



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público  
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué  
Sala Laboral

Ibagué, Tolima, veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintidós  
(2022)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, integrada por los magistrados Rafael Moreno Vargas y Kennedy Trujillo Salas, con la presidencia de la magistrada Mónica Jimena Reyes Martínez, se reúne bajo los postulados del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, a fin de resolver el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia del 1º de febrero de 2022, emitida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué dentro del proceso ordinario laboral radicado bajo el número **73001-31-05-006-2019-00398-01**, promovido por JUAN SEBASTIÁN YEPES NÚÑEZ contra la CORPORACIÓN MI IPS TOLIMA.

### **I) DECISIÓN OBJETO DE ESTUDIO**

Mediante sentencia del 01 de febrero de 2022, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, declaró que entre el señor JUAN SEBASTIÁN YEPES NÚÑEZ y la CORPORACIÓN MI IPS TOLIMA, existió un contrato de trabajo a término fijo, que se desarrolló entre el 10 de mayo de 2017 y el 3 de enero de 2018. Condenó a la CORPORACIÓN MI IPS TOLIMA, a pagar al demandante diferentes sumas de dinero por concepto de auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, sanción por no pago de intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones compensadas en dinero, indemnización moratoria, así como las diferencias en las cotizaciones obligatorias del trabajador teniendo como IBC la suma de \$3.087.400, junto con el interés moratorio igual al que rige para el impuesto a la renta y complementarios, desde la fecha de exigibilidad de cada uno de los aportes y hasta cuando se verifique su pago. Declaró no probada la excepción de prescripción. Absolvió a la pasiva de las demás pretensiones en su contra y la condenó en costas.

Refirió la juzgadora que no se suscitaba duda sobre la existencia del contrato de trabajo, pues éste había sido aceptado por la pasiva.

Concluyó que la suma de \$617.500 reconocida en favor del trabajador a título de "*Auxilio de alimentación y rodamiento*", constituían una contraprestación del servicio del actor, pues eran habituales y se

otorgaban para enriquecer su patrimonio, máxime que la demandada no acreditó que el señor Juan Sebastián fuera médico domiciliario o que tuviera que atender pacientes fuera del sitio normal donde prestaba sus servicios, ni que por alguna razón específica tuviera derecho a un beneficio por alimentación, por lo que más allá de esas denominaciones de auxilio de rodamiento y alimentación, concluyó que estos pagos si constituían una contraprestación del servicio. En consecuencia, dispuso tener esta suma de dinero como salario y ordenó la liquidación de las prestaciones sociales y las vacaciones, con base en real salario devengado por el actor, esto es, la suma de **\$3.087.400**.

Accedió igualmente a la indemnización moratoria que contempla el artículo 65 del CST, al sostener que la pasiva no justificó en forma razonable y admisible, por qué no canceló al trabajador los emolumentos adeudados al momento de la finalización del vínculo laboral o al menos con posterioridad a ello, ni siquiera con base en el salario que aseguró devengaba el señor Juan Sebastián Yepes Núñez. Afirmó que la Corporación MI IPS TOLIMA debió adoptar un estándar de diligencia como el que tendría un hombre de negocios en la gestión de índole administrativa, financiera y por supuesto laboral, debiendo ser un empleador diligente que, aun en caso de tener un negocio en crisis, debía gestionar la priorización y reestructuración de los gastos laborales de forma oportuna y mantener el personal que efectivamente pudiera pagar, resaltando que la norma laboral castiga al empleador que no es precavido ni diligente con el manejo de su crisis económica.

Además, dijo que no se probó en el expediente que la pasiva se encontrara en un proceso concursal o de reestructuración que pudiera al menos, a primera vista, evaluar un actuar de buena fe para costear las acreencias laborales de los trabajadores, en concreto del demandante, ni se acreditó un adecuado proceder con posterioridad, pues hasta la fecha, no se habían satisfecho las obligaciones a su cargo, como las incluidas en la liquidación de prestaciones sociales del actor. Como fundamento jurisprudencial, citó la sentencia SL845 del 17 de febrero de 2021 de la CSJ SCL.

Así, concluyó que la demandada no aportó elemento de convicción alguno que permitiera establecer que actuó de buena fe, sin que la declaración del contador, fuera suficiente para estimar plausible que no podía cancelarle al actor esas prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, aun teniendo en cuenta el salario que ella misma aceptó que aquél percibía.

En ese orden, condenó a la Corporación Mi IPS Tolima a pagar la indemnización moratoria a razón de un día de salario por cada día de

retardo, por valor de \$102.913,33 a partir del 4 de enero de 2018 y hasta el 3 de enero de 2020, y de ahí en adelante, reconoció los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre designación respecto del valor insoluto por cesantías y primas de servicios, es decir, por prestaciones sociales y autorizó la indexación de los valores respecto de los cuáles no se profirió condena por indemnización moratoria, que corresponden a las sumas debidas por intereses de cesantías y vacaciones.

Condenó a la Corporación MI IPS TOLIMA a pagar a Porvenir S.A. los mayores valores de los aportes correspondientes al periodo comprendido entre el 10 de mayo de 2017 y el 3 de enero de 2018, al ser evidente que el IBC era menor al salario realmente devengado por el trabajador, conforme lo declaró la juzgadora.

Finalmente, declaró no probada la excepción de prescripción, por cuanto, el contrato de trabajo terminó el 3 de enero de 2018 y la demanda fue radicada el 8 de noviembre de 2019, esto es, dentro de los 3 años siguientes. Frente a las demás excepciones dijo que ya se encontraban resueltas de manera desfavorable conforme a lo expuesto en la sentencia.

### **III) RECURSO DE APELACIÓN**

La demandada inconforme con la decisión interpone recurso de apelación solicitando su revocatoria y respectiva absolución de la Corporación MI IPS TOLIMA.

Insiste que al trabajador se le reconoció una asignación básica por valor de \$2.469.900 y que, si bien se le reconocía un auxilio de alimentación y rodamiento, por mutuo acuerdo entre las partes se determinó que el mismo no constituía base salarial, además que su otorgamiento se dio por mera liberalidad del empleador.

Alude al artículo 128 del CST para sostener que no se pueden ligar los beneficios extralegales a un factor salarial, máxime que en el presente caso se reconoció de manera ocasional, e insiste, por mera liberalidad del empleador, de ahí que no debe ser tenido en cuenta como factor salarial para liquidar las prestaciones sociales.

Con relación a la indemnización moratoria recuerda que, según la jurisprudencia laboral, esta no opera de manera automática, sino que debe verificarse que ha existido mala fe por parte del empleador. En ese sentido, reitera los motivos por los cuales se dieron los retrasos presentados por la Corporación, conforme quedó acreditado con el

testimonio del contador, así como del representante legal de la institución quienes pusieron de presente la situación económica de la Corporación causada con ocasionen el incumplimiento de las entidades con las cuales tenía vínculo contractual, inicialmente con la EPS SALUDCOOP al amparo de la Ley 100/1993.

Sostiene que la relación contractual que surgió entre la institución y la referida EPS establecía una cláusula de exclusividad en virtud de la cual la obligación a cargo de la corporación consistía en prestar el servicio única y exclusivamente a sus usuarios, sin embargo, en virtud de la intervención y actual proceso de liquidación de SaludCoop, ordenada por la Superintendencia de Salud, el contrato ejecutado con SaludCoop por orden administrativa se dio a EPS CAFESALUD, y posteriormente, mediante Resolución 2422 de la Superintendencia Nacional de Salud, los usuarios fueron trasladados a Cafesalud, razón por la que se suscribieron relaciones contractuales con dicha entidad, y posteriormente, por Resolución 2426 de 2017 se aprobó la cesión de los contratos asociados a la prestación de servicios a la EPS MEDIMAS con quien también se suscribieron relaciones contractuales, entidades todas que presentaron retrasos en los pagos de los servicios prestados por la institución.

Así, sostiene que la Corporación en ningún momento actuó de mala fe, ni con la intención de perjudicar los derechos laborales del trabajador, sino que el incumplimiento obedeció a una situación coyuntural impredecible en la cual se vio avocada, argumentos que afirma fueron tenidos en cuenta por el Tribunal de Boyacá en el proceso con radicación N. 20201101 Magistrada Ponente María Isabel Fonseca, con relación a las situaciones ocasionadas con la interrupción de SaludCoop y con ocasión a la expedición de la resolución 1960 del 6 de marzo de 2017.

## **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

### **Parte demandada**

En primer lugar, refiere que no se oponen a la declaratoria de existencia del contrato de trabajo entre el 10 de mayo de 2017 y el 3 de enero de 2018.

Y en segundo lugar, insiste que según la jurisprudencia laboral, la indemnización moratoria no opera de manera automática, y que si bien no desconoce la mora en el pago de los derechos laborales del demandante, dicho incumplimiento obedeció a la conocida intervención de SALUDCOOP EPS en el año 2011 por presuntas irregularidades, lo

que generó que las condiciones económicas de la Corporación se vieran afectadas por cuanto quedó con acreencias que superan los miles de millones, crisis que se ha mantenido en el tiempo.

En consecuencia, reitera que es evidente la inexistencia de mala fe por parte del empleador en el retraso presentado en el pago de acreencias laborales y cesantías, y que dichas circunstancias ocasionaron una situación irresistible e imprevisible que afectaron sus condiciones económicas.

### **Parte demandante**

En cuanto al verdadero salario devengado por el señor Juan Sebastián Yepes Núñez, sostiene que los pagos mensuales que percibió por valor de \$617.500, bajo el concepto de "Auxilio de Alimentación y Rodamiento" son de naturaleza salarial, toda vez que, si bien la Corporación MI IPS TOLIMA, los consagró en el contrato de trabajo como ingresos no salariales – beneficios extralegales-, estos no son más que una desnaturalización a la realidad, pues dichos auxilios, fueron cancelados de manera continua y permanente a favor del accionante como una contraprestación directa de sus servicios como médico general ante la entidad empleadora desde el comienzo hasta la culminación de la relación laboral.

Expone que la facultad por la cual se revistió a las partes de todo contrato de trabajo para establecer que determinados pagos no constituyen salario, solo pueden hacerlo cuando real y efectivamente tales sumas no retribuyen el trabajo y por tanto no es para beneficio del trabajador, mucho menos para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, pues si esto ocurre, tales estipulaciones simple y llanamente pierden eficacia a la luz del artículo 43 del C.S.T., como ocurre en el presente caso, posición que aduce, se ajusta a lo preceptuado por la SCL CSJ en sentencia SL9544/2014.

Además, agrega que conforme lo expuesto por la alta Corporación en Sentencia SL5159/2018, era la CORPORACIÓN MI IPS TOLIMA la obligada a desvirtuar que los referidos pagos no salariales correspondían a una destinación específica no salarial y/o se ajustan a las alocuciones legales del código sustantivo del trabajo, y no lo hizo.

Finalmente, en cuanto a la indemnización moratoria, trae a colación la Sentencia SL 845/2021 según la cual, una presunta insolvencia, liquidez o grave momento de crisis económica por la que alega ha atravesado la citada IPS, y que fue motivo del no pago de salarios y

prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, *per se*, no es suficiente para confutar la sanción que se reclama.

#### **IV) CONSIDERACIONES DE LA SALA**

Sea lo primero señalar que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales de manera que no se advierte circunstancias que puedan configurar causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo que resuelva el recurso de apelación que interpuso la parte demandada.

**Problema Jurídico.** La atención de la Sala se centra en determinar si los pagos recibidos por el señor Juan Sebastián Yepes Núñez por concepto de "*auxilio de alimentación y rodamiento*" constituyen salario como lo concluyó la operadora de la instancia inicial, o si están excluidos de dicho carácter conforme se plasmó en el contrato, y además, si la pasiva acreditó que su actuar estuvo revestido de buena fe y por tanto debe ser exonerada de la indemnización moratoria que contempla el artículo 65 del CST.

**Tesis:** La tesis que sostendrá la Corporación es que los montos recibidos por el trabajador por concepto de "*auxilio de alimentación y rodamiento*", constituyen factor salarial y prestacional y que la demandada no acreditó la buena fe en su actuar, razón por la cual acertó la instancia inicial en imponer la indemnización moratoria que contempla el artículo 65 del CST. En consecuencia, se confirmará la sentencia apelada.

#### **Premisas normativas.**

El artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que en los contratos laborales "*no produce ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezca la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamento de trabajo y las que sean ilícita o ilegales por cualquier aspecto*".

A su turno, los artículos 127 y 128 del mismo compendio normativo prevén:

**"ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** <Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras,

*valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”.*

**"ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.** <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> *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”.*

Tales disposiciones determinan con claridad que las partes tienen la posibilidad de pactar qué sumas extralegales no tienen carácter salarial, de manera que tal estipulación sólo resulta ineficaz en la medida en que contravenga los derechos mínimos irrenunciables del trabajador o desmejoren sus condiciones laborales al desconocer la naturaleza salarial de los pagos que retribuyen el servicio del trabajador.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL991/2022 trajo a colación lo dicho en Sentencia SL1993/2019:

*"[...] resulta importante reiterar que por regla general y conforme al artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, todo lo que reciba el trabajador, sea en dinero o especie, en ejecución de un contrato de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, debe ser considerado como tal, a menos que resulte claro que su reconocimiento o entrega obedezca a una finalidad diferente, o que se evidencie por parte del empleador las condiciones de ocasionalidad o de mera liberalidad, o mejor, que su causa no es remunerativa del servicio prestado (CSJ SL12220-2017 y CSJ SL3272-2018).*

También en Sentencia SL1196/2022 la alta Corporación reiteró lo dicho en Sentencia SL5159/2018:

*"En la sentencia CSJ SL5159-2018 esta Sala de Casación explicó los alcances de los denominados pactos no salariales o de exclusión, en virtud de los cuales, trabajador y empleador gozan de plena discrecionalidad para restarle el carácter retributivo a algunos beneficios laborales que por su naturaleza no retribuyen directamente el servicio:*

### 3.3. LOS DENOMINADOS PACTOS NO SALARIALES

El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo otorga la facultad a las partes de acordar que ciertos beneficios o auxilios no posean carácter salarial, «tales

como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad».

La jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido, de modo insistente, en que esa posibilidad no es una autorización para que los interlocutores sociales resten incidencia salarial a los pagos retributivos del servicio, en tanto que «la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo» (CSJ SL, 13 jun. 2012, rad. 39475 y CSJ SL12220-2017).

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades (art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Así, independientemente de la forma, denominación (auxilio, beneficio, ayuda, etc.) o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.

Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. **Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario. (...)**”

### **Caso concreto**

En el presente caso está acreditado que el señor Juan Sebastián Yepes Núñez suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la Corporación Mi IPS Tolima el 9 de mayo de 2017, para desarrollar labores como médico general, a partir del día siguiente, pactando como salario básico mensual la suma de \$2.469.900 y como ingresos no salariales un valor de \$617.500, que según la cláusula 13 del contrato, se reconocerían al trabajador a través de uno de los siguientes beneficios: a) Cheques o Bonos Sodexho, b) Aporte por parte del empleador a pensión voluntaria a favor del trabajador al Fondo de Pensiones al que se encuentre afiliado aquél, c) Auxilio de rodamiento, o d) Cualquier otro beneficio de naturaleza extrasalarial, que adopte EL EMPLEADOR por mera liberalidad<sup>1</sup>.

Sin embargo, la pasiva no arrió prueba alguna que acreditara cuál de las opciones ofrecidas en dicho clausulado fue la escogida por el trabajador, incluso tanto el demandante como el representante legal de la Corporación al absolver interrogatorio de parte, manifestaron no conocer documento alguno donde estuviera plasmada la voluntad del

<sup>1</sup> Expediente digital. 001. EXPEDIENTEDIGITAL. Págs. 19-21.

señor Juan Sebastián, razón por la cual, dicho pago se le efectuó directamente al trabajador, situación que se corrobora con las nóminas allegadas por la pasiva, que dan cuenta que entre mayo de 2017 y enero de 2018, aquél recibió mensualmente la suma de \$617.500 o proporcional al tiempo trabajado, por concepto de "*AUXILIO DE ALIMENTACION Y RODAMIENTO*"<sup>2</sup>.

Bajo tales supuestos fácticos y jurisprudenciales, la Sala comparte la decisión de la operadora instancia inicial en el sentido de colegir que las sumas percibidas por el trabajador a título de "*AUXILIO DE ALIMENTACION Y RODAMIENTO*" tienen naturaleza salarial y por ende incidencia prestacional, pues si bien como se indicó precedentemente, las partes gozan de plena discrecionalidad para restarle el carácter retributivo a algunos beneficios laborales que por su naturaleza no retribuyen directamente el servicio, ésta última premisa no se cumple en el caso que se analiza, pues por el contrario, se probó que su pago se efectuaba como contraprestación directa del servicio.

Incluso al indagársele sobre este aspecto al representante legal de la entidad, aquel manifestó que ese auxilio correspondía a beneficios económicos que el empleador reconocía en algunos cargos, para mejorar el ambiente laboral y las condiciones de vida de los trabajadores, puntualmente a los médicos como el caso del demandante, por el grado de responsabilidad que tenían en la Corporación, sin que se evaluara la jornada que tuvieran o el domicilio que tuvieran, y teniendo libertad para disponer de ese dinero.

Con las respuestas brindadas por el representante legal, es claro que dichos beneficios en realidad no obedecían en su literalidad al nombre que se les otorgó en la nómina, es decir, para brindar un auxilio al trabajador para su alimentación y rodamiento, sino por el contrario, era un reconocimiento que se daba a ciertos trabajadores, entre ellos el demandante dada su calidad de médico, por la labor que prestaba y en razón a su grado de responsabilidad, que no, porque tuvieran que asumir gastos de traslado, ni mucho menos de alimentación.

Así, aunque no se desconoce que en el contrato de trabajo las partes estipularon que esos pagos no eran factor salarial, se considera que ese acuerdo de voluntades es ineficaz a la luz del artículo 43 del CST, en la medida que desconocía los derechos mínimos del trabajador al restarle carácter salarial a un pago que, en razón a su naturaleza retributiva a la prestación del servicio, era, por si misma, salario, pues dichas sumas de dinero no tenía un fin diferente que retribuir la labor de médico general que desarrollaba el señor Juan Sebastián Yepes

---

<sup>2</sup> Expediente digital. 001. EXPEDIENTEDIGITAL. Pág. 57.

Núñez, además que se pagaron de manera habitual durante todos los meses que duró el vínculo laboral.

Bajo tales parámetros, se habrá de confirmar en este punto la sentencia apelada.

### **Indemnización moratoria.**

El Colegiado recuerda que esta sanción está regulada en el artículo 65 del CST y en efecto tiene como pilar la acreditación de la mala fe patronal en el no pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo; es decir que, no procede de automática, sino que precisa de la demostración de que el actuar omisivo del empleador estuvo revestido de mala fe, y que no existe una justificación razonable o plausible que sustente la omisión en el pago de acreencias laborales a la expiración del vínculo contractual.

En el *sub examine* la Sala considera que es procedente condenar a la parte demandada al pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, en tanto no demostró el cumplimiento de sus obligaciones de pago ni un actuar de buena fe. La llamada a juicio al momento de contestar la demanda y al sustentar el recurso de apelación fincó su omisión en la situación económica de la empresa por el no pago de los servicios prestados a las EPS SALUDCOOP, CAFESALUD y MEDIMÁS, justificación que no puede ser coonestada por la Corporación como quiera que se impone al demandante una carga que no debe soportar por las falencias administrativas que se suscitaron dentro de la entidad. El hecho de que la situación económica de las EPS referidas fuera de conocimiento público, no es óbice para que la demandada evadiera sus obligaciones laborales, pues las relaciones de tipo comercial entre EPS e IPS son disímiles de los acuerdos laborales. No podía supeditar los pagos de su trabajador a los resultados de las transacciones que tuviera con otras personas jurídicas o naturales, más si se tiene en consideración que se le prestó un servicio en forma personal y subordinada que legalmente debe ser remunerado, del cual emergen también obligaciones de cancelación de prestaciones sociales, vacaciones y otras acreencias.

Puestas así las cosas, el Colegiado no encuentra justificación en el actuar de la demandada y por el contrario considera que éste estuvo revestido de mala fe, toda vez que evadió sus obligaciones como empleador, motivo por el cual se considera que acertó la instancia inicial al condenarla al pago de la indemnización solicitada.

Con todo, considera la Sala que no es factible tener como base la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Tunja, a la que alude la recurrente y que se allegó con la contestación de la demanda<sup>3</sup>, pues en esa oportunidad fue clara la Corporación en determinar que durante la relación laboral de la demandante *"se le cancelaron los salarios, prestaciones causadas como las primas de servicio, las cesantías de los años 2015 y 2016 fueron depositadas en el Fondo de cesantías elegido por ella, le cancelaron los intereses sobre las mismas y vacaciones, los intereses a las cesantías, quedando pendiente únicamente las cesantías del período laborado en el año 2017, como los intereses a las cesantías sobre las mismas, lo que indica que en general no hubo incumplimiento constante durante la vigencia del vínculo laboral y la demora se presentó a la finalización, debido a la incapacidad económica..."* (sic), lo que le permitió evidenciar la buena fe de la corporación accionada, mientras que en el presente caso como quedó dilucidado en primera instancia, y no fue objeto de debate, la Corporación Mi IPS Tolima no le pagó al señor Juan Sebastián ninguna suma de dinero por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, ni vacaciones, ni siquiera teniendo el salario básico mensual que afirmaron se le pagaba al trabajador, es más, aun después de transcurridos aproximadamente 4 años desde la finalización del vínculo laboral, dicho pago no se ha hecho efectivo, lo que para la Sala desdibuja cualquier viso de buena fe en su actuar, aun sin desconocer la crisis financiera de las EPS con las que ha tenido vínculos contractuales, pues pese a ello, la Corporación continúa vigente, de ahí que debía responder por sus obligaciones laborales con el señor Yepes Núñez.

Colofón de lo expuesto, se confirmará la decisión objeto de apelación.

## **V) COSTAS**

Costas de la instancia a cargo de la parte demandada ante las resultas del proceso. Las agencias en derecho se fijan en proporción de 1 SMLMV.

*En razón y mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,*

## **RESUELVE**

---

<sup>3</sup> Expediente digital. 014. ContestaDD. Págs. 72-87.

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia del 01 de febrero de 2022, emitida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, conforme lo señalado en el considerando.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de esta instancia a la accionada por las resultas del proceso. Las agencias en derecho de esta instancia se fijan en la suma de \$1.000.000.

Decisión aprobada mediante Acta N. 030C del 19 de mayo de 2022.

La anterior sentencia se notificará por EDICTO en aplicación del numeral 3 del literal d) del artículo 41 del CPTSS, en armonía con las disposiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020. Surtido el trámite de rigor se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

**MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ**  
**Magistrada**

**RAFAEL MORENO VARGAS**  
**Magistrado**

**KENNEDY TRUJILLO SALAS**  
**Magistrado**

**Firmado Por:**

**Monica Jimena Reyes Martinez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Rafael Moreno Vargas**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Kennedy Trujillo Salas**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**8c97aeceb3c850802549f10c311786d647f8d943b3a302f5679**  
**5152ce1a77886**

Documento generado en 24/05/2022 11:03:35 AM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**