentar esta decisión, la Juez A quo sostuvo que, la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER aceptó que hubo una relación laboral a través de dos contratos de trabajo a término fijo, con fechas del 7 de junio del 2016 al 6 de diciembre de 2016 y el segundo del 21 de marzo de 2017 al 20 de marzo de 2019.

Evidenció que a pesar de que la demandada aportó liquidaciones de prestaciones, no existe ningún comprobante que permita acreditar que dichas liquidaciones se las efectuaron al trabajador, por lo que hay lugar a disponer su reconocimiento.

Respecto, al fenómeno de la prescripción, menciona que la demanda se presentó el 15 de agosto de 2019, computando el término de prescripción del Art.151 CPTSS, se tendría que se encuentran afectados por tal fenómeno los derechos laborales que se hicieron exigibles, con anterioridad al 15 de agosto de 2016, afectando únicamente las primas de servicio del primer semestre, causadas en junio del 2016.

Resalta que respecto a la bonificación pactada en el contrato de trabajo por la suma de \$106.800, la cual se menciona como factor no salarial, se tiene que la misma reúne características de salario, las cuales están estipuladas

en el artículo 127 del Código sustantivo del trabajo, en la medida que con esta se retribuye el servicio pactado en el contrato y tienen un carácter periódico. De tal forma que los beneficios extralegales que le fueron reconocidos al demandante de Enrique Ortiz Arévalo por su empleador, deben ser considerados como factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones, es decir, un salario base de liquidación de \$1.790.100.

Sostuvo que, respecto a la sanción por no consignación de cesantías del Art. 99 de la Ley 50 de 1990, en sentencia SL 3528 del 2022 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, explicó se contabiliza esta indemnización hasta cuando se efectúe la consignación de cesantías de los períodos adeudados al fondo que se encuentre afiliado o en su defecto hasta la fecha de la finalización del vínculo laboral, toda vez que a partir de este momento surge la obligación a cargo del empleador de pagar las definitivas y empieza a correr la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código sustantivo del trabajo.

Refiere que las indemnizaciones mencionadas anteriormente, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado de igual forma que la imposición y la exoneración de esta no es automática, dado que es necesario analizar si el empleador, actuó de buena fe, al resistirse a reconocer al trabajador los derechos laborales que contempla el ordenamiento jurídico. Además, para su análisis no hay lugar a supuesto esquema de razonamiento absoluto, sino a estudiar básicamente si está acreditado que el empleador, tenía una firme irrazonable convicción de que el vínculo era distinto al laboral, respecto de la obligación de consignar las cesantías del contrato de trabajo vigente entre el 21 de marzo del 2017 al 20 de marzo de 2019, la demandada no acreditó que hubiere cumplido con lo dispuesto en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990, por lo que se examinara si esta omisión fue en razón a mala fe.

Advierte que la entidad demandada justifica el incumplimiento y la mora en el pago de los derechos laborales, alegando que mantenía un contrato de prestación de servicios con la EPS SALUDCOOP que fue intervenida debido a la crisis financiera que sufría. De tal forma que el flujo de recursos que recibía de esta entidad le generó problemas económicos a la entidad demandada, considera la Juez a quo, que dicha situación no se enmarca dentro de los postulados de la buena fe, debido a que la intervención y eventual proceso de liquidación de la EPS SALUDCOOP no puede ser necesariamente oponible a este como una causal que la exonere de la sanción moratoria deprecada, pues se trata de personas jurídicas independientes que cuentan con un patrimonio propio que les permite cumplir con las obligaciones laborales que les competen a cada uno como empleador, por lo que la actuación de la CORPORACION MI IPS Norte de Santander, no se ajusta a los principios de buena fe y, por lo tanto, es procedente la imposición de la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías del año 2017, 2018 y respecto al año 2019 no opera la misma debido a que al terminar la relación laboral el 31 de marzo de ese año debían cancelarse directamente al trabajador.

A su vez, frente a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código sustantivo del trabajo, señala la Juez a quo, que al no encontrarse el actuar de la Corporación Mi IPS Norte De Santander, dentro los postulados de la buena fe, debido al incumplimiento injustificado de las obligaciones que le competían como empleador, es procedente de igual forma su imposición, pero solamente respecto a la última vinculación laboral del demandante, ya que esta sanción no puede imponerse de forma simultánea o concurrente.

Respecto de condenar al pago de los aportes a pensión, expresa que una vez analizadas las pruebas documentales, únicamente se evidencian pendientes de cancelar los aportes a pensión de los meses del periodo laborado entre el primero de marzo del 2017 al 30 de abril del 2017, en consecuencia, se condena a la corporación. MI IPS Norte De Santander, consignar al fondo de pensiones del demandante, los aportes del mencionado periodo conforme a un salario de \$1.790.100.

VI. RECURSO DE APELACIÓN- DEMANDADA-

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandada, interpone recurso de apelación, en primer lugar, respecto del **carácter no salarial o primas extralegales** otorgadas por mera liberalidad del empleador, arguyendo que se evidenció el reconocimiento de un auxilio de alimentación y rodamiento al demandante, sin embargo, si bien se efectuaron los correspondientes pagos, estos no constituyen una base salarial, ya que eran realizados por mera liberalidad del empleador, es decir que el otorgamiento de dicho beneficio extralegal es facultativo del empleador, por lo que, no puede ser tenido en cuenta en el momento de liquidar las prestaciones sociales y vacaciones.

Resalta de igual forma que conforme al Art. 128 del C.S.T., así como la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, para establecer el carácter salarial de un valor adicional entregado por el empleador, se debe tener por probado que las partes lo dan en razón a una retribución salarial, por lo que los pagos del demandante se hicieron conforme al Art.128 C.S.T.

Respecto de la condena por indemnizaciones, refiere que la CORPORACION MI IPS es una institución de prestación de servicios de salud, la cual suscribió contratos con la EPS SALUDCOOP bajo el amparo de la Ley 100 de 1993, esta relación contractual consistía en un contrato de prestación de servicios asistenciales del plan obligatorio de salud del régimen contributivo, bajo la modalidad de capitación a través de la cual se facultó a las entidades prestadoras de salud para contratar con instituciones prestadoras de salud, tenía la finalidad de garantizar la prestación de servicios de salud establecidos en el plan de salud obligatorio para sus afiliados.

Que dicha relación contractual establecía una cláusula de exclusividad en virtud de la cual la CORPORACION MI IPS, prestaría el servicio única y

exclusivamente a la población de los usuarios de la mencionada EPS y ante tal exclusividad, la empresa MI IPS se encontraba en la imposibilidad de establecer relaciones comerciales con alguna empresa promotora de salud, por lo que todos sus recursos se aplicaban a la prestación de servicio de esa EPS, no obstante los hechos anteriores, en virtud de la intervención y actual proceso de liquidación de SALUDCOOP EPS ordenada por la SUPERINTENDENCIA DE SALUD mediante resolución 2414 del 2015 el contrato ejecutado con SALUDCOOP EPS, por orden administrativa se cedió a la EPS CAFESALUD y posteriormente mediante resolución 2426 de 2017 expedida por la SUPERINTENDENCIA DE SALUD se aprobó la cesión de los contratos a la EPS MEDIMAS, por lo que se suscribieran relaciones contractuales con la referida entidad prestadora de salud.

Que mediante la resolución 20223200000864-6 del 2022, la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD ordenó la liquidación forzosa administrativa de la EPS MEDIMAS, siendo esta la única entidad contratante de la CORPORACION MI IPS, situación que acrecentó las dificultades económicas.

Dicho lo anterior, asegura que se demostró, que en ningún momento el retraso del pago de las acreencias laborales causadas a favor del demandante, no obedece a una actitud malintencionada del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales del mismo, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, imprevisible y de fuerza mayor, razones por las cuales, solicita se revoque las mencionadas indemnizaciones.

VII. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión, los cuales se encuentran debidamente consignados en el expediente digital y, una vez cumplido el término para el efecto, procede la Sala a resolver el asunto conforme a las siguientes,

VIII. CONSIDERACIONES

Competencia. La Sala asume la competencia para decidir el recurso de alzada teniendo presente lo previsto en el artículo 66A del C.P.T y de la S.S., que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001.

Hechos Acreditados.

Sea lo primero indicar por parte de la Sala, que en el sub-examine no existe controversia sobre la relación de carácter laboral existente entre la empresa demandada y el demandante DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO,

vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, desde el 7 de junio del 2016 al 6 de diciembre de 2016 y posteriormente volvería suscribir otro contrato de trabajo a término fijo desde el 21 de marzo del 2017 por 6 meses, el cual fue prorrogado a través de tres OTROS SI, hasta el 20 de marzo de 2019, desempeñándose en el cargo de Psicólogo.

Así mismo, tampoco es tema de discusión que, en la ejecución del vínculo laboral, la sociedad MI IPS NORTE DE SANTANDER no consignó, en el respectivo fondo, las cesantías del demandante de los años 2017 y 2018. De igual forma, es claro que la entidad demandada quedo adeudando a la finalización del primer contrato, las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y prima del segundo semestre, como a su vez respecto del segundo contrato a su finalización MI IPS Norte De Santander, le quedo adeudando al demandante el pago de las cesantías, vacaciones, intereses a las cesantías del 2019 y la prima de servicio del 2019.

Problema Jurídico

Conforme a los argumentos sostenidos por la Juez A quo y a los concretos motivos de inconformidad planteados en el recurso de apelación, **los problemas jurídicos** que concita la atención de la Sala son:

1. Establecer si la bonificación denominada “AUXILIO DE ALIMENTACION Y RODAMIENTO” pagada al demandante mensualmente por la demandada MI IPS NORTE DE SANTANDER, es efectivamente factor salarial.
2. Determinar si en el sub-examine, la omisión por parte de la sociedad MI IPS NORTE DE SANTANDER en consignar las cesantías al fondo respectivo y el no pagar las prestaciones sociales una vez finalizado el contrato, es una conducta amparada por alguna circunstancia que revista BUENA FE, que impida la condena por la sanción moratoria consagrada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1.990 y la indemnización moratoria del Art.65 del C.S.T, impuestas por la Juez A quo.

Análisis respecto si el auxilio de alimentación y rodamiento pagado al demandante por la demandada MI IPS NORTE DE SANTANDER es factor salarial.

En ese sentido, el artículo 128 del Código Sustantivo del trabajo dispone:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de

transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en el desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia en sentencia SL 2425 del 2021, estableció las condiciones que permiten considerar pagos no salariales, contemplado los siguientes elementos:

- Los ocasionales que por mera liberalidad se otorguen a los empleados.
- Aquellos que se reconozcan para facilitar el desarrollo de funciones del trabajador y que por tanto no tienen como finalidad enriquecer su patrimonio, sino dotarle de recursos productivos que le permitan realizar su labor sin las trabas propias del quehacer operativo.
- Los pagos, beneficios o auxilios que, aun siendo habituales, las partes acuerden expresamente que no constituirán salario y así lo consagren por las vías convencional o contractual, si no están relacionados con la prestación del servicio.

De manera más específica ha señalado la Corte que todo pago es salario a menos que:

- Se trate de prestaciones sociales.
- De sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones
- Se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador
- Sean pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación.

Es decir, que de forma general los pagos no constitutivos de salario deben cumplir con los requisitos y condiciones mencionados anteriormente. A su vez, debe resaltarse lo mencionado en Sentencia 68303 del 14 de noviembre de 2018 proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto de las cláusulas del contrato de trabajo donde se pacta que determinado emolumento no se considera factor salarial, donde menciona:

*“esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, **deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él**, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura*

extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo

Caso en concreto

Atendiendo las disposiciones legales y jurisprudenciales citadas, junto con las pruebas aportadas durante el proceso, se tiene que efectivamente al demandante se le cancelaba mensualmente, además de su salario, un auxilio por rodamiento y alimentación, el cual estaba establecido como factor no salarial y según los argumentos de la parte demandada en su apelación, este era pagado por mera liberalidad del empleador. Situación que no se logró corroborar con ninguna de las pruebas documentales aportadas, pues ninguna se establece de manera expresa, clara, precisa y detallada la finalidad que tenía el mencionado auxilio de rodamiento y alimentación, conforme lo parámetros establecidos por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 68303 del 14 de noviembre de 2018, anteriormente mencionada.

De igual forma, se debe mencionar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha establecido que frente a la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos; ***“debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo”*** Por lo tanto, al no haber prueba respecto de la finalidad del mencionado auxilio de rodamiento y alimentación, se debe dar por establecido, que dicho auxilio sí tenía un efecto retributivo a la prestación del servicio del demandante.

A su vez, debe resaltarse que los pagos realizados por el empleador al trabajador **por regla general son retributivos**, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta, bajo este precepto, **el empleador es quien tiene la carga de probar que la destinación tiene una causa no remunerativa**, situación que ha sido mencionada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 12220 del 2017. De tal forma que era la CORPORACION MI IPS quien debía soportar la carga de la prueba respecto la finalidad de este emolumento y que, como se mencionó anteriormente, no logró demostrar. Por consiguiente, la Juez a quo estableció de manera acertada que el auxilio de rodamiento y alimentación pagado al demandante, sí debe tenerse como factor salarial.

Procedencia de la Sanción moratoria del Art. 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización por falta de pago del Art. 65 del C.S.T

Respecto de esta situación la Juez de primera instancia determinó que a pesar de que la empresa demandada alega la crisis económica del sector salud específicamente la intervención a la EPS SALUDCOOP quien era su principal contratante, dicha situación no permite exonerarse de la sanción moratoria por el no pago de las acreencias laborales al momento de la finalización del contrato del demandante, junto con la moratoria ante la falta

de consignación y pago de las cesantías del 2017 y 2018, dicha excusa no puede ser tomada como un eximente de su responsabilidad al pago, pues SALUDCOOP Y MI IPS son personas jurídicas independientes y por ende la entidad demandada debía contar con un patrimonio propio que le permitiera cumplir con su objeto social y las correlativas obligaciones laborales de los trabajadores.

A lo anterior, el apoderado judicial recurrente insistió, que la CORPORACION MI IPS es una institución de prestación de servicios de salud, la cual suscribió contratos con la EPS SALUDCOOP bajo el amparo de la Ley 100 de 1993, esta relación contractual consistía en un contrato de prestación de servicios asistenciales del plan de salud del régimen contributivo, bajo la modalidad de capitación, de esta relación contractual estableció una cláusula de exclusividad en virtud de la cual la CORPORACION MI IPS, prestaría el servicio única y exclusivamente a la población de los usuarios de la mencionada EPS y ante tal exclusividad MI IPS se encontraba en la imposibilidad de establecer relaciones comerciales con alguna otra empresa promotora de salud, por lo que todos sus recursos se aplicaban a la prestación de servicio de esa EPS. No obstante, en virtud de la intervención y actual proceso de liquidación de SALUDCOOP EPS ordenada por la SUPERINTENDENCIA DE SALUD el contrato ejecutado con SALUDCOOP EPS, por orden administrativa se cedió a la EPS CAFESALUD y posteriormente se aprobó la cesión de los contratos a la EPS MEDIMAS. La cual también se le ordenó su liquidación forzosa administrativa, siendo esta la única entidad contratante de la CORPORACION MI IPS. Por lo que el retraso del pago de las acreencias laborales causadas a favor del demandante, no obedece una actitud malintencionada del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la misma, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, imprevisible y de fuerza mayor.

Análisis de la conducta patronal para la aplicación de las indemnizaciones previstas en el art. 65 CST y el artículo 99 de la Ley 50 de 1.990, por no consignación oportuna de cesantías.

En este sentido, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que si a la terminación del contrato, **el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones adeudadas, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses.** Transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando se verifique el pago.

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”;

Al respecto, sobre la indemnización moratoria, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL-1091 de 2018 indica 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**, como lo indicó la Sala de Casación Laboral en sentencia SL3492 de 2018.

Bajo la premisa anterior, fácil resulta concluir que le corresponde al Juez laboral examinar, analizar y/o apreciar los elementos que guiaron la conducta del empleador a incumplir las obligaciones prestacionales; del mismo modo, para que el empleador pueda ser exonerado de la sanción respectiva, deberá demostrar mediante pruebas pertinentes, que su conducta tuvo plena justificación.

Se hace preciso indicar que, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha desarrollado parámetros orientadores para determinar la aplicación de las sanciones estudiadas, de los cuales, se resaltan los siguientes:

1. «... la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud». (Sentencias del 19 de marzo de 2014, rad. 41775, del 16 de marzo de 2005 rad. 23987, SL4032-2017, reiterada en la CSJ SL2388-2018, entre otras).

2. La carga de la prueba de la buena fe exonerante, corresponde al patrono incumplido o moroso, puesto que la referida norma, al igual que el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo equivale a una presunción de mala fe que favorece al trabajador perjudicado con el incumplimiento. (Sentencia del 23 de diciembre de 1982, de la Sección Primera, reiterada en la del 20 de noviembre de 1990 (Rad. 3956) y de radicado No. 38999 del 30 de abril de 2013 MP. Doctor Rigoberto Echeverry Bueno).

3. La buena o mala fe de la conducta del patrono **debe examinarse al momento de dar por terminado el contrato de trabajo**, sin que el comportamiento procesal posterior del empleador pueda ser indicativo de que carecía de buena fe cuando se abstuvo de pagar. (Sentencia del 12 de diciembre de 1996, radicación 8.533, posición reiterada recientemente en sentencia del 27 de junio de 2012, radicación 43.398 y sentencia SL485 de 2013).

4. Para los contratos de trabajo celebrados posterior a la modificación del art. 29 de la Ley 789 de 2002, los trabajadores devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, el legislador estableció un límite

temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, COMO REGLA GENERAL, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses; después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero. (Sentencias rad. 36577 del 6 mayo 2010, 38177 del 3 mayo 2011, 46385 del 25 julio 2012, SL10632-2014, SI3274-2018).

Igualmente, la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado jurisprudencialmente, varias razones eximentes de la sanción moratoria, entre las cuales se destacan:

(1º) Cuando el empleador logra acreditar su pleno convencimiento de que lo cancelado y adeudado, según la legislación colombiana y/o que las partes habían acordado restarle dicho carácter, **no constituye carácter salarial o cuando el monto pretendido de un derecho cuyo valor es discutible**, de tal modo, que el operador judicial pueda llegar a concluir de las pruebas arrimadas, que dichos conceptos no son constitutivos de enriquecimiento del patrimonio del trabajador y en consecuencia, no constituían salario. (Sentencia del 10 de octubre de 2003, radicación 20764).

(2º) Otro ejemplo típico de buena fe, puede mencionarse que **el empleador haya estado convencido de que no existió contrato de trabajo**, porque la relación laboral ofrecía tales características externas de independencia que la ubicaban en una zona gris respecto del elemento de subordinación.

(3º) Cuando surgen factores externos que impiden el cumplimiento de las obligaciones, que, en principio, también liberan al deudor de responsabilidad por incumplimiento como el **caso fortuito o fuerza mayor**. En estos eventos el obligado no desconoce su compromiso, sino que alega insuperables hechos impeditivos de su cumplimiento. Verbigracia, si el empresario, a punto de efectuar el pago final de los derechos de determinados trabajadores, no lo puede hacer porque un incendio imprevisto, imprevisible e irresistible consume el dinero destinado a la cancelación, por obvios motivos no debe responder por la demora razonable en volver a conseguir los respectivos medios de pago. (Sentencia Rad. 37228 del 2012 MP Dr. Jorge Mauricio Burgos).

Ahora, debe precisarse que esta sanción opera no solo en los casos en que el empleador no realiza la consignación, sino también cuando lo hace de manera deficitaria o parcial (sentencia CSJ SL403-2013, reiterada en la CSJ SL1451-2018).

La Liquidez de la Empresa.

Para el caso que nos ocupa, la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, en principio, **los casos de insolvencia o crisis económica del empleador, no lo exonera de la indemnización moratoria**, en dicho caso, deberá ser examinada la situación particular, para efectos de establecer si el empleador incumplido ha actuado de buena fe. En sentencia de antaño 7393 del 18 de septiembre de 1995 renombrada en la de radicado 37228 del 2012, en lo pertinente resaltó:

“(...) en sentir de la Sala la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria. En efecto no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe 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 es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del C. S. de T, fuera de que como lo señala el artículo 157 ibídem, subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, los créditos causados y exigibles de los operarios, por conceptos de salarios, prestaciones e indemnizaciones, son de primera clase y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás. De otra parte, si bien no se descarta que la insolvencia en un momento dado pueda obedecer a un caso fortuito o de fuerza mayor, circunstancia que en cada caso deberá demostrarse considerando las exigencias propias de la prueba de una situación excepcional, ella por si misma debe descartarse como motivo eximente por fuerza mayor o caso fortuito, pues 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. Y no debe olvidarse que la empresa, 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)”.

Conforme a lo expuesto, **la llamada crisis económica es un hecho que afecta individualmente a cada empresario**, supuesto que ratifica su obligación en demostrar en qué porcentaje su patrimonio se perjudicó, y no es procedente ni jurídicamente válido, que el Juez determiné en igual medida, las consecuencias adversas a todo un sector conformado por diferentes productores, empresarios y/o empleadores, como tampoco, sus trabajadores tengan que asumir las pérdidas, siendo totalmente contrario a lo dispuesto en el art. 28 del CST que señala: **“El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.”**

Reiterando lo anterior y conforme a las orientaciones dadas por la CSJ, es claro que el fundamento de “*la crisis económica del sector salud*” se ajusta a las causas eximentes de caso fortuito y/o fuerza mayor analizadas en precedencia, para lo cual, debían aparecer probados los requisitos de dicha figura, vale decir, (i) que el hecho **no es imputable al deudor**, (ii) que es **irresistible** en el sentido de que el empleador no haya podido impedirlo y (iii) que está en **imposibilidad absoluta** de cumplir la obligación a tiempo, además, que (iv) haya sido **imprevisible**, esto es, que el obligado no haya podido precaver su ocurrencia, de acuerdo con las circunstancias del caso.

Caso en concreto.

Atendiendo las disposiciones legales citadas, en principio, respecto la indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en el presente caso solo aplicaría para las cesantías correspondientes al año 2017 y 2018, las cuales no fueron canceladas al fondo correspondiente de forma oportuna, esto es antes del 15 de febrero del año 2019. Respecto de las cesantías correspondientes al año 2019, aún no habían fenecido el plazo establecido por la norma para que fueran consignadas al Fondo, por lo tanto, al haber finalizado la relación laboral el 20 de marzo de 2019, estas debían haberse pagado al demandante de forma directa, valor que fue incluido en la correspondiente liquidación de terminación del contrato, liquidación la cual no fue pagada, como bien lo acepta la CORPORACION MI IPS.

Así las cosas, teniendo certeza tanto de la no consignación de las cesantías del año 2017 y 2018, como del no pago de las prestaciones sociales y vacaciones a la finalización de la relación laboral, si la demandada CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER pretende exonerarse de las sanciones moratorias impuestas en primer grado, deberá demostrar para efectos de establecer la buena fe, que las circunstancias de “iliquidez o la llamada crisis económica” lo afectaron de forma directa y además, que se acogió a mecanismos financieros pertinentes, para intentar solventar los inconvenientes de las acreencias laborales debidas, siendo un requisito indispensable, no solo demostrar que se acogió a tal mecanismo de insolvencia o iliquidez, sino que es menester acreditar, por parte del empleador, que cumplió a cabalidad con las cargas establecidas en dicho proceso para probar su buena fe.

Ahora, de lo alegado por el recurrente, se tiene que su fundamento principal se basa en las dificultades financieras que generó la intervención de las EPS con las que tenía contratados sus servicios SALUDCOOP EPS, CAFESALUD EPS y MEDIMAS EPS, por cuanto dependía de estas en razón al pago por los servicios prestados.

De esta manera, considera esta Sala de Decisión que la intervención administrativa por parte del Gobierno Nacional a la Entidad Promotora de Salud EPS SALUDCOOP se inició desde el año 2011, constituyéndose y fungiendo la demandada como Institución Prestadora de Salud, es decir, con una naturaleza y objeto social diferente al de una Entidad Promotora de

Salud, de tal suerte, que al no demostrarse en el desarrollo del proceso judicial, que la pasiva acudió a los órganos de vigilancia, control, entidades bancarias, superintendencias entre otras, encargadas de realizar el análisis financiero respectivo, quien a través de una auditoria y el pertinente proceso administrativo, podían determinar si es procedente o no declarar la insolvencia, suspensión de las actividades, o crisis económica alegada, no es viable acceder a la absolución de las indemnizaciones moratorias a las cuales fue condenada, pues ni siquiera fueron allegados los respectivos estados financieros o pruebas que lograran demostrar que sus actuaciones estaban dirigidas a lograr de forma oportuna el pago de la obligación.

Se entiende de lo anterior, que la sola crisis financiera no es una razón válida para incumplir las obligaciones prestacionales del demandante, crisis que como se dijo, no fue debidamente probada por la parte interesada; además como lo establece el Art. 28 del C.S.T **no sería admisible que el trabajador sufra el deterioro económico de la empresa**, siendo también claro que si dicha situación venía ocurriendo presuntamente desde el 2011 con la intervención de SALUDCOOP EPS, la demandada podía haber previsto la imposibilidad de pago de las obligaciones laborales, sin embargo, durante la ejecución del vínculo laboral omitió realizar el pago de las cesantías del año 2017 y 2018, al igual que a la terminación del vínculo laboral omitió el correspondiente pago de las prestaciones sociales y vacaciones correspondientes.

Aunado a lo anterior, no existe prueba siquiera sumaria de la presunta iliquidez de la empresa al no haberse aportado extractos financieros, suspensión de las actividades de la empresa, tampoco existe manifestación alguna del Ministerio de Protección Social sobre las condiciones reales de la IPS, y/o actividades que de alguna manera u otra, logren fortalecer los argumentos sostenidos por la demandada; además, tal como se analizó, en principio la insolvencia del empleador **no exime automáticamente del pago de la sanción moratoria**, ya que ésta por vía de excepción, debe ser comprobada mediante razones suficientemente objetivas y claras que acrediten la Buena fe en la conducta del empleador.

Por otro lado, y si bien con la contestación de la demanda se allegó la Resolución 1960 del 6 de marzo de 2017 expedida por la Supersalud (*Pdf. 17.3 del expediente digital Pág. 54 – 147*), por medio de la cual se resuelven las objeciones a los créditos presentados y se califican y gradúan las acreencias de SALUDCOOP, de dicho acto administrativo solo es factible verificar la concreta cuenta por servicios de salud, reclamados, pagados y reconocidos a MI IPS NORTE DE SANTANDER (acreencia No 20971, identificación: 807008301) en dicho proceso de liquidación, pero que de ninguna forma puede considerarse como un reflejo de la situación económica de la empresa en ejecución del contrato de trabajo.

Bajo estas consideraciones, es claro que los argumentos sostenidos por la Juez A quo para determinar la procedencia de las indemnizaciones moratorias del Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la del Art. 99 de la

Ley 50 de 1990 a cargo de la IPS demandada, goza de fundamentos jurídicos válidos, resolviéndose de esta forma, el punto de controversia alegado por el recurrente en forma favorable al demandante.

Solución del Problema Jurídico.

Bajo estas consideraciones, la Sala concuerda con la decisión adoptada por la Juez A quo, toda vez que las pruebas aportadas no fueron conducentes para establecer la buena fe empresarial y como en el expediente no obran elementos que acrediten las razones serias y atendibles, constitutivas de buena fe, en este caso, es procedente condenar a la empresa demandada CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER al reconocimiento y pago de las INDEMNIZACIONES MORATORIAS del art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la del Art. 99 de la Ley 50 de 1990 no quedando camino diferente para la Sala que CONFIRMAR la sentencia apelada.

Por último, se condenará en costas procesales de segunda instancia a la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER por no haberle prosperado el recurso de alzada, según lo previsto en el numeral 1º del art. 365 del CGP, y se fijarán como agencias en derecho la suma de 1SMMLV correspondiente a la suma de \$1'160.000.oo., a cargo de la demandada y a favor del demandante DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO según lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 de la Sala Administrativa del CSJ.

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 de Colombia y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia del 29 de noviembre del 2022, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor DANIEL ENRIQUE ORTIZ AREVALO contra la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER, conforme a las consideraciones anteriores.

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales de segunda instancia a la CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER según lo previsto en el numeral 1º del art. 365 del CGP, y fijar como agencias en derecho la suma de 1SMMLV correspondiente a la suma de \$1'160.000.oo., a cargo de la demandada y a favor del actor según lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016 de la Sala Administrativa del CSJ.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE



JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA
MAGISTRADO PONENTE



DAVID A.J. CORREA STEER
MAGISTRADO



NIDIAM BELÉN QUINTERO GÉLVES
MAGISTRADA