



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 009

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 3 DE MARZO DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA, DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL CON RADICACIÓN No. 15238-31-05-001-2022-00139-01:

DEMANDANTE(S) : MÓNICA PATRICIA BARÓN RUÍZ  
DEMANDADO(S) : CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ Y OTRO  
FECHA SENTENCIA : 3 DE MARZO DE 2023  
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN DÍA (1) HÁBIL, HOY 06/03/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 06/03/2023 a las 5:00 p.m.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICACIÓN:	152383105001-2022-00139-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	MÓNICA PATRICIA BARÓN RUIZ
DEMANDADO:	CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ Y OTRO
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA
APROBADA	ACTA No. 039
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA SALA 3ª DE DECISIÓN

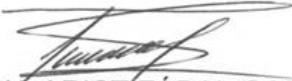
A los dos (2) días del mes de marzo 2023, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- Proceso Ordinario Laboral No. 152383105001-2022-00139-01 adelantado por MONICA PATRICIA BARON.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,

  
GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente

  
EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado

  
LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO**

***“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2007***

**SALA ÚNICA**

RADICACIÓN:	152383105001-2022-00139-01
CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	MÓNICA PATRICIA BARÓN RUIZ
DEMANDADO:	CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ Y OTRO
DECISIÓN:	CONFIRMA SENTENCIA
APROBADA	ACTA No. 039
MAGISTRADO PONENTE:	DRA. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA SALA 3ª DE DECISIÓN

Santa Rosa de Viterbo, tres (3) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

**I. MOTIVO DE LA DECISIÓN**

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ en contra de la sentencia proferida el 13 de diciembre de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, a través del cual se declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido junto con la consecuente condena por salarios, cesantías, indemnización moratoria, despido sin justa causa y aportes a pensión, se declararon probadas excepciones, se negaron pretensiones en contra de la demandada CORPORACIÓN MI IS BOYACÁ, la totalidad de las pretensiones en contra de MEDIMAS EPS SAS EN LIQUIDACION y se condenó en costas a las partes.

**II. ANTECEDENTES PROCESALES**

En los hechos de la demanda se afirma que entre la demandante y la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, a través del cual se vinculó a la primera como jefe de

enfermería a partir del 2 de noviembre de 2010 y hasta el 16 de marzo de 2022 en el municipio de Paipa, devengando como salario mensual para el año 2015 \$1.576.700 y para el año 2021 \$1.683.300, con un horario laboral de seis horas diarias de lunes a sábado.

Agrega que el 16 de marzo de 2022 recibió un comunicado mediante el cual se le informó que por Resolución No. 864 del 8 de marzo de 2022 la Superintendencia Nacional de Salud había liquidado MEDIMAS EPS, razón por la que le solicitó permanecer a partir del día siguiente y por una semana en la casa con el objeto de lograr obtener recursos líquidos en el menor tiempo posible para trabajar en definir la situación de los colaboradores, por lo que a partir de dicho momento se separó de sus funciones, sin definirse su situación laboral.

Que la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ fue contratada por MEDIMAS EPS (entidad que fue creada mediante Resolución No. 2426 del 2017), para que vinculara personal de salud a efecto de prestar servicios a sus afiliados.

MI IPS BOYACÁ además de contratar personal cancelaba salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social al personal de salud que prestaba sus servicios para MEDIMAS EPS, por lo que indicó se debía vincular al presente proceso.

Cuenta, que MI IPS BOYACÁ presentó documento denominado “PLAN DE NORMALIZACION DE PAGOS DE DERECHOS LABORALES DE LAS CORPORACIONES MI IPS” ante el Ministerio de Trabajo con el objeto de pagar con recursos del ADRES las cesantías, seguridad social y demás derechos a sus colaboradores, incluidos los que se causaran con el acuerdo.

Añade, que durante la relación laboral la empleadora MI IPS BOYACÁ se sustrajo de cancelar los aportes al sistema de seguridad social en pensiones desde el mes de abril de 2020, los que fueron descontados de su salario según se evidencia de los desprendibles de nómina.

Refiere, que la empleadora omitió pagar las cesantías desde el año 2017, así como aportes a la Caja de Compensación Familiar de Boyacá a partir del mes de mayo de 2020, no realizó el incremento legal del salario, auxilio de alimentación y rodamiento desde 2017, así como el pago al sistema de salud desde 2020, pues aparece en el sistema vigente -por emergencia.

Que MI IPS BOYACÁ adeuda los salarios de los meses de febrero y marzo de 2022, pago que según indicó debía ser asumido por la EPS MEDIMAS EN LIQUIDACIÓN.

Con fundamento en lo anterior, pretende se declare que entre el demandante y CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 2 de noviembre 2010 y el 16 de marzo de 2022, como jefe de enfermera. Consecuentemente se condene a la demandada a pagar a favor de la demandante el ajuste del salario, cesantías, a actualizar cada una de las prestaciones recibidas desde 2015, salarios de febrero y marzo de 2022, aportes en pensión, salud, caja de compensación familiar, indemnizaciones del artículo 64 y 65 del CST.

La parte pasiva contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, a los hechos aceptó algunos como ciertos. Propuso como excepciones de mérito las que denominó “inexistencia del despido sin justa causa dada la imposibilidad de la ejecución del objeto social por parte del empleador, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho al incremento salarial, inaplicación de la sanción: indemnización moratoria en función de la ausencia de dolo y mala fe, existencia de precedentes judiciales en casos idénticos, buena fe y la innominada.

La EPS MEDIMAS EN LIQUIDACIÓN frente a los hechos negó unos y otros dijo no le constan, se opuso a las pretensiones, propuso como excepciones de mérito falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe, referirse la demanda a una relación sustancial en la cual no fue parte, improcedencia del cobro de los

intereses moratorios, prescripción y la innominada.

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

Declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante y la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ desde el 2 de noviembre de 2010 y hasta el 9 de junio de 2022, junto con la consecuente condena a pagos por salarios, cesantías, indemnización moratoria, despido sin justa causa y aportes a pensión, igualmente declaró probadas las excepciones de existencia del derecho al incremento salarial propuesta por CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ y las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por MEDIMAS EPS SAS EN LIQUIDACIÓN.

Negó algunas pretensiones en contra de la demandada CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ y la totalidad de las pretensiones en contra de MEDIMAS EPS SAS EN LIQUIDACION y condenó en costas a las partes, fijó como agencias en derecho en contra de la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ \$1.500.000, sin costas frente a MEDIMAS EPS, en contra de la demandante y a favor de MEDIMAS EPS EN LIQUIDACIÓN como agencias en derecho la suma de \$200.000.

Lo anterior tras considerar, que se debía establecer la fecha de finalización del contrato de trabajo, pues la existencia del mismo había sido aceptada como cierta por la demandada, la cual indicó correspondía al 9 de junio de 2022, por encontrar que se probó con la carta de renuncia suscrita por la demandante y aceptada por la demandada.

En cuanto a los incrementos legales salariales, los negó pues la asignación salarial superaba el salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, frente a la cesantías considero que el pago no se había realizado pues así había sido aceptado en la contestación de la demanda, por lo que procedió a liquidarlas a partir de 2017 de conformidad con el Art. 249 del C.S.T., en cuanto a los salarios adeudados también fue aceptado su no pago por parte de la demandada por tanto procedió a condenar desde febrero al 9 de junio de 2022,

frente al auxilio de transporte tuvo en cuenta los años 2020, 2021 y 2022, pues en estos años el salario devengado no fue superior a los 2 mínimos legales mensuales vigentes.

Frente a los aportes a pensión, señaló que si bien se descontaron en los porcentajes establecidos por el legislador al trabajador no fueron pagados a la administradora de pensiones a partir de abril de 2020 y hasta el junio de 2022, por lo que ordeno su pago.

Al pago en salud y riesgos profesionales, consideró que era improcedente el pago, pues la consecuencia del no aporte sería pagarlos al trabajador, siempre y cuando demostrara que por tal omisión sufrió algún tipo de perjuicio, lo que no ocurrió en el presente caso. Frente a la afiliación a la Caja de Compensación Familiar, negó la pretensión por no haberse acreditado.

Respecto a la indemnización moratoria de que trata el Art. 65 del C.S.T., dijo que no existió causal que justificara la demora en el pago de los salarios y prestaciones sociales a la demandante, pues la falta de liquidez o grave situación económica no se acreditó de manera fehaciente, por tanto, reiteró no existió justa causa para el no pago, más que el dicho de la demandada, pues observó que el incumplimiento se presentó desde el año 2017, y que al terminar la relación laboral no se acreditó el pago de las acreencias, que inclusive hasta la fecha de la decisión, no se había efectuado esfuerzo alguno por pagar.

Aunado al hecho de que la demandada, no acreditó que MEDIMAS EPS era su único cliente y que no contaba con ningún otro recurso para cancelar las acreencias debidas.

Frente al despido indirecto, dijo que la relación laboral feneció por causas imputables al empleador, analizó la carta de renuncia de la trabajadora, para concluir que la actora probó en juicio que decidió finalizar el vínculo con la demandada y que el móvil de la determinación obedeció al no pago de salarios

de febrero a mayo de 2022, las cesantías de 2017-2022 y la omisión en los aportes a seguridad social, lo cual fue aceptado por la demandada.

Que fueron acreditados los supuestos facticos del incumplimiento, que motivaron la renuncia de la trabajadora, que el incumplimiento de la empleadora fue regular, periódico y continuo, no pago salarios los últimos tres meses, no realizó aportes a la seguridad social en los tiempos y formas debidas.

Agregó, que la trabajadora no puede asumir las pérdidas económicas de la empleadora y permitir que se afecten sus derechos por dicho motivo.

Frente MEDIMAS EPS EN LIQUIDACIÓN considero que no fue demandada directamente ni en solidaridad y tampoco se allegó prueba alguna para demostrar el vínculo laboral, razón por la que negó las pretensiones en su contra.

#### **IV.- RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior decisión el apoderado de la parte demandada interpone recurso de apelación, sus argumentos:

##### **- Parte demandada CORPORACION MI IPS BOYACÁ**

-Alega frente al despido indirecto, que los argumentos de la carta de renuncia no pueden ser tenidos como una justificación para dar por terminada la relación laboral por causas imputables al empleador, máxime cuanto en el transcurso de la relación laboral la entidad garantizó a la trabajadora el pago de los derechos laborales, y fue la demandante quien terminó la relación laboral de manera unilateral.

La relación laboral se extendió por más de 10 años, tiempo durante el cual la demandada nunca dejo de pagar oportunamente las acreencias laborales,

salvo, el último periodo, debido a la situación que se presentó, la cual afecto gravemente sus finanzas.

Que por parte de la institución existió durante los mas de 10 años probidad, transparencia, buen actuar y buena fe al momento de asumir el compromiso con el empleado desvirtuando lo dicho en la carta de renuncia.

-Reprocha frente a la condena por la indemnización establecida en el Art. 65 del C.S.T., que suscribió relaciones contractuales con la EPS SALUDCOOP al amparo de la Ley 100 de 1993, que la relación contractual correspondió a un contrato de prestación de servicios asistenciales del plan obligatorio de salud del régimen contributivo bajo la modalidad de equitación (sic) a través de la cual las entidades promotoras de salud contratan con entidades prestadoras de salud, con el fin de garantizar la prestación del servicio de salud a los afiliados.

Que el Art. 4 de dicho contrato, establece una cláusula de exclusividad en virtud de la cual la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ prestaba servicios única y exclusivamente a la población de los usuarios de la mentada EPS, en virtud de dicha exclusividad la IPS se encontraba ante la imposibilidad de establecer relaciones comerciales con alguna otra empresa promotora de salud.

Sostiene que por la intervención y actual liquidación de MEDIMAS EPS ordenada por la Superintendencia Nacional de Salud, - única contratante de la IPS- se acrecentó la dificultad económica de la CORPORACIÓN.

La falta de pago de las acreencias laborales causadas a favor de la demandante no obedece a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos de la trabajadora, sino que fue el resultado de una situación coyuntural de fuerza mayor, argumentos que deben ser avalados por el juzgador a fin de determinar que la sanción moratoria no aplica de forma automática, si no que para su procedencia se debe verificar el actuar del empleador.

## V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los llamados presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

### 5.1 Problema jurídico

De acuerdo con el planteamiento de los recurrentes corresponde a la Sala determinar, *i)* si el despido se dio sin justa causa atribuible al empleador con ocasión del despido indirecto, y *ii)* si existió un actuar de buena fe por parte de la demandada a fin de que los exonere de la sanción moratoria.

### 5.2.- Del despido indirecto

El despido indirecto o auto despido es *el comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador*<sup>1</sup>

Así en sentencia SL 4148 del 29 de noviembre de 2022, la Sala Laboral recordó que:

*“En punto a la obligación que tiene quien termina el contrato de trabajo de manera unilateral por justa causa, esta Sala de la Corte ha sostenido, de manera reiterada y pacífica, entre otras en la sentencia CSJ SL, 26 may. 2012,*

---

<sup>1</sup> CSJ SL, 26 may. 2012, rad. 44155 citada en sentencia CSJ SL666-2019 y SL4148 del 29 de noviembre de 2022.

rad. 44155:

*El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. Esta decisión debe ser puesta en conocimiento a este último, señalando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma, además de ser expuestos con la debida oportunidad a fin de que no quede duda de cuáles son las razones que dieron origen a la finalización de la relación laboral.*

*Precisa la Sala, que el contenido de la carta de despido corresponde a manifestaciones de parte que requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho.*

Y con mayor precisión, en la sentencia CSJ SL14877-2016 se expuso:

*1.- Del despido indirecto*

*La Sala comienza por recordar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa. En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas.*

*El despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (fls. 99 a 102).*

También en la sentencia CSJ SL4691-2018, se dijo:

*En cuanto a la indemnización por despido indirecto, debe recordarse que de manera pacífica esta Sala ha sostenido, que cuando es el trabajador quien da por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa imputable al empleador, atribuyéndole el incumplimiento sistemático de sus obligaciones, es la parte actora quien tiene la carga probatoria de demostrar ante el juez del trabajo, que efectivamente los hechos generadores del finiquito contractual ocurrieron.*

*En punto del debate, debe rememorarse lo sostenido por esta Sala en la sentencia CSJ SL13681-2016, reiterada recientemente en la CSJ SL3288-2018, en donde puntualizó:*

*Primeramente cabe recordar, que dentro de los modos de fenecimiento de la relación laboral, encontramos la decisión unilateral del empleador o del trabajador, bien con justa causa o sin justedad alguna. Si el empleador invoca*

*una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual, le corresponde acreditarla ante el juez del trabajo, y si no logra probarla se entiende que el convenio terminó sin justa causa, con las consecuencias que la ley determina, esto es, «lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento» (sentencia CSJ SL, 31 may. 1960, G.J. pág.1125). Pero si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, **si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre.** (resalta la Sala).*

*Ha dicho la Corte que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, pero eso no significa, que los hechos en ella relatados hayan ocurrido de esa manera y en esas circunstancias. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, el que determina si los supuestos fácticos, en que se funda la decisión, constituyen o no justa causa.”*

Quiere decir lo anterior, que además de que el despido indirecto se efectuó de forma consciente y por iniciativa propia del trabajador con el fin de dar por terminada la relación laboral, por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador, se debe *i)* poner en conocimiento del empleador manifestando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma *ii)* las manifestaciones expuestas en la carta de renuncia requieren para su confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho *iii)* el empleador debe incurrir en alguna o algunas de las cuales (sic) previstas en el literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST *iv)* la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde al trabajador demostrar ante el Juez laboral que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador, por lo que deberá acreditar los hechos referidos en la carta y que motivaron su decisión.

Lo anterior, por cuanto la carta de renuncia prueba la terminación unilateral del contrato, pero no su justificación, por manera que es el Juez Laboral quien

determina si lo dicho en el escrito de terminación de la relación constituye o no justa causa, atendiendo a lo que se logre probar dentro del proceso.

En tales condiciones, procede la Sala a verificar si en efecto en el presente asunto se estructuró el denominado despido indirecto, tal como fuera considerado por la Juez de instancia, lo cual se hará a partir de la carta de renuncia, obrante en la audiencia de que trata en el Art. 80 C.P.L. y de la S.S., que en su texto literal indica:

*“ASUNTO: DESPIDO JUSTIFICADO MEDIANTE RENUNCIA PROVOCADA*

*Yo , MONICA PATRICIA BARÓN RUIZ, mayor de edad y vecina de esta ciudad, identificada como aparece al pie de mi firma, en mi condición de empleada en contrato a término indefinido de trabajo suscrito con la Corporación Mi IPS de Boyacá, el día 2 de noviembre de 2010, en el cargo de Enfermera Jefe de la IPS Paipa, por este medio respetuosamente manifiesto que me veo obligada a presentar de manera irrevocable, ante la ausencia total de pagos en el sistema de seguridad social personal aso como en los salarios correspondientes a febrero y marzo del año en curso y demás prebendas que corresponden a la ejecución de un contrato el cual a la fecha no se ha determinado si existe o no existe, si esta suspendido, si va a continuar o similares, pero que afecta mi mínimo vital me veo obligada reitero a presentar mi carta de renuncia irrevocable al cargo que venía desempeñando en esta seccional en condición de enfermera jefe.*

*Se funda esta decisión en lo preceptuado por las causales 6° y 8° del literal b) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo establecido en el numeral 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Las causales en mención se basan en los siguientes hechos:*

*La empresa ha venido incumpliendo de manera sistemática, y sin razones legalmente validas, la obligación que le asiste de pagarme el salario y las prestaciones sociales en las condiciones y periodos convenidos.*

*Como evidencia de ello se tiene lo siguiente:*

*-En los últimos años la Corporación Mi IPS Boyacá, ha presentado irregularidades en el pago del salario devengado, presentando de forma repetida retrasos que afectan directamente mi economía personal. A la fecha, 2 de Mayo de 2022, el último salario recibido por parte de la Corporación Mi IPS Boyacá corresponde al mes de enero, el cual fue consignado en mi cuenta personal día 11 de febrero de 2022, incumpliendo así adicionalmente las cláusulas segunda literal b y sexta del contrato de trabajo celebrado entre la*

*Corporación Mi IPS Boyacá y mi persona.*

*-La Corporación Mi IPS Boyacá ha faltado al compromiso adquirido al momento de mi vinculación, en el sentido de la cancelación de la cotización al fondo de pensiones y cesantías, en mi caso particular Porvenir, donde se me hace saber que la Corporación Mi IPS Boyacá no ha cancelado los periodos comprendidos entre 2017-2022.*

*-En los últimos años en diversas oportunidades se ha presentado irregularidad en la cotización de la EPS Medimas afectando así la prestación del servicio poniendo en riesgo mi integridad física, viéndome obligada a solicitar la activación por emergencia, a la auxiliar administrativa de la empresa, quien mediante procesos internos que desconozco, logra activar mi servicio.*

*El día 16 de marzo de 2022 nos fue dada la indicación formal por parte del Dr. Edgar Eduardo Pinto – Gerente general de Corporación Mi IPS Boyacá de permanecer en nuestras casas con el objeto de no incurrir en gastos adicionales por desplazamiento, con lo cual (se entiende tácitamente una terminación unilateral y sin justa causa)pero hoy en día, no cuento con una indicación diferente, ni con la manifestación del actuar de la Corporación Mi IPS Boyacá.*

*En los anteriores términos queda debidamente motivada y justificada mi decisión de dar por terminado el contrato (...)”<sup>2</sup>*

La anterior, carta de terminación de la relación laboral fue aceptada por el Dr. EDGAR EDUARDO PINTO HERNÁNDEZ, en calidad de Representante Legal de la IPS demandada el 9 de junio de 2022, allí se observa:

“En atención a su carta de renuncia presentada en días pasados, me permito comunicar que se **ACEPTA (...)**”<sup>3</sup>

De lo anterior se constata, que en efecto se puso en conocimiento del empleador la decisión del trabajador de terminar la relación laboral manifestando los hechos o motivos que dieron lugar a la misma.

Ahora bien, tal como se dijo en líneas anteriores, como es postura pacífica y reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia las manifestaciones expuestas en la carta de renuncia requieren para su

---

<sup>2</sup> Audiencia Art. 80 del C.P.L. y de la S.S. Minuto 40:13

<sup>3</sup> Ibídem Minuto 37:12

confirmación de otros medios probatorios que corroboren lo dicho, para lo cual además, se invierte la carga de la prueba y corresponde al trabajador demostrar ante el Juez laboral que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador, por lo que deberá acreditar los hechos referidos en la carta y que motivaron su decisión.

De las pruebas allegadas al plenario por parte del trabajador, pudo constatar esta Sala de Decisión que en efecto tal como fuera considerado por el *A quo* en el presente caso se estructuró el denominado despido indirecto, pues de ello da cuenta el interrogatorio a la demandante, quien reiteró lo dicho en la carta de despido al indicar que en los últimos tiempos se empezó a dar cuenta que no le estaban pagando las prestaciones, salud, pensión, cesantías y que algo estaba pasando con la CORPORACIÓN, pero que nunca les comunicaron la situación por la que estaba pasando la institución, igualmente manifestó que al darse cuenta que le empezaron a faltar en los pagos envió solicitudes a sus superiores para que le pagaran por lo menos salud y pensión.

Lo anterior, fue corroborado por el Testigo Dr. FABIAN JOSÉ PÁEZ PINEDA, en calidad de compañero de trabajo de la demandante, quien refirió que la demandante se vio luego de la intervención de MEDIMAS EPS a una ausencia de la responsabilidad como empleador de la demandada CORPORACION MI IPS BOYACÁ, entidad que no le dio ningún tipo de explicación, además manifestó que desde el 2017 se venía presentando el incumplimiento en el pago de las cesantías, aportes a pensión y finalmente pago de salarios.

Igualmente, de la documental allegada por la trabajadora al proceso se aprecia la información de afiliación de al sistema de seguridad social en salud de la demandante emitida por el ADRES en la que se verifica como fecha de afiliación efectiva a MEDIMAS EPS S.A.S., el 01/12/2015 y como fecha de finalización de afiliación el 30/09/2020, en estado retirado, así mismo, certificado de afiliación expedido por MEDIMAS en el que se evidencia como aportante a la IPS demandada y como fecha de fin el 31/08/2020, lo cual

significa que la trabajadora continuo sus labores al servicio de la demandada, sin que aquella cumpliera con las obligaciones que como empleador le asistía respecto de los aportes a salud de la trabajadora.

Así mismo, se evidencia historia laboral expedida por la administradora del fondo de pensiones y cesantías PORVENIR S.A., en la que se observa como fecha de último periodo cotizado el 04 de 2020, y en cuanto a las cesantías se constata el saldo hasta el 31 de marzo de 2017, por tanto, frente a estos aportes, también la demandada se encontraba incumpliendo sus deberes frente a la trabajadora.

Ahora, observa la Corporación de los desprendibles de nómina de la trabajadora, que durante el periodo en que la empleadora dejo de cancelar los aportes a salud y pensión a las correspondientes entidades, si efectuó descuentos por seguridad social a la trabajadora, lo que denota en sentir de la Sala total deshonestidad por parte de la demandada, actuar que incluso podría encausar otro tipo de acciones legales, pues con dicho proceder se evidencia la falta probidad, transparencia, buena fe, y afectación a bienes jurídicamente tutelados por parte del legislador.

En tales condiciones, queda acreditado para la Sala que la empleadora incurrió en dos de las causales literal B del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST, tal como fuera expuesto por la trabajadora en la carta de renuncia, es decir la que corresponde al incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales y cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Pues si bien, se apela la decisión de instancia con fundamento en que la trabajadora fue la que terminó el contrato de trabajo, que su actuar estuvo

asistido de buena fe durante los 10 años en que curso la relación laboral y que su proceder se debió a la afectación a sus finanzas, lo cierto es, que si bien, pudieron existir razones válidas para el incumplimiento de sus obligaciones, no logró el empleador en el presente caso, establecer probatoriamente un nexo causal de su dicho, ya que finco gran parte de sus argumentos en que la IPS tenía cláusula de exclusividad con la EPS MEDIMAS lo cual se quedó en un mero dicho, razones suficientes para confirmar la decisión de instancia frete al examinado reparo.

### **5.3.- De la procedencia de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.**

La sanción laboral que pretende revocar la pasiva se encuentra estatuida en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, normativa que ha sido estudiada inextenso por la Corte Suprema de Justicia, sosteniendo de antaño que tal sanción no es de aplicación automática, y debe tenerse en cuenta los elementos subjetivos de la mala fe o buena fe, para su aplicación.

Criterio que ha sido reiterado por la H. Corte Suprema de Justicia, en sentencia de casación del 30 de abril de 2013 radicación 42466 hoy vigente, con ponencia del H. Magistrado Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, que, en ejercicio de sus funciones pedagógicas, indicó:

*«La 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.»*

Así mismo, en la sentencia rad. 39186 del 8 de mayo de 2012, estableció la Sala de Casación Laboral, que

*« ...para exonerar al empleador del pago de la indemnización moratoria cuando se encuentra judicialmente responsable de la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato, [se debe evidenciar] el*

*convencimiento razonable de no deber, pero ni es una creencia cualquiera sino una debidamente fundada, pues aunque igualmente se ha admitido que corresponde a la que se ha dado en denominar buena fe simple, que se diferencia de la buena fe exenta de culpa o cualificada, debe entenderse, con todo, que es aquella que cabe definir como la conciencia de haber obrado legítimamente y con ánimo exento de fraude.»*

Así las cosas, resulta fácil concluir que, para imponer la indemnización moratoria dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe (SL8216-2016).

Bajo los anteriores derroteros jurisprudenciales, encuentra la Sala que el proceder de la demandada no se ajusta a los parámetros eximentes de la indemnización moratoria y que, en síntesis, son aquellos que evidencian buena fe en la actuación del empleador, pues tal y como lo manifestó la Juez de instancia, la parte demandada no logro probar ninguna circunstancia que pudiera dar justificación al no pago de las prestaciones sociales.

No puede erigirse como una razón sólida para determinar la buena fe del empleador el argumento del censor, según el cual en el Art. 4 del presunto contrato suscrito entre a IPS demandada y MEDIMAS EPS, establece una cláusula de exclusividad en virtud de la cual la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ prestaba servicios única y exclusivamente a la población de los usuarios de la mentada EPS, y que ante dicha exclusividad la IPS se encontraba ante la imposibilidad de establecer relaciones comerciales con alguna otra empresa promotora de salud, pues dicha manifestación no fue probada por la demandada.

Lo que derriba las demás censuras expuestas en la apelación consistentes en la existencia de fuerza mayor y dificultad económica, de la demandada como consecuencia de la liquidación de MEDIMAS EPS, pues tal como fuera acertadamente considerado por la Juez de instancia, la falta de liquidez o grave situación económica no se acreditó de manera fehaciente, más que con

el dicho de la demandada, pues el incumplimiento se presentó desde el año 2017, y al terminar la relación laboral no se acreditó por parte de la demandada el pago de las acreencias laborales, por las que inclusive a la fecha de la decisión de primer grado, no se había efectuado esfuerzo alguno por pagar.

Aunado a lo anterior, en el interrogatorio de parte, la misma demandante, fue enfática en manifestar *que “me quedaron adeudando desde el 2017 de cesantías (...), también me quedaron debiendo salud y pensión, todo lo de ARL, Comfaboy, todos los parafiscales desde septiembre de 2019 más o menos, en salud nos atendíamos nosotros mismos, nos activaban y nos atendían entre nosotros mismos en la sede”* más adelante señaló *“el último salario que recibí fue el de enero, ese salario de enero nos lo pagaron el 9 o 10 de febrero (...) de ahí para adelante nada”*.

Así las cosas, dado que en el presente asunto no existe ninguna prueba de la buena fe, sino meras apreciaciones en torno al actuar de la empleadora, - pues se reitera no se logró demostrar que MEDIMAS EPS fuera el único cliente de la demandada- encuentra la Sala que no se estructura justificación alguna para exonerar a la demandada del pago de la indemnización de que trata el Art. 65 del C.P.L. y de la S.S., pues con su proceder, atentó contra los derechos mínimos de la trabajadora, sin que se vislumbrara asomo de un actuar revestido de la buena fe que debía predicarse en el proceder de la empleadora, pues a partir del incumplimiento de los pagos inclusive desde 2017, no se hizo el más minúsculo esfuerzo por evitar la vulneración a los derechos mínimos de la trabajadora, efectuado por lo menos abonos a la deuda que conocía, tenía con su colaboradora.

Corolario de lo expuesto, la sentencia será confirmada en su integridad.

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión del Tribunal Superior

del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, por lo expuesto en la parte considerativa.

**SEGUNDO:** Sin costas en ésta instancia.

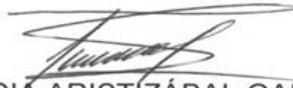
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada