



Señores

JUZGADO SEGUNDO (2º) CIVIL DEL CIRCUITO

Pamplona – Norte de Santander

E. S. D.

Expediente: 54518311200220200000700**Demandante: LUZ MARY LEAL PARADA****Demandado: CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER****Actuación: CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

DIEGO ARMANDO PARRA CASTRO identificado con cédula de ciudadanía No 1.010.170.828 de Bogotá D.C., abogado en ejercicio, con tarjeta profesional No. 259.203 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado general de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, identificada con el NIT No 807.008.301-6; por medio del presente escrito, y de conformidad a lo establecido en el artículo 31 del Código de Procedimiento Laboral, me permito dar **CONTESTACIÓN** en término a la demanda de la referencia.

I. A LOS HECHOS

AL PRIMERO. ES CIERTO. Efectivamente la señora **LUZ MARY LEAL PARADA** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.552.585 suscribió contrato de trabajo a término fijo con mi representada, la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** identificada con el NIT No 807.008.301-6, el 27 de junio de 2016, que se desarrolló de la siguiente manera:

- **Contrato de trabajo:** Desde el 27 de junio de 2016 hasta el 26 de diciembre de 2016.
- **Otro si No. 1:** Desde el 27 de diciembre de 2017 hasta el 24 de junio de 2017.
- **Otro si No. 2:** Desde el 25 de junio de 2017 hasta el 23 de diciembre de 2017.
- **Otro si No. 3:** Desde el 24 de diciembre de 2017 hasta el 23 de junio de 2018.

No obstante, la relación laboral se extendió hasta el día 6 de abril de 2018, toda vez que, de manera voluntaria, la demandante presentó carta de renuncia a sus funciones, tal como se evidencia en la carta que se anexa al presente.

AL SEGUNDO. ES CIERTO. Efectivamente la señora **LUZ MARY LEAL PARADA** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.552.585 fue contratada para desempeñar el cargo de Auxilia de Limpieza y Desinfección en la IPS Alpes en Pamplona – Norte de Santander, ello tal como se evidencia en el contrato de trabajo que se aporta.

AL TERCERO. ES CIERTO. Tal como se evidencia en el contrato de trabajo que se aporta.

AL CUARTO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Tal como se evidencia en el contrato de trabajo que se aporta, con la señora **LUZ MARY LEAL PARADA** se pactó como salario básico mensual la suma de **QUINIENTOS DIECISIETE MIL NOVENTA Y UN**



PESOS M/CTE (\$517.091), ello como contraprestación de los servicios prestados para ejecutar el cargo de Auxiliar de Enfermería, en jornada de **SEIS (6) HORAS DIARIAS Y TREINTA Y SEIS (36) A LA SEMANA.**

En este sentido, es pertinente traer a colación la situación salarial de la demandante a la luz del salario mínimo legal teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 3° del Artículo 19 de la Ley 50 de 1990, que versa:

“3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas”. (Negrilla fuera de texto)

Así las cosas, para el caso, la demandante devengó durante toda la relación laboral, un salario proporcional al tiempo de servicios, y respetando valor del salario mínimo legal vigente, pues no puede desconocerse que la demandante laboraba en una jornada de seis (6) horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

Para mayor claridad, me permito relacionar una tabla donde se evidencian: la asignación salarial de la trabajadora, el valor del salario mínimo legal mensual vigente para la jornada máxima de ocho (8) horas y el valor mínimo legal mensual equivalente para la jornada de seis (6) horas, el cual se toma de realizar una regla de tres simple donde pretendemos demostrar que mi representada siempre cancelo un salario mínimo conforme a lo estipulado legalmente:

- **AÑO 2016:** Salario devengado por la demandante: **(\$517.091)**.

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$689.455** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$517.091** como se pasa a demostrar:

$$8 \text{ HORAS} = \$ 689.455$$

$$6 \text{ HORAS} = X$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 689.455}{8}$$

$$X = \$517.091$$

- **AÑO 2017:** Salario devengado por la demandante: **(\$553.288)**.

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$737.717** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$553.287** como se pasa a demostrar:

$$8 \text{ HORAS} = \$ 737.717$$



$$6 \text{ HORAS} = X$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 737.717}{8}$$

$$X = \$553.287$$

- **AÑO 2018:** Salario devengado por la demandante: **(\$585.938)**.

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$781.242** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$585.931** como se pasa a demostrar:

$$8 \text{ HORAS} = \$ 781.242$$

$$6 \text{ HORAS} = X$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 781.242}{8}$$

$$X = \$585.931$$

En conclusión, se debe aclarar que, la demandante siempre devengó un salario igual al mínimo proporcional establecido para una jornada laboral de 6 horas, pues no puede desconocerse que la demandante siempre laboró en una jornada de 6 horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

AL QUINTO. **ES CIERTO, PERO SE ACLARA.** Me permito indicar lo referido anteriormente, en el sentido en que, la demandante siempre devengó un salario igual al mínimo proporcional establecido para una jornada laboral de 6 horas, pues no puede desconocerse que la demandante siempre laboró en una jornada de 6 horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

AL SEXTO. **ES CIERTO.** Tal como se evidencia en el contrato de trabajo que se aporta.

AL SÉPTIMO. **NO ES CIERTO.** Me permito indicar que la relación laboral se extendió hasta el día 6 de abril de 2018, toda vez que, de manera voluntaria, la demandante presentó carta de renuncia a sus funciones, tal como se evidencia en la carta que se anexa al presente y que se exhibe a continuación:



Pamplona, 03 de Abril de 2018

 DOCTORA
LUZ DARY SUAREZ
 COORDINADORA MÉDICA

ASUNTO: Renuncia

Muy respetuosamente me dirijo a usted con el fin de manifestar mi renuncia al cargo Auxiliar de Limpieza y desinfección en la IPS Alpes hasta el día 6 de Abril del presente, por motivos personales.

Agradezco la oportunidad brindada en esta Institución y a espera de pronta respuesta del pago de liquidación correspondiente.


LUZ MARY LEAL PARADA
 CC 1094552585 de Pamplonita
 AUX. DE LIMPIEZA Y DESINFECCION



AL OCTAVO. NO ES CIERTO. Me permito indicar al despacho que, el valor referido por la demandante corresponde al pago de nómina de enero de 2018, en el cual, se incluyó la suma de **SETENTA Y SEIS MIL TRECIENTOS SETENTA Y UN PESOS M/CTE (\$76.371)** por concepto de intereses sobre cesantías causados en el año 2017, tal como se evidencia en el desprendible de pago que se anexa y que me permito exhibir así:

CORPORACION MI IPS NORTE DE SANTANDER							
NIT: 807008301							
REPORTES DE NÓMINA							
ACUMULADOS X MES/EMPLEADO/CONCEPTO Acumulados							
DE 01/12/2017 AL 30/04/2018							
		Diciembre 17	Enero 18	Febrero 18	Marzo 18	Abril 18	NETO A PAGAR
1094552585 LEAL PARADA LUZ MARY							
1001 SUELDO BASICO		553.288,00	585.932,00	585.932,00	585.932,00	117.186,00	2.428.270,00
1031 AUXILIO DE TRANSPORTE		83.140,00	88.211,00	88.211,00	88.211,00	17.642,00	365.415,00
1330 PRIMA DE SERVICIOS		318.214,00	0,00	0,00	0,00	0,00	318.214,00
1352 INTERESES SOBRE CESANTIAS		0,00	76.371,00	0,00	0,00	0,00	76.371,00
1353 CESANTIAS CONSIGNADAS		0,00	0,00	636.428,00	0,00	0,00	636.428,00
2001 APORTE SALUD (EGM)		22.132,00	23.437,00	23.437,00	23.437,00	4.687,00	97.130,00
2005 APORTE PENSION (IVM)		22.132,00	23.437,00	23.437,00	23.437,00	4.687,00	97.130,00
TOTAL DEVENGADOS		954.642,00	750.514,00	1.310.571,00	674.143,00	134.828,00	3.824.698,00
TOTAL DEDUCCIONES		44.264,00	46.874,00	46.874,00	46.874,00	9.374,00	194.260,00
NETO A PAGAR		910.378,00	703.640,00	1.263.697,00	627.269,00	125.454,00	3.630.438,00
TOTAL GENERAL DEVENGADOS		3.824.698,00					
TOTAL GENERAL DEDUCIDOS		194.260,00					
TOTAL NÓMINA		3.630.438,00					

 Página: 1
 Fecha: 05/08/2020
 Hora: 05:47:22 p.m.



AL NOVENO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Me permito indicar al despacho que, el valor referido por la demandante corresponde al pago de nómina de enero de 2017, en el cual, se incluyó la suma de **Dieciocho mil seiscientos diecinueve pesos M/CTE (\$18.619)** por concepto de intereses sobre cesantías causados en el año 2017, tal como se evidencia en el desprendible de pago que se anexa y que me permito exhibir así:

		Diciembre 16	Enero 17	Febrero 17	Marzo 17	Abril 17	Mayo 17	NETO A PAGAR
1094552585 LEAL PARADA LUZ MARY								
1001	SUELDO BASICO	517.091,00	553.288,00	553.288,00	553.288,00	553.288,00	553.288,00	3.283.531,00
1031	AUXILIO DE TRANSPORTE	77.700,00	83.140,00	83.140,00	83.140,00	83.140,00	83.140,00	493.400,00
1330	PRIMA DE SERVICIOS	296.964,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	296.964,00
1352	INTERESES SOBRE CESANTIAS	0,00	18.619,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.619,00
1353	CESANTIAS CONSIGNADAS	0,00	0,00	303.572,00	0,00	0,00	0,00	303.572,00
2001	APORTE SALUD (EGM)	20.684,00	22.132,00	22.132,00	22.132,00	22.132,00	22.132,00	131.344,00
2005	APORTE PENSION (IVM)	20.684,00	22.132,00	22.132,00	22.132,00	22.132,00	22.132,00	131.344,00
TOTAL DEVENGADOS		891.755,00	655.047,00	940.000,00	636.428,00	636.428,00	636.428,00	4.396.086,00
TOTAL DEDUCCIONES		41.368,00	44.264,00	44.264,00	44.264,00	44.264,00	44.264,00	262.688,00
NETO A PAGAR		850.387,00	610.783,00	895.736,00	592.164,00	592.164,00	592.164,00	4.133.398,00
TOTAL GENERAL DEVENGADOS			4.396.086,00					
TOTAL GENERAL DEDUCIDOS			262.688,00					
TOTAL NÓMINA			4.133.398,00					

Página: 1
Fecha: 05/08/2020
Hora: 05:45:49 p.m.

AL DÉCIMO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Sea lo primero indicar al despacho que, a la finalización de la relación laboral, mi representada realiza la entrega de la liquidación final del contrato de trabajo en la cual se incluyen los siguientes conceptos: *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías* por la suma de **OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS MIL CIENTO VEINTITRES PESOS M/CTE (\$886.123)**.

Ahora bien, me permito indicar que la liquidación final del contrato de trabajo se realizó sobre la base salarial de **\$553.288**, toda vez que, para el caso, la demandante devengó durante toda la relación laboral, un salario proporcional al tiempo de servicios, y respetando el valor del salario mínimo legal vigente, pues no puede desconocerse que la demandante laboraba en una jornada de seis (6) horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

Por último, es importante recordar que, durante la relación laboral con la peticionaria, mi representada cumplió laboral y contractualmente con todas sus obligaciones. Sin embargo y como consecuencia de la intervención de SALUDCOOP EPS, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** quedó con unas acreencias pendientes por pago por la suma de (\$8.175.788.878). Luego, con la posterior liquidación de CAFESALUD EPS otra entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, igualmente dejó acreencias pendientes por pago.

Así mismo, y teniendo en cuenta la resolución 4344 del 10 de abril de 2019 emitida por la Superintendencia Nacional de salud se ordenó suspender los pagos pendientes por parte de MEDIMAS EPS a la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, lo anterior, tal como ha sido informado por el diario la Republica en la fecha del día 11 de mayo de 2019:



(...)” En un documento que Mi IPS le envió a sus distintas seccionales este fin de semana, le explica a los empleados y usuarios las razones por las cuales no ha pagado los salarios de abril a los cerca de 3.900 trabajadores, como tampoco las prestaciones sociales correspondientes a ese mes.

El documento con fecha del 10 de mayo señala que la razón de no poder recibir los recursos es porque la resolución 4344 del pasado 10 de abril ordenó frenar el pago directo de esos recursos que hace Medimás hasta cuando el contralor delegado por la Superintendencia de Salud así lo disponga. Son más de \$100.000 millones de pesos los que tienen pendientes de recibir Mi IPS, según la misiva. (...)”

Así las cosas, es evidente la inexistencia de recursos en relación con los motivos expuestos, luego, la Institución no ha tenido el ánimo de perjudicar o desmejorar las condiciones de nuestros ex colaboradores, pues en ningún momento ha actuado de manera caprichosa o de mala fe, al contrario, esta administración continúa desplegado todas las actividades necesarias para la obtención de los recursos, y con ello agilizar el pago prioritario de las acreencias de los ex trabajadores, las cuales no se desconocen.

AL UNDÉCIMO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Me permito reiterar al despacho que la demandante siempre devengó un salario mensual equivalente a la jornada laboral de seis (6) horas pactadas en el contrato de trabajo.

En este sentido, es pertinente traer a colación la situación salarial de la demandante a la luz del salario mínimo legal teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 3° del Artículo 19 de la Ley 50 de 1990, que versa:

“3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas”. (Negrilla fuera de texto)

Así las cosas, para el caso, la demandante devengó durante toda la relación laboral, un salario proporcional al tiempo de servicios, y respetando valor del salario mínimo legal vigente, pues no puede desconocerse que la demandante laboraba en una jornada de seis (6) horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

Para mayor claridad, me permito relacionar una tabla donde se evidencian: la asignación salarial de la trabajadora, el valor del salario mínimo legal mensual vigente para la jornada máxima de ocho (8) horas y el valor mínimo legal mensual equivalente para la jornada de seis (6) horas, el cual se toma de realizar una regla de tres simple donde pretendemos demostrar que mi representada siempre cancelo un salario mínimo conforme a lo estipulado legalmente:

- **AÑO 2016:** Salario devengado por la demandante: **(\$517.091).**

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$689.455** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$517.091** como se pasa a demostrar:

¹ Recuperado de <https://www.larepublica.co/empresas/ips-que-prestan-servicios-a-medimas-estando-de-pagar-a-sus-trabajadores-2861109> 16 de mayo de 2019.





$$\begin{aligned} 8 \text{ HORAS} &= \$ 689.455 \\ 6 \text{ HORAS} &= X \end{aligned}$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 689.455}{8}$$

$$X = \$517.091$$

- **AÑO 2017:** Salario devengado por la demandante: **(\$553.288)**.

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$737.717** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$553.287** como se pasa a demostrar:

$$\begin{aligned} 8 \text{ HORAS} &= \$ 737.717 \\ 6 \text{ HORAS} &= X \end{aligned}$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 737.717}{8}$$

$$X = \$553.287$$

- **AÑO 2018:** Salario devengado por la demandante: **(\$585.938)**.

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$781.242** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$585.931** como se pasa a demostrar:

$$\begin{aligned} 8 \text{ HORAS} &= \$ 781.242 \\ 6 \text{ HORAS} &= X \end{aligned}$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 781.242}{8}$$

$$X = \$585.931$$

En conclusión, se debe aclarar que, la demandante siempre devengó un salario igual al mínimo proporcional establecido para una jornada laboral de 6 horas, pues no puede desconocerse que la demandante siempre laboró en una jornada de 6 horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.



AL DUODÉCIMO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Me permito indicar al despacho que a la fecha de la presente contestación de demanda mi representada realizó los siguientes pagos por concepto de cesantías causadas en vigencia de la relación laboral suscrita con la demandante:

- ✓ **CESANTIAS 2016:** Mi representada consignó al Fondo de Cesantías Porvenir la suma de **\$303.572**, tal como se evidencia en el soporte de pago que se anexa.
- ✓ **CESANTIAS 2017:** Mi representada consignó al Fondo de Cesantías Porvenir la suma de **\$636.428**, tal como se evidencia en el soporte de pago que se anexa.
- ✓ **CESANTIAS 2018:** Mi representada incluyó referido emolumento en la liquidación final del contrato de trabajo por la suma de **\$179.771**.

Ahora, debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

AL DECIMOTERCERO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

AL DECIMOCUARTO. NO ES CIERTO. Debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE**



DE SANTANDER, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

AL DECIMOQUINTO. ES CIERTO. Tal como lo acredita la planilla de pago de aportes a Seguridad Social que se aporta al presente.

AL DECIMOSEXTO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Sea lo primero indicar al despacho que, a la finalización de la relación laboral, mi representada realiza la entrega de la liquidación final del contrato de trabajo en la cual se incluyen los siguientes conceptos: vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías. En este sentido, por concepto de vacaciones se liquidó la suma de **QUINIENTOS VEINTE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO PESOS M/CTE (\$520.828)**, valor equivalente a las vacaciones causadas en vigencia de la relación laboral.

Ahora bien, debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

AL DECIMOSÉPTIMO. NO ES CIERTO. Me permito reiterar al despacho que la demandante siempre devengó un salario mensual equivalente a la jornada laboral de seis (6) horas pactadas en el contrato de trabajo.

En este sentido, es pertinente traer a colación la situación salarial de la demandante a la luz del salario mínimo legal teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 3° del Artículo 19 de la Ley 50 de 1990, que versa:



“3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas”. (Negrilla fuera de texto)

Así las cosas, para el caso, la demandante devengó durante toda la relación laboral, un salario proporcional al tiempo de servicios, y respetando valor del salario mínimo legal vigente, pues no puede desconocerse que la demandante laboraba en una jornada de seis (6) horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

AL DECIMOCTAVO. ES PARCIALMENTE CIERTO. Debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

Ahora bien, En consideración a que, la compensación en dinero de dotación, no es posible realizarla en virtud a la prohibición legal contenida en el Art. 234 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra indica:

“PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACIÓN EN DINERO. *Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.”*

De la lectura taxativa de la norma, se evidencia que la misma impide la compensación en dinero por concepto de dotaciones; adicionalmente, no se demostró que el hoy demandante, haya incurrido en gasto alguno por referido concepto, por lo que resulta improcedente.

II. PRETENSIONES

A continuación, se realizará un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones realizadas por la parte del demandante, así:

DECLARATIVAS:

Primero. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. En atención a que, si bien es cierto que la señora **LUZ MARY LEAL PARADA** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.552.585 suscribió contrato de trabajo a término fijo con mi representada, la



CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER identificada con el NIT No 807.008.301-6, el 27 de junio de 2016, que se desarrolló de la siguiente manera:

- **Contrato de trabajo:** Desde el 27 de junio de 2016 hasta el 26 de diciembre de 2016.
- **Otro si No. 1:** Desde el 27 de diciembre de 2017 hasta el 24 de junio de 2017.
- **Otro si No. 2:** Desde el 25 de junio de 2017 hasta el 23 de diciembre de 2017.
- **Otro si No. 3:** Desde el 24 de diciembre de 2017 hasta el 23 de junio de 2018.

No obstante, la relación laboral se extendió hasta el día 6 de abril de 2018, en atención a que, de manera voluntaria, la demandante presentó carta de renuncia a sus funciones, tal como se evidencia en la carta que se anexa al presente.

CONDENATORIAS:

Primero. ME OPONGO A ESTA PRETENSION. En atención a que se realizan diferentes apreciaciones me permito pronunciar frente a cada una de ellas así:

- A. ME OPONGO:** Me permito indicar al despacho que a la fecha de la presente contestación de demanda mi representada realizó los siguientes pagos por concepto de cesantías causadas en vigencia de la relación laboral suscrita con la demandante:
- ✓ **CESANTIAS 2016:** Mi representada consignó al Fondo de Cesantías Porvenir la suma de **\$303.572**, tal como se evidencia en el soporte de pago que se anexa.
 - ✓ **CESANTIAS 2017:** Mi representada consignó al Fondo de Cesantías Porvenir la suma de **\$636.428**, tal como se evidencia en el soporte de pago que se anexa.
 - ✓ **CESANTIAS 2018:** Mi representada incluyó referido emolumento en la liquidación final del contrato de trabajo por la suma de **\$179.771**.

Ahora, debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor **QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.**



B. ME OPONGO: Me permito indicar al despacho que a la fecha de la presente contestación de demanda mi representada realizó los siguientes pagos por concepto de intereses sobre cesantías causados en vigencia de la relación laboral suscrita con la demandante:

- ✓ **INTERESES SOBRE CESANTIAS 2016:** Mi representada canceló la suma de **\$18.619**, tal como se evidencia en el soporte de pago de nómina de enero de 2017 que se anexa.
- ✓ **INTERESES SOBRE CESANTIAS 2017:** Mi representada canceló la suma de **\$76.371**, tal como se evidencia en el soporte de pago de nómina de enero de 2018 que se anexa.
- ✓ **INTERESES SOBRE CESANTIAS 2018:** Mi representada incluyó referido emolumento en la liquidación final del contrato de trabajo por la suma de **\$5.753**.

Ahora, debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

C. ME OPONGO: Me permito indicar al despacho que a la fecha de la presente contestación de demanda mi representada realizó los siguientes pagos por concepto de prima de servicios causada en vigencia de la relación laboral suscrita con la demandante:

- ✓ **PRIMA DE SERVICIOS 2016:** Mi representada canceló la suma de **\$302.709**, tal como se evidencia en el soporte de pago de nómina de junio y diciembre de 2016 que se anexa.
- ✓ **PRIMA DE SERVICIOS 2017:** Mi representada canceló la suma de **\$636.428**, tal como se evidencia en el soporte de pago denomina de junio y diciembre de 2017 que se anexa.



- ✓ **PRIMA DE SERVICIOS 2018:** Mi representada incluyó referido emolumento en la liquidación final del contrato de trabajo por la suma de **\$179.771**.

Ahora, debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

- D. **ME OPONGO:** Sea lo primero indicar al despacho que, a la finalización de la relación laboral, mi representada realiza la entrega de la liquidación final del contrato de trabajo en la cual se incluyen los siguientes conceptos: **vacaciones por liquidación**, *prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*. En este sentido, por concepto de **vacaciones** se liquidó la suma de **QUINIENTOS VEINTE MIL OCHOCIENTOS VEINTIOCHO PESOS M/CTE (\$520.828)**, valor equivalente a las vacaciones causadas en vigencia de la relación laboral.

Ahora bien, debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

- E. **ME OPONGO:** En atención a que mi representada siempre cancelo el valor mensual por concepto de auxilio de transporte, equivalente a la jornada laboral ejercida por la hoy demandante, tal como lo demuestran los desprendibles de pago de nomina que se anexan al presente.



F. **ME OPONGO:** Debe aclararse que los leves retratos, fueron consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como se indica en las **EXCEPCIONES**, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes a al último periodo del año 2016, y 2017; así como, el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se expone claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas. En este sentido, me permito reiterar que en ningún momento el retraso en el pago de prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de la TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

Ahora bien, En consideración a que, la compensación en dinero de dotación, no es posible realizarla en virtud a la prohibición legal contenida en el Art. 234 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra indica:

“PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACIÓN EN DINERO. Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.”

De la lectura taxativa de la norma, se evidencia que la misma impide la compensación en dinero por concepto de dotaciones; adicionalmente, no se demostró que el hoy demandante, haya incurrido en gasto alguno por referido concepto, por lo que resulta improcedente.

G. **ME OPONGO:** Como se ha demostrado a lo largo de la contestación y de acuerdo al material probatorio aportado, resulta improcedente el cobro por concepto de indemnización moratoria, pues el retardo en relación con la obligación de pago de las cesantías, no se configuró como un actuar de mala fe o intención dañina del empleador de afectar los derechos laborales de la **TRABAJADORA**, sino que obedeció a una situación económica coyuntural que una vez superada permitió el cumplimiento de todas las obligaciones laborales que le asisten no sólo a la demandante, sino a los demás colaboradores de esta entidad, con lo cual se reitera que dicho retraso correspondió a una situación coyuntural, que no fue un obrar de mala fe. En el mismo sentido, sustento mi oposición en el hecho evidente de que como lo ha establecido la jurisprudencia, la sanción por la mora en el pago de las acreencias laborales **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.** Por este motivo y como se demostrará en el escrito no obró mala fe en la conducta del empleador, siendo pertinente exonerar a mi representada del pago de la sanción invocada.



H. ME OPONGO: Como se ha demostrado a lo largo de la contestación y de acuerdo al material probatorio aportado, resulta improcedente el cobro por concepto de indemnización moratoria, pues el retardo en relación con la obligación de pago de intereses sobre cesantías, no se configuró como un actuar de mala fe o intención dañina del empleador de afectar los derechos laborales de la **TRABAJADORA**, sino que obedeció a una situación económica coyuntural que una vez superada permitió el cumplimiento de todas las obligaciones laborales que le asisten no sólo a la demandante, sino a los demás colaboradores de esta entidad, con lo cual se reitera que dicho retraso correspondió a una situación coyuntural, que no fue un obrar de mala fe. En el mismo sentido, sustentó mi oposición en el hecho evidente de que como lo ha establecido la jurisprudencia, la sanción por la mora en el pago de las acreencias laborales **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.**

Por este motivo y como se demostrará en el escrito no obró mala fe en la conducta del empleador, siendo pertinente exonerar a mi representada del pago de la sanción invocada.

I. ME OPONGO: Me permito reiterar al despacho que la demandante siempre devengó un salario mensual equivalente a la jornada laboral de seis (6) horas pactadas en el contrato de trabajo. Razón por la cual, no es procedente condenar a mi representada al pago de reajuste salarial cuando no se configuran las causales para decretarlo.

Segundo. ME OPONGO: En consideración a que como se demostrará no existió mala fe por parte de mi representada en su actuar, por ende, no habrá razón para que se condene *ultra petita ni, extra petita* a esta institución.

Tercero. ME OPONGO: No existiendo derecho a reclamar que tenga viabilidad jurídica con esta acción, no puede condenarse a la demandada a reclamar el pago de valores indexados.

Cuarto. ME OPONGO: No existiendo derecho a reclamar que tenga viabilidad jurídica con esta acción, no puede condenarse a la demandada a reclamar el pago de gastos procesales, de costas o agencias en derecho.

III. DE LAS EXCEPCIONES

En vista de que con la demanda se plantean varios problemas jurídicos, se hace imperioso proceder a excepcionar frente a cada problema planteado así:

REMUNERACIÓN INFERIOR AL SALARIO MÍNIMO

Durante toda la vigencia de la relación laboral con la hoy demandante, la señora **LUZ MARY LEAL PARADA**, recibió una remuneración como contraprestación de los servicios prestados para ejecutar las funciones del cargo de Auxiliar de Limpieza y Desinfección en una jornada de trabajo correspondiente a seis (6) horas diarias y seis (36) a la semana, de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo, devengó un salario igual al mínimo legal mensual vigente equivalente



para una jornada laboral de seis (6) horas, con lo cual se demuestra la buena fe del empleador durante todo el desarrollo de la relación laboral.

Sin embargo, debe aclararse que el salario se estableció proporcionalmente al tiempo laborado y de conformidad con lo decantado por la normatividad en materia laboral, la cual establece que, la jornada de trabajo máxima, es la contemplada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo: “*Duración. /// La duración máxima legal de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, (...)*”.

El artículo 197 del Código Sustantivo del Trabajo, señala respecto a los trabajadores de jornada incompleta lo siguiente: “*Trabajadores de jornada incompleta. /// Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada*”.

Ahora, el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, establece el procedimiento de fijación del salario así: “*Procedimiento de fijación. (...) 3. Para quienes laboren en jornadas inferiores a las máximas legales o devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá **en proporción al número de horas efectivamente trabajadas**, con excepción de la jornada especial de 36 horas prevista en el artículo siguiente*”

En este orden de ideas, los trabajadores que laboran en una jornada inferior a la máxima legal, se consideran de **jornada incompleta**, tienen derecho a todas las prestaciones sociales y derechos laborales que tienen aquellos que laboran en una jornada máxima, entre estos a la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) y a que sobre su salario, el empleador realice los aportes parafiscales (Artículo 17 Ley 21 de 1983), en el entendido, que se liquidaran **SOBRE LA PROPORCIÓN** del salario devengado, atendiendo el principio de que un trabajador recibe su salario en proporción a la cantidad y calidad de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 147 del C.S.T.

Para realizar un análisis más profundo sobre la situación salarial de la demandante a la luz del salario mínimo legal teniendo en cuenta lo establecido en el numeral 3° del Artículo 19 de la Ley 50 de 1990, que versa:

“3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas”. (Negrilla fuera de texto)

Así las cosas, para el caso, la demandante devengó durante toda la relación laboral, un salario proporcional al tiempo de servicios, y respetando valor del salario mínimo legal vigente, pues no puede desconocerse que la demandante laboraba en una jornada de seis (6) horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

Para mayor claridad, me permito relacionar una tabla donde se evidencian: la asignación salarial de la trabajadora, el valor del salario mínimo legal mensual vigente para la jornada máxima de ocho (8) horas y el valor mínimo legal mensual equivalente para la jornada de seis (6) horas, el cual se toma de realizar una regla de tres simple donde pretendemos demostrar que mi representada siempre cancelo un salario mínimo conforme a lo estipulado legalmente:





- **AÑO 2016:** Salario devengado por la demandante: **(\$517.091).**

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$689.455** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$517.091** como se pasa a demostrar:

$$\begin{aligned} 8 \text{ HORAS} &= \$ 689.455 \\ 6 \text{ HORAS} &= X \end{aligned}$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 689.455}{8}$$

$$X = \$517.091$$

- **AÑO 2017:** Salario devengado por la demandante: **(\$553.288).**

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$737.717** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$553.287** como se pasa a demostrar:

$$\begin{aligned} 8 \text{ HORAS} &= \$ 737.717 \\ 6 \text{ HORAS} &= X \end{aligned}$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 737.717}{8}$$

$$X = \$553.287$$

- **AÑO 2018:** Salario devengado por la demandante: **(\$585.938).**

Se tiene que el salario mínimo legal vigente para la fecha correspondía a la suma **\$781.242** para ocho horas de labor; por lo cual, aplicando una regla de tres simple se tendría que el salario a pagar a una persona que se desempeñase 6 horas sería la suma **\$585.931** como se pasa a demostrar:

$$\begin{aligned} 8 \text{ HORAS} &= \$ 781.242 \\ 6 \text{ HORAS} &= X \end{aligned}$$

$$X = \frac{6 \text{ HORAS} \times \$ 781.242}{8}$$

$$X = \$585.931$$



En conclusión, se debe aclarar que, la demandante siempre devengó un salario igual al mínimo proporcional establecido para una jornada laboral de 6 horas, pues no puede desconocerse que la demandante siempre laboró en una jornada de 6 horas, razón por la que reitero, el salario devengado debe corresponder al valor proporcional del salario mínimo.

RESPECTO A LA PROHIBICIÓN DE COMPENSACIÓN DE DOTACIÓN EN DINERO

a. INEXISTENCIA DEL DERECHO

El Código Sustantivo del Trabajo establece, la prohibición legal frente a la compensación en dinero de dotación, contenida en el Art. 234 del Código Sustantivo del Trabajo, que a la letra indica:

“PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACIÓN EN DINERO. Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.”

Ahora bien, es de resaltar que, en concordancia con lo anteriormente expuesto, la sentencia del día 16 de abril de 2004, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, expuso:

(...) “El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el período siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él se justifica en beneficio del trabajador activo, mas en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada. De otra parte no está previsto el mecanismo de la compensación en dinero y, antes por el contrario, el legislador lo prohibió en forma expresa y terminante en el artículo 234 del Código Sustantivo”.

De lectura taxativa de la norma, se evidencia que la misma impide la compensación en dinero por concepto de dotación, pues así lo establece igualmente la jurisprudencia, cuando reitera que, de forma expresa y terminante, la prohibición de la compensación de dotación de calzado y vestido de labor por dinero.

RESPECTO AL PAGO DE LA SANCIÓN MORATORIA POR FALTA DE PAGO

a. INAPLICACIÓN DE LA SANCIÓN: INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONTENIDA EN EL ARTICULO 65 DEL C.S.T. EN FUNCIÓN DE LA AUSENCIA DEL DOLO Y MALA FE

En el caso particular, es claro que la ley establece una sanción moratoria que debe ser asumida por el empleador en el caso en el cual se verifique la mora en el pago de la liquidación al finalizar la relación laboral, equivalente ésta indemnización a un día de salario por cada día de retardo en el pago de la liquidación. Sin perjuicio de lo anterior, la jurisprudencia laboral ha decantado la aplicación de esta sanción, estableciendo que la misma no debe operar de forma automática, sino que **APLICA UNA VEZ SE VERIFIQUE QUE HA EXISTIDO MALA FE POR PARTE DEL EMPLEADOR** en relación con el no pago de los emolumentos adeudados al trabajador. En este sentido, es claro que para poder aplicar la sanción indemnizatoria, se debe



verificar la conducta del empleador en relación con el empleado para así determinar si efectivamente existió en el caso concreto una **MALA FE** que permita llevar a la conclusión de que es necesaria la condena al empleador por este hecho. Teniendo en claro los presupuestos de índole normativo y jurisprudencial que encaminarán la sentencia de este caso, es necesario ahora poner de presente, cuáles han sido las condiciones puntuales en las que se ha desarrollado el contrato de trabajo entre el demandante y la demandada, para así determinar en un primer momento si en efecto estamos en presencia de una relación laboral típica y posteriormente determinar si el empleador registra elementos que permitan demostrar mala fe en el reconocimiento de derechos a los trabajadores.

Ahora, me permito indicar que la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, es una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad ambulatoria, que hace parte de una red de prestadores a nivel nacional. Dicho lo anterior, es necesario aclarar que en desarrollo del objeto social, esta Corporación suscribió relaciones contractuales con la en su momento denominada **EPS SALUDCOOP**, pero dada su intervención y actual liquidación, se suscribieron relaciones contractuales con la **EPS CAFESALUD**, quedando pendiente por pago una cartera muy alta, la que dicho sea de paso, fue presentada en el concurso de acreedores.

Así pues, se puede observar que esta institución prestó unos servicios a la **EPS SALUDCOOP** los cuales estaban con expectativa legítima de pago, se tenían relaciones contractuales, y finalmente dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago por la suma de (\$ 8.175.788.878), es decir que a mi representada se le adeudaban más de ocho mil millones de pesos, tal como se puede observar en la resolución 1960 del 6 de marzo de 2017, en la cual observamos:

ACREENCIA	RAZÓN SOCIAL	VALOR RECLAMADO	GLOSADO
20971	CORPORACION IPS NORTE DE SANTANDER	\$ 8.175.788.878	\$ 2.345.705.028

Esta situación debilitó fuertemente las finanzas de esta corporación, que intento salir avante en medio de las adversidades. Sin embargo, con la cesión de la operación de SALUDCOOP a CAFESALUD EPS, la cual fue aprobada por la superintendencia nacional de salud mediante resolución 2422 del 25 de noviembre de 2015, mi representada sufrió otra afectación en sus finanzas, pues se presentaron incumplimientos por parte de dicha EPS en el pago por los servicios efectivamente prestados ya que no se realizaron los pagos conforme los términos pactados, sino que se realizaron pagos parciales, e incluso se presentaron periodos en los que no se reconocieron dineros, afectando gravemente el flujo de caja de esta corporación y con ello el pago de las obligaciones de la misma como son obligaciones de carácter laboral comercial etc.

De otra parte, en desarrollo de la relación contractual con la **EPS CAFESALUD**, se presentaron incumplimientos por parte de dicha EPS en el pago por los servicios efectivamente prestados ya que no se realizaron los pagos conforme los términos pactados, sino que se realizaron pagos parciales, e incluso se presentaron periodos en los que no se reconocieron dineros, afectando gravemente el flujo de caja de esta corporación y con ello el pago de las obligaciones de la misma como son obligaciones de carácter laboral comercial etc.



A pesar de lo anterior, en la actualidad se están ejecutando relaciones comerciales con la EPS MEDIMAS, la cual ha venido cumpliendo en gran parte el pago de los servicios prestados a dicha EPS.

Consecuencia de lo anterior, ha sido el incumplimiento en el pago de los salarios y demás derechos de los trabajadores de la corporación, así como la mora en el pago a los contratistas y proveedores de la Corporación.

Dicho lo anterior y remitiéndonos al problema jurídico planteado, se ha referido la falta de pago de salarios y aportes al sistema de seguridad social por parte del empleador la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTADER**, situación que debe ser entendida conforme a los argumentos previamente expuestos, pues se ha indicado que entre mi representada y la **EPS CAFESALUD**, ha existido un contrato para la prestación de servicios de salud, en cumplimiento de dicho contrato mi representada cumplió con la prestación de servicios, sin embargo no lo hizo así la **EPS CAFESALUD**, pues no cumplió con su obligación de realizar pagos por los servicios prestados y por el contrario solo ha realizado pagos parciales que han impedido a mi representada honrar las obligaciones no solo de carácter laboral, sino también las obligaciones de índole civil, comercial, entre otras. En estos términos se justifica el retraso en el pago de los salarios demás derechos laborales de la totalidad de los colaboradores de la corporación, pues no ha sido posible acceder a los recursos que permitan a esta corporación dar cabal cumplimiento a sus obligaciones.

Esta situación de falta de pago se ha convertido en un hecho notorio, pues se puede observar en medios de comunicación (Radiales y escritos) que lo acá manifestado no obedece a la voluntad de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTADER**, sino que al igual que otras instituciones a nivel nacional, se han enfrentado a la falta de pago por parte de la **EPS CAFESLAUD**.

Ejemplo de ello es la noticia de la prestigiosa revista semana que el 15 de diciembre de 2016 así informó:

Cafesalud vive una crisis financiera inocultable. Una cosa es que los médicos especialistas entren en paro en el país, como ha ocurrido en varias ocasiones. Pero otra cosa muy distinta, y de una gravedad enorme, es que los médicos generales y odontólogos -que son los que prestan los servicios de primer nivel, es decir, la atención básica- detengan sus labores.

Esto está ocurriendo en varios lugares del país, como en Bogotá, Boyacá, el Eje Cafetero, la Costa Atlántica y los Llanos. Los profesionales de varias IPS, que prestan los servicios exclusivamente a Cafesalud y Cruz Blanca, pararon sus funciones por falta de pago y de insumos para trabajar.

Estos trabajadores hacen parte de tres corporaciones -la de Antioquia, Cundinamarca y el resto del país- que agrupan decenas de IPS (o clínicas). Todas nacieron en el grupo Saludcoop que fundó Carlos Palacino en 1994, he ahí la razón de que solo presten servicio a esas EPS.

Como es sabido, después de la liquidación de Saludcoop en diciembre de 2015, los 4,6 millones de usuarios que tenía esa Empresa Promotora de Salud pasaron a Cafesalud, que no tenía el músculo financiero para recibir ese exagerado número de afiliados.



Desde ese momento la crisis es más notoria. Tanto así que Cafesalud ha manifestado que no tiene los recursos para responder y ha tenido, incluso, que salir de cinco departamentos y casi 600 municipios para enfocarse en atender los lugares donde tiene mayor demanda.

"No solo son los salarios, es que no hay con qué trabajar. Lo grave es que nosotros (los médicos) somos la puerta de entrada al sistema de salud. Acá, en los Llanos, solo se están prestando los servicios de maternidad y crónicos. Pero en los otros lugares se ha parado toda la atención completamente", manifestó a Semana.com Luz Stella Páez, vicepresidenta del sindicato Unitracoop y médico.

Según explicó, son cerca de 10.000 trabajadores de estas IPS los que se podrían ver afectados con esta situación y que podrían impactar en la prestación del servicio de salud de muchos miles más de pacientes. "A nosotros en los Llanos nos acaban de pagar el salario del mes de octubre, pero nos deben noviembre. En otros lados ni siquiera les han pagado octubre", contó.

Los miembros del sindicato Sintrasaludcol también se pronunciaron frente al asunto. Según informaron, la difícil situación que atraviesan las corporaciones se debe a una demora por parte de Cafesalud en el proceso de conciliación de la cartera y a que los abonos mensuales que realiza esta EPS los hace en distintas fechas y montos en cada región.

"Por lo tanto las Corporaciones no pueden hacer una proyección de pagos y estos se realizan según vayan ingresando los recursos. Todo esto ha generado una grave situación de liquidez, ya que la entidad no cuenta con ningún ingreso adicional ni colchón financiero debido a la inversión que se hizo en el nuevo modelo de salud", manifestaron.

Por todo esto, dicen, se han retrasado los pagos de salarios y prestaciones sociales. Ante la inminente crisis, se ha conocido que los directivos de las corporaciones piensan adelantar acciones jurídicas y políticas en los entes de control.

Mientras tanto, Cafesalud guarda silencio. Se espera que en las próximas horas emitan un comunicado sobre lo que está ocurriendo. Estos nuevos problemas deberá enfrentarlos Luis Guillermo Vélez, quien asumió como presidente de la EPS esta semana, después de que renunciara Carlos Alberto Cardona, que presidió la entidad desde el pasado abril.²

También puede oírse la entrevista realizada al recién nombrado presidente de CAFESALUD EPS, Dr. Luis Guillermo Vélez, del pasado 19 de diciembre de 2016, en la que reconoce la deuda de la EPS con las corporaciones regionales, así como el hecho de que se realizan pagos parciales que no superan el 80% o 90% del valor adeudado mensualmente. Tomado de:

http://caracol.com.co/programa/2016/12/19/6am_hoy_por_hoy/1482151077_091510.html

Con la aclaración previamente realizada, se explica la situación actual de mi representada, que ha imposibilitado el cumplimiento puntual de las obligaciones a su cargo, pues no solo se ha presentado mora en el cumplimiento de las obligaciones laborales, sino que por el contrario ha obedecido a una situación que ha afectado todas las obligaciones de mi representada, (laborales, comerciales, civiles y fiscales).

En este sentido, existiendo variado precedente judicial que comprueba la existencia de una línea jurisprudencial sólida al respecto (Radicado 13467 de 2000, Magistrado Ponente: CARLOS

² Tomado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/cafesalud-medicos-generales-y-odontologos-entran-en-paro/509516> Tomado el 20 de diciembre de 2016.



ISAAC NADER, Radicado 23794 de 2004, Magistrado Ponente: EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS, Radicado 34778 de 2010, Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ, Radicado 37288 de 2012, Magistrado Ponente: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, Radicado 41725 de 2013, Magistrado Ponente: RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO), se debe poner de presente que para este caso el tribunal tuvo en cuenta el elemento de la buena o mala fe del empleador para realizar o no el pago de la cesantía o acreencias laborales y de contera aplicar o no la indemnización moratoria surgida del retraso de este pago.

A lo anterior se debe sumar la reiteración hecha mediante sentencia de la Corte Suprema de Justicia sala de casación laboral SL 21922-2017 con radicado 21507, del seis de diciembre de 2017, Ponencia del Magistrado GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, que así puntualizó:

*Esta Corte, insistentemente ha puntualizado, que la indemnización moratoria prevista en el art. 65 del C.S.T., procede cuando el empleador deudor de salarios y prestaciones sociales cuando termina el contrato de trabajo, **no de razones satisfactorias y justificativas de su conducta, por ello, el juzgador para arribar a sentencia estimatoria en tal sentido, debe proceder de manera rigurosa en el estudio del comportamiento asumido por el moroso, como también, del acervo probatorio obrante en el proceso y las circunstancias que rodearon la relación de trabajo.** De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).*

Es así como se evidencia una vez más que antes de entrar a aplicar la sanción por indemnización moratoria por parte del juez, es necesario que exista un análisis probatorio a fin de determinar si efectivamente existió una mala fe por parte del empleador al abstenerse de realizar dicho pago en la fecha indicada por la ley.

En suma, lo que se pretende evidenciar a través de los argumentos planteados, es que durante el tiempo en el cual estuvo vigente la relación laboral, el actuar del empleador siempre ha estado orientado por el principio de buena fe, pero que dada una situación de afectación en el sector salud, como consecuencia de la otrora EPS más grande del país, mi representada sufrió afectaciones financieras que le impidieron cumplir con sus obligaciones.

De la misma forma se evidencia que para la fecha en la cual se concretó el retraso en el pago de las acreencias laborales, también existió un actuar de buena fe del empleador, por cuanto este hecho no se concretó como consecuencia de una actitud malintencionada por parte de mi representada, sino que por el contrario fue producto de una situación de orden externo sobre la cual no tenía control y que a pesar de haber realizado todas las acciones tendientes a su mitigación, no pudo resistir. En función de lo anterior, se solicita al despacho de restar validez en aplicar la sanción moratoria establecida en la ley, en función de los argumentos esbozados en este escrito.



En el medio jurídico son conocidos algunos procesos por hechos similares, como la mora en el pago de acreencias laborales, por parte del empleador y en los cuales se ha demostrado un actuar diligente y de buena fe por parte de la demandada que ha llevado a los jueces a absolver en múltiples instancias dichas acciones y para lo cual refiero:

- Proceso con radicado No 2017-00250 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE YOPAL. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA**. Actualmente hace tránsito a cosa juzgada.
- Proceso con radicado No 2013-504, de un trabajador, en contra de su empleador, conocido en segunda instancia por el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE BOGOTÁ –PONENCIA DE LA MAGISTRADA MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN con FALLO DEFINITIVO SOBRE LA LITIS Y ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA**. Actualmente cosa juzgada.
- Proceso con radicado No 2013-467 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO CUARTO (4) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA**. Actualmente cosa juzgada.

La situación acá planteada ha sido aprobada por los despachos judiciales en casos de similares circunstancias, pues se tiene conocimiento de un pronunciamiento hecho por el Tribunal Superior de Bogotá, sala laboral, donde con ponencia de la Honorable Magistrada **MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN** manifestó:

*“Por lo tanto, si bien esta sala mantiene el criterio relacionado con que la crisis financiera del empleador no puede ser sufrida por el trabajador y se ha referido en ese sentido el demandante en sus alegaciones, quien no tiene por qué compartir las pérdidas de este y que tampoco es su obligación esperar el pago de sus derechos laborales, tal como lo enseña el artículo 28 del C. S. del T. y lo ha expuesto la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, lo cierto es que con las pruebas reseñadas, **se pudo acreditar que en efecto la demandada siempre pago a tiempo las acreencias laborales del actor, excepto por el tiempo en que se vio afectada en su patrimonio por falta de pago de sus contratantes respecto de los servicios médicos prestados por la encartada, esto es para los meses de enero a junio de 2013 y que luego a partir del julio del mismo año recuperó por completo su economía, tanto es así que pese al interregno en que sufrió la crisis económica, siempre procuró el pago de la nómina de sus trabajadores incluido el actor quien fungió como médico de cabecera, hasta el punto de cancelar todas las acreencias adeudadas cuando recuperó su solvencia tal y como quedo acreditado y es que no puede pasar por alto esta sala la crisis económica que se generó en el sistema de salud en Colombia y a los contratistas, la intervención que efectuó la Superintendencia de Salud en SALUDCOOP una de las cinco multinacionales colombianas que hacían parte de las cien empresas más grandes de Latinoamérica, debido a que encontraron cheques girados y no pagados a proveedores, inconsistencias en el monto de inversiones en activos fijos, discrepancias en las cuentas por cobrar al foyga y giros no legalizados y destinados a actividades diferentes a su objeto**”*



social que tenían a esa EPS al borde de la quiebra, lo que indirectamente afectó la economía de la demandada.

Con lo anterior, en el presente caso observa la sala que se cumplen las exigencias jurisprudenciales para tener por establecida la existencia de motivos serios y atendibles que justificaron la omisión fundada en cubrir las obligaciones laborales a su cargo (...)

De lo anterior, se obtiene que además de los precedentes judiciales emanados por la Honorable **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, sobre el examen de la buena fe del empleador para el caso de solicitud de la sanción moratoria, también existen pronunciamientos judiciales en favor del empleador que ante situaciones ajenas a su voluntad, los respectivos jueces de conocimiento, incluyendo dentro de ellos al honorable **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE BOGOTÁ**, avalan el hecho mismo de que durante toda la ejecución del contrato, la demandada haya actuado enmarcada en el principio de buena fe y respeto por las obligaciones laborales, siendo el incumplimiento en el pago en tiempo de las cesantías aquí debatidas, resultado de una situación exógena e irresistible. En este orden de ideas, no se pueden desconocer las argumentaciones tenidas en cuenta por estos operadores judiciales en donde otorgan la razón a la parte demandada.

b. IMPOSIBILIDAD DE LA CONCURRENCIA DE LAS SANCIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990 Y LA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CST.

Se evidencia que en la demanda se solicita el 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 SIENDO CONCURRENTES ENTRE ELLAS.**

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, Proceso con Radicación No. 27186, M.P., Francisco Javier Ricaurte Gómez:

“De otro lado, cuando el ordinal 4 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, señala que *“si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos”*, se refiere es a los saldos de cesantía causados antes de la fecha límite establecida para su depósito ante el fondo respectivo por parte del empleador, que por la terminación del contrato de trabajo, deben ser entregados directamente por éste al trabajador.

Si dichos saldos no se pagan al momento del rompimiento del vínculo laboral, se genera la sanción moratoria del artículo 65 del C. S. T., salvo que se haya actuado de buena fe, pues esta norma se refiere, en general, a *“los salarios y prestaciones debidas”*, de donde deben entenderse incluidos los saldos de cesantía causados y no pagados, por culpa del empleador. **La sanción prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, se aplica solo en vigencia del contrato de trabajo y mientras subsista el incumplimiento a la obligación de depositar en el fondo de cesantía, que finaliza con el rompimiento del vínculo**





contractual, pues, a partir de tal evento, se debe hacer el pago directo al trabajador, y si no se hace, se incurre en la mora que sanciona el artículo 65 mencionado, que es lo que considera el ad quem, en cuanto manifiesta: *"Y aclara la Sala que acoge la indemnización prevista por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, y no la que regula la Ley 50 de 1990 (artículo 99), porque esta tiene efectos temporales y solo opera durante la vigencia del contrato."* (Resaltes fuera del texto original)

Sentencia 14379 del 27 de marzo de 2001, M.P., Luis Gonzalo Toro:

“Existe diferencia entre la indemnización derivada de la falta de consignación antes del 15 de febrero en un fondo, por la cesantía que le corresponde al trabajador por el año anterior o la fracción correspondiente a dicha anualidad liquidada a 31 de diciembre, con la que surge frente a la falta de pago de salarios y prestaciones a la terminación del contrato de trabajo, ya que una vez que se presenta este hecho, esto es, cuando finaliza el contrato de trabajo y no ha habido consignación oportuna de saldos de cesantía por uno o varios años anteriores, la indemnización moratoria ocasionada por ello, prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, será pagadera solo hasta el momento en que se termina la relación laboral, pues a partir de este instante la obligación que se origina no es la de consignar la cesantía en un fondo, sino la de entregarla al trabajador junto con las demás prestaciones y salarios, porque en caso de incumplimiento en este último evento la que opera es la moratoria contenida en el artículo 65 ya citado. Es importante advertir y reiterar que la sanción moratoria originada en la falta de consignación oportuna de la cesantía causada a 31 de diciembre, en los términos del artículo 99 de la ley 50 de 1990, cesa cuando empieza a pagarse la moratoria derivada del artículo 65 del C.S. T, pues aquella rige mientras está vigente el contrato y está a partir de cuándo fenecce. Es que no puede decirse que si por no pagar la totalidad de la cesantía, por la cual se impone una indemnización (art. 65 C.S.T.), pueda seguir corriendo aquella que viene derivada de la falta de consignación de una parte de dicha cesantía. (art.99 Ley 50 de 1990).” (Resaltes fuera del texto original)

Esta posición reiterada en Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia No. 35603 del 01 de febrero de 2011, con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda Buelvas.

c. INAPLICACIÓN DE LA SANCIÓN POR INDEMNIZACIÓN MORATORIA EN EL PAGO DE CESANTIAS ART. 99 DE LA LEY 50 DE 1990 Y LA CONTENIDA EN EL ARTICULO 65 DEL C.S.T. EN FUNCIÓN DE LA AUSENCIA DEL DOLO Y MALA FE

En el caso particular, es claro que la ley establece una sanción moratoria que debe ser asumida por el empleador en el caso en el cual se verifique la mora en el pago del auxilio cesantías (art. 99 de la ley 50 de 1990) y otra por el pago de prestaciones sociales (art. 65 del C.S.T.), equivalente esta indemnización a un día de salario por cada día retardo.

Sin perjuicio de lo anterior, la jurisprudencia laboral ha decantado la aplicación de estas sanciones, estableciendo que las mismas no deben operar de forma automática, sino que **APLICA UNA VEZ SE VERIFIQUE QUE HA EXISTIDO MALA FÉ POR PARTE DEL EMPLEADOR** en relación con el no pago del auxilio cesantías.



En este sentido, es claro que para poder aplicar las sanciones indemnizatorias, se debe verificar la conducta del empleador en relación con el empleado para así determinar si efectivamente existió en el caso concreto una **MALA FE** que permita llevar a la conclusión de que es necesaria la condena al empleador por este hecho.

Teniendo en claro los presupuestos de índole normativo y jurisprudencial que encaminarán la sentencia de este caso, es necesario ahora poner de presente, cuáles han sido las condiciones puntuales en las que se ha desarrollado el contrato de trabajo entre la demandante y la demandada, para así determinar en un primer momento si en efecto durante los más de seis (06) años de vigencia de la relación laboral, existió algún tipo incumplimiento por parte de mí representada en relación con las obligaciones de carácter laboral y consecuente con ello determinar si el empleador ha actuado en contraposición a los postulados legales que conforman la relación laboral.

En función del parámetro establecido en las líneas anteriores, es necesario contextualizar por qué el retraso en el pago de las prestaciones sociales: a la terminación de la relación laboral y cesantías causados en el año 2016.

En primer lugar, la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, es una Institución que presta de Servicios de Salud de baja complejidad encargada de “prestar los servicios en su nivel de atención” a los pacientes que le sean remitidos por parte de la Entidad Promotora de Salud, con las cuales tengan vínculo contractual.

Como consecuencia de lo anterior, debo manifestar que en desarrollo del objeto social de esta corporación, la misma devenga sus ingresos en forma exclusiva de la prestación de servicios de salud a los usuarios de las Entidades Promotoras de Salud con las cuales tenga vínculo contractual.

Ampliado la información sobre el caso puntual me permito informar:

- 1.1 Entre las **ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUDCOOP EPS** posteriormente **CAFESALUD EPS** (la primera subrogada por la segunda) en calidad de contratantes, la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, en calidad de contratista, se suscribió un contrato de **PRESTACIÓN DE SERVICIOS ASISTENCIALES DEL PLAN OBLIGATORIO DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO BAJO LA MODALIDAD DE CAPITACIÓN**, el contrato fue suscrito bajo el amparo legal de la ley 100 de 1993, en donde se establecieron los parámetros que rigen el sistema de salud en Colombia.

A través de esta normatividad, se facultó a las entidades promotoras de salud para contratar con Instituciones Prestadoras de Salud, con el fin de garantizar la prestación de los servicios de salud establecidos en el plan de salud obligatorio para sus afiliados, como preceptúa el artículo 179:

“(..) ARTÍCULO 179. CAMPO DE ACCIÓN DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD. Para garantizar el Plan de Salud Obligatorio a sus



*afiliados, las Entidades Promotoras de Salud prestarán directamente o contratarán los servicios de salud con las Instituciones Prestadoras y los profesionales (...)
(...) Para racionalizar la demanda por servicios, las Entidades Promotoras de Salud podrán adoptar modalidades de contratación y pago tales como capitación, protocolos o presupuestos globales fijos, (...)*”.

Ahora bien, el pago de los servicios de salud hecho por las **ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUDCOOP EPS** posteriormente **CAFESALUD EPS** (la primera subrogada por la segunda), en calidad de contratantes a las Instituciones Prestadoras de los Servicios de Salud (IPS), depende de la cantidad de recursos que tenga esa entidad en virtud de lo que se conoce como el **PAGO POR CAPITACION** el cual se define según el literal a) del artículo 4 del decreto 4747 de 2007, como:

*“a) Pago por capitación: **Pago anticipado** de una suma fija que se hace por persona que tendrá derecho a ser atendida durante un periodo de tiempo, a partir de un grupo de servicios preestablecido. La unidad de pago está constituida por una tarifa pactada previamente, en función del número de personas que tendrían derecho a ser atendidas.”
(Negrilla fuera de texto).*

- 1.2 De los contratos en comento surgieron obligaciones a cargo del contratista, **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER** expresadas en el capítulo II las cuales, se han cumplido a cabalidad durante la ejecución del mismo.
- 1.3 Dicho lo anterior, se advierte que el pago de los servicios prestados a las **EPS'S** por parte de las **IPS'S**, depende única y exclusivamente de que el Estado a través de las cuentas especiales del **MINISTERIO DE SALUD**, gire a las **ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD**, los recursos propios del pago por capitación, para que a su vez, estas puedan pagar los servicios prestados por las **IPS'S**.
- 1.4 En virtud de los contratos comentados, surgió para las **ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUDCOOP EPS** posteriormente **CAFESALUD EPS** (la primera subrogada por la segunda), la obligación de que con cargo a los recursos del pago por capitación, hiciera el pago de los servicios prestados entre otras, por parte de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**.

Por su parte surgió la obligación en cabeza de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, de prestar los servicios de salud, en favor de los usuarios afiliados al sistema a través de las **ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUDCOOP EPS** posteriormente **CAFESALUD EPS** (la primera subrogada por la segunda).

- 1.1 Se hace imperioso citar la crisis de flujo de recursos en el sistema de salud evidenciada desde el año 2012, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, razón por la que la **ENTIDAD PROMOTOR DE SALUD SALUDCOOP EPS**, como primera medida al finalizar el mismo año, tomó la determinación de hacer el pago de los servicios prestados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, no en forma anticipada como lo venía haciendo, sino de forma vencida, pasando el pago de los mismos





- a 60 y 90 días después de la radicación de las facturas. Como consecuencia de esta primera medida, la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**.
- 1.2 Como consecuencia de la anterior situación de naturaleza impredecible, se empezó generar un desajuste en los ingresos de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, que impactó directamente el flujo de caja de la misma.
 - 1.3 Además de la determinación adoptada por la ENTIDAD PROMOTOR DE SALUD SALUDCOOP EPS , de pasar el pago de sus proveedores, incluida las **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, a 60 días después de la presentación de la factura, se advirtió a mi representada que durante los varios meses no se realizaron los pagos **TOTALES** de los servicios prestados a la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SALUDCOOP EPS y por el contrario lo que hubo durante tal periodo de tiempo se puede catalogar como **PAGOS PARCIALES** que impactaron económicamente a mi representada de forma grave.
 - 1.4 Frente a la situación evidenciada, agravada por el hecho de que la referida Entidad Promotora de salud era la única contratante de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, lo cual se refleja en el hecho de que la totalidad de los ingresos de esta Corporación dependía de la referida EPS (hoy **depende** de MEDIMAS EPS), mi representada procedió a realizar múltiples requerimientos a la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SALUDCOOP EPS, con el fin de acceder a los recursos adeudados por los servicios prestados, que le permitieran garantizar el cumplimiento de sus obligaciones para con sus trabajadores y demás obligaciones contractuales de distinta índole, sin que se tuviese respuesta favorable ni mucho menos el pago de los valores adeudados.
 - 1.5 Por el proceso de liquidación de la Entidad Promotora de Salud **SALUDCOOP EPS**, se transfirieron los usuarios atendidos por esta, a la Entidad Promotora de Salud **CAFESALUD EPS**, por lo que, **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, pasó a ser contratista de referida EPS, suscribiendo vínculo contractual para la de prestación de servicios, a los usuarios transferidos (los cuales, venían siendo atendidos por mi representada.)
 - 1.6 La Entidad Promotora de Salud **SALUDCOOP EPS**, en el proceso de liquidatorio, concedió el término para presentar acreencias, conforme a las normas que así lo establecen; la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, se presentó en debida forma como acreedor soportando las acreencias debidas. Sin embargo **NO** se reconoció la totalidad de la millonaria suma adeudada por esa entidad.
 - 1.7 En ejecución del contrato de prestación de servicios de carácter comercial celebrado con la Entidad Promotora de Salud posteriormente **CAFESALUD EPS**, la situación de pagos fue idéntica a la presentada con la anterior EPS contratante; se siguieron presentando incumplimientos en el pago de los servicios efectivamente prestados ya que hasta la fecha **NO** se han realizado los pagos conforme a los términos pactados, sino que se han venido realizando pagos parciales, e incluso se han presentado periodos en los que no se han postulado pagos para mi representada, afectando gravemente el flujo de caja de esta



corporación y con ello el pago de las obligaciones de la misma como son obligaciones de carácter laboral comercial y de paso el cumplimiento de fallos judiciales.

- 1.5 En vista de las circunstancias económicas, la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, recurrió a diferentes entidades financieras y mecanismos que permitieran dar liquidez a la compañía para poder honrar sus obligaciones. De la misma forma, esta entidad dejó plasmada la difícil situación económica vivida durante los meses mencionados, en los respectivos estados financieros, disponiendo notas técnicas, indicando la precariedad en la recepción de los recursos necesarios para continuar una operación normal.
- 1.6 A pesar de lo anterior, dadas las condiciones del sector salud, y la inestabilidad creada con la en su momento recién anunciada reforma a la salud, las entidades financieras calificaron en todo momento **COMO DE ALTO RIESGO LOS PRÉSTAMOS A ENTIDADES DEL SECTOR SALUD Y SOBRE TODO AQUELLAS CON VÍNCULOS CONTRACTUALES CON LA LIQUIDADA SALUDCOOP EPS Y CAFESALUD EPS**, cerrando de esta forma cualquier posibilidad de apalancamiento para la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER** y con ello la única posibilidad real de dar cumplimiento al pago oportuno de sus obligaciones.
- 1.7 Se debe advertir que mi representada, ha adelantado las gestiones administrativas correspondientes para la obtención de recursos, entre ellas: i) la presentación de acreencias ante el proceso liquidatorio de la Entidad Promotora de Salud **SALUDCOOP EPS**, ii) presentación de solicitudes de conciliación extra-judicial, iii) la interposición de demandas ejecutivas en contra de las contratantes **CAFESALUD EPS**, que paso a referir:
- Proceso ejecutivo de mayor cuantía No. 2016-771 promovido por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER** en contra de **CAFESALUD EPS**, en el Juzgado Segundo (02) Civil del Circuito de Bogotá.

Datos del Proceso			
Información de Radicación del Proceso			
Despacho		Ponente	
002 Circuito - Civil		OSCAR GABRIEL CELY FONSECA	
Clasificación del Proceso			
Tipo	Clase	Recurso	Ubicación del Expediente
De Ejecución	Ejecutivo Singular	Sin Tipo de Recurso	Oficina Judicial -reparto-
Sujetos Procesales			
Demandante(s)		Demandado(s)	
- CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER		- CAFESALUD E.P.S S. A.	
Contenido de Radicación			
Contenido			
PODER - OTROS.-			

Visto lo anterior, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, respecto al pago de los salarios correspondientes al primer semestre del año 2017 y el incumplimiento en el pago de la liquidación de la demandante, de la misma forma, se evidencia



claramente como la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE SANTANDER**, ha intentado agotar las demás fuentes de financiamiento externo, para así poder tener acceso al sector financiero, pero dada la volatilidad del sector salud, no pudo acceder a las mismas.

Es así, como se demuestra que en ningún momento el retraso en el pago de salarios y prestaciones sociales, el cual es innegable, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales de LA TRABAJADORA, por el contrario, fue el resultado de una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor QUE AÚN NO SE HA SUPERADO.

Dadas las consideraciones anteriores, es que se evidencia el porqué de una situación ajena a las posibilidades económicas de la demandada y que sirve de sustento para demostrar que la mora en el pago de esta prestación económica (liquidación final de acreencias laborales y cesantías de año 2016), devino de una situación irresistible a la que se vio abocada la demandada y no a un actuar de mala fe.

Una vez demostradas las condiciones en las cuales se desarrollaba la relación laboral con la totalidad de los empleados y con la demandante, es necesario ahora pasar a los supuestos jurídicos que ilustran o demuestran la necesidad de inaplicar la sanción moratoria solicitada por el demandante. Atendiendo a este fin, se debe recordar que ha establecido la **SALA LABORAL** de la **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA** en reiterada jurisprudencia³, que la aplicación de la sanción moratoria **NO PROCEDE DE MANERA AUTOMÁTICA Y POR EL CONTRARIO, DEBE DEMOSTRARSE QUE EL EMPLEADOR OBRÓ DE MALA FE**, así me permito citar

***“2. LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA EN EL NUMERAL TERCERO DEL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990 tiene origen en el incumplimiento de la obligación que tiene el empleador de consignar a favor del TRABAJADOR en un fondo autorizado el auxilio de cesantía, luego se trata de una disposición de naturaleza eminentemente sancionadora, como tal, SU IMPOSICIÓN ESTÁ CONDICIONADA, como ocurre en la hipótesis del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, AL EXAMEN O APRECIACIÓN DE LOS ELEMENTOS SUBJETIVOS RELATIVOS A LA BUENA O MALA FE QUE GUIARON LA CONDUCTA DEL PATRONO.*”**

Ello no es nada nuevo, pues en sentencia de 9 de abril de 1959, reiterada en varias oportunidades, tanto por el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo como por la Sala de Casación Laboral de la Corte, se ha dicho que, “La sanción por ella consagrada (se refiere al art. 65 del C.S. del T.) no opera de plano sobre los casos de supuestas prestaciones sociales no satisfechas por el

³ Sentencia Radicado 7393 de 1995, Magistrado Ponente: FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ, reiterada en Radicado 13467 de 2000, Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER, Radicado 15075 de 2001, Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER, Radicado 23794 de 2004, Magistrado Ponente: EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS, Radicado 34778 de 2010, Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ, Radicado 37288 de 2012, Magistrado Ponente: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, Radicado 41725 de 2013, Magistrado Ponente: RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, principalmente, entre otras.



patrono, ya que tal indiscriminada imposición de la pena pecuniaria entrañaría aberración contraria a las normas del derecho que proponen el castigo como correctivo de la temeridad, como recíproco del ánimo doloso”.

En el asunto que se estudia, se aplicó la norma sin sopesar previamente a la imposición del castigo, si hubo mala fe de la empleadora, pues el Tribunal se limitó a expresar que como no estaba “demostrado que a los demandantes se les haya consignado las cesantías a partir del 15 de febrero de 1997, la empresa se hizo acreedora a la sanción prevista por el art. 99 de la Ley 50 de 1990”, **LUEGO SE INCURRIÓ EN LA INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DEL CITADO PRECEPTO, PORQUE SIN DUDA LO APLICÓ AUTOMÁTICAMENTE, SI SE TIENE EN CUENTA QUE LA CONDUCTA DE LA PARTE DEMANDADA PARA NO CONSIGNAR ANUALMENTE, SEGÚN SE OBSERVA, NO FUE OBJETO DE NINGÚN ANÁLISIS, AL PUNTO QUE POR FUERA DE AQUELLA IMPOSICIÓN SE DEDICÓ A REBATIR, YA CON POSTERIORIDAD A LA LIQUIDACIÓN DE LA CONDENA**, los argumentos del a quo, en cuanto éste no aceptó que los demandantes estuvieron en el régimen de la ley 50 de 1990, y nada más.⁴” (Negrilla, subrayado, bastardillas y mayúsculas propias)

En el mismo sentido, para contextualizar la importancia del **JUICIO DE VALOR SOBRE LA BUENA O MALA FE DEL EMPLEADOR EN EL CASO DE LA SOLICITUD DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA** por el no pago de cesantías se debe decir que la sentencia con número de radicación 13,467 del 11 julio del año 2000, con Magistrado Ponente Dr CARLOS ISAAC NADER (Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral), indica que:

“SENTENCIA DE INSTANCIA

Aparece en el expediente constancia escrita respecto que la empresa propuso a los actores y éstos convinieron someterse a los dictados de la ley 50 de 1990 en materia del auxilio de cesantía (fls.27), lo cual hicieron mediante comunicación de 18 de junio de 1993 en la que aparecen cumplidos los requisitos exigidos en el parágrafo del artículo 98 de aquella codificación, si se tiene en cuenta que por escrito dirigido a la empresa manifestaron que se acogían al sistema nuevo a partir del 31 de diciembre de 1993. El argumento de la empresa de que hubo incumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 100 de 1993 para que dicha manifestación fuese eficaz no es de recibo, pues resulta evidente que para el momento en que los trabajadores tomaron la decisión (18 de junio de 1993), dicha ley no había cobrado vigencia.

*Así las cosas, no quedando duda que los demandantes se acogieron efectivamente al régimen de cesantía de la ley 50 de 1990, es claro que la empresa incumplió su deber de efectuar a su favor las consignaciones anuales ordenadas en el artículo 99 de la ley 50, concretamente en el Fondo de Cesantías Colpatria, sugerido por la misma empresa en su propuesta de junio 1º de 1993 (Fl. 25), **LUEGO ES EVIDENTE QUE QUIENES DEMANDAN TIENEN DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA EN EL ORDINAL 3º DEL ARTÍCULO 99 DE LA MENTADA NORMATIVIDAD, SI SE TIENE EN CUENTA QUE NO HUBO BUENA FE DE LA PERSONA LLAMADA A***

⁴ Corte suprema de justicia sala de casación Laboral, MP.Carlos Isaac Nader, radicado 13467, del 11 de julio de 2000.



JUICIO, o lo que es lo mismo, no está ello demostrado, pues es de resaltar, que habiendo partido la iniciativa del cambio de sistema de “Bolívalle” y, convenido con los demandantes su inclusión en tal régimen mediante el cumplimiento de los requisitos vigentes en el momento, no obstante, omitió su obligación de hacer los depósitos de las cesantías causadas y, las consignaciones anuales posteriores, **DISCUTIENDO SIN RAZÓN COMO FUNDAMENTO DE SU BUENA FE**, que los trabajadores no habían sido incluidos en el régimen de cesantía congelada, por cuanto no se cumplió con los requisitos consagrados en la ley 100 de 1993, que para el tiempo en que ocurrieron los hechos de este proceso, no se encontraba vigente conforme ya se dijo.

Empero, observa la Corte, que el Tribunal asumió la liquidación de dicha indemnización como si se tratase de auxilios de cesantía originados en diferentes contratos, pues aplicó indemnizaciones independientes a cada uno de los incumplimientos anuales, que así corrieron concomitantemente.

El auxilio de cesantía como su nombre lo indica, es un aborro obligatorio instituido por la ley que se capitaliza a favor del TRABAJADOR para servirle de soporte por algún tiempo, una vez terminado el contrato de trabajo en que se origina, dado lo cual constituye una sola prestación. El hecho de que la ley 50 haya autorizado su cancelación anual definitiva durante la vigencia del contrato, no desnaturaliza su unidad, pues se trata de pagos parciales de una misma prestación.

En ese orden de ideas, la falta de consignación de una anualidad, origina la mora hasta el momento en que ocurra la satisfacción de esa parte de la prestación, aun cuando las anualidades posteriores sean debidamente depositadas en el fondo. Si se incumple la consignación de varias anualidades, la indemnización se causa desde la insatisfacción de la primera consignación con la base salarial que debió tomarse para calcular la cesantía dejada de consignar, pero cuando el patrono incumpla por segunda vez con la obligación de hacer el depósito de la respectiva anualidad, el monto de la sanción seguirá causándose con base en el salario vigente en el año en que se causó la cesantía dejada de depositar, y así sucesivamente, hasta cuando se consigne la anualidad o anualidades adeudadas o se le cancele el auxilio de cesantía directamente al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo.

Siendo así, es claro que el Tribunal interpretó erradamente el ordinal tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 al condenar a la empresa a pagar una sanción independiente y concomitante por cada anualidad en la que aquella omitió efectuar la consignación de la cesantía”.

En este sentido, existiendo variado precedente judicial que comprueba la existencia de una línea jurisprudencial solida al respecto (Radicado 13467 de 2000, Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER, Radicado 23794 de 2004, Magistrado Ponente: EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS, Radicado 34778 de 2010, Magistrado Ponente: FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ, Radicado 37288 de 2012, Magistrado Ponente: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ, Radicado 41725 de 2013, Magistrado Ponente: RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO), se debe poner de presente que para este caso el tribunal tuvo en cuenta el elemento de la buena o mala fe del empleador para realizar o no el pago de la cesantía y de contera aplicar o no la indemnización moratoria surgida del retraso de este pago.

Es así como se evidencia una vez más que antes de entrar a aplicar la sanción por indemnización moratoria por parte del juez, es necesario que exista un análisis probatorio a fin de determinar si



efectivamente existió una mala fe por parte del empleador al abstenerse de realizar dicho pago en la fecha indicada por la ley.

En suma, lo que se pretende evidenciar a través de los argumentos planteados, es que durante el tiempo en el cual estuvo vigente la relación laboral, el actuar del empleador siempre ha estado orientado por el principio de buena fe, concediendo el pago de los derechos legales establecidos por la legislación laboral en favor de la empleada.

De la misma forma se evidencia que para la fecha en la cual se concretó el retraso en el pago la liquidación final de acreencias laborales, existió un actuar de buena fe del empleador, por cuanto este hecho no se concretó como consecuencia de una actitud malintencionada por parte de mi representada, sino que por el contrario fue producto de una situación de orden externo sobre la cual no tenía control y que a pesar de haber realizado todas las acciones tendientes a su mitigación, no pudo resistir. En función de lo anterior, se solicita al despacho de restar validez en aplicar las sanciones (Art. 65 del C.S.T., y 9Art. 99 de la Ley 50 de 1990), establecidas en la ley, en función de los argumentos esbozados en este escrito.

En el medio jurídico son conocidos algunos procesos por hechos similares, como la mora en el pago de cesantías por parte del empleador y en los cuales se ha demostrado un actuar diligente y de buena fe por parte de la demandada que ha llevado a los jueces a absolver en múltiples instancias dichas acciones y para lo cual refiero:

- Proceso con radicado No 2013-460 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO TREINTA Y UNO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA EN LAS CESANTÍAS.** Actualmente hace tránsito a cosa juzgada.
- Proceso con radicado No 2013-504, de un trabajador, en contra de su empleador, conocido en segunda instancia por el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE BOGOTÁ –PONENCIA DE LA MAGISTRADA MARTHA RUTH OSPINA GAITAN con FALLO DEFINITIVO SOBRE LA LITIS Y ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA EN LAS CESANTÍAS.** Actualmente cosa juzgada.
- Proceso con radicado No 2013-467 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO CUARTO (4) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA EN LAS CESANTÍAS.** Actualmente cosa juzgada.
- Proceso con radicado No 2014-446 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO VEINTISEIS (26) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA EN LAS CESANTÍAS.**

De lo anterior, se obtiene que además de los precedentes judiciales emanados por la Honorable **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**, sobre el examen de la buena fe del empleador para el caso de solicitud de la sanción moratoria, también existen pronunciamientos judiciales en favor del empleador que ante situaciones ajenas a su voluntad, los respectivos jueces de conocimiento,



incluyendo dentro de ellos al honorable **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE BOGOTÁ**, avalan el hecho mismo de que durante toda la ejecución del contrato, la demandada haya actuado enmarcada en el principio de buena fe y respeto por las obligaciones laborales, siendo el incumplimiento en el pago en tiempo de las cesantías aquí debatidas, resultado de una situación exógena e irresistible. En este orden de ideas, no se pueden desconocer las argumentaciones tenidas en cuenta por estos operadores judiciales en donde otorgan la razón a la parte demandada.

REITERADA POSICIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SOBRE LA BUENA FE

Mediante sentencia SL194-2019 del 23 de enero de 2019, con ponencia de la H.M. Clara Cecilia dueñas Quevedo, dentro del expediente con radicado 71154, al decidir sobre la aplicación de la sanción moratoria la corte consideró:

Abora bien, aun cuando se admitiera la inoperancia del criterio jurisprudencial, la sanción moratoria solo puede descartarse mediante un examen acucioso del material probatorio y la demostración de la buena fe patronal. Por tanto, si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto, pues la existencia de una verdadera relación laboral no trae consigo la imposición de la sanción, ya que, como se subrayó, su naturaleza sancionatoria impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo.

Del análisis hecho por la Corte Suprema, se observa un criterio claro en tanto que primero el juzgador debe realizar un examen acucioso, es decir diligente, del material probatorio que obra en el expediente. Posteriormente establece la corte, que **“si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto”**. Así pues, corresponde al juzgador en su examen, determinar si hubo lealtad, ánimo de ocultación o de atropello.

Frente a la **lealtad**, la real academia de la lengua establece 3 definiciones a saber:

1. f. *Cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien.*
2. f. *Amor y fidelidad que muestran a su dueño algunos animales, como el perro y el caballo.*
3. f. p. us. *Legalidad, verdad, realidad.*

De las anteriores destacamos el cumplimiento del honor, la legalidad, la verdad y la realidad. Estas últimas características han permeado el actuar de mi representada, pues la realidad es ampliamente conocida y mejor aún, un hecho notorio, pues la intervención de SALUDCOOP EPS en el año 2011 por presuntas irregularidades, fue en su momento conocida y publicada por medios de comunicación impresos, radiales e inclusive de televisión. Como consecuencia de ello, se ha dicho, mi representada quedo con acreencias que superan los miles de millones, pues no se desconoce que esta Corporación nació de la mano de dicha EPS, de la que con el paso del tiempo tuvo que desligarse en aras de garantizar las obligaciones para con sus colaboradores y usuarios.



Posteriormente, se manifestó en la contestación de la demanda que para el año 2015, la operación de los usuarios fue entregada a la EPS CAFESALUD, Entidad que acrecentó la crisis financiera, ante la falta de pago por los servicios prestados, frente a lo cual se procedió con las acciones judiciales pertinentes en aras de obtener los recursos adeudados por las referidas EPS.

Así las cosas, fueron casi 5 años en los que no se tenía el pago por los servicios prestados y en algunas ocasiones solo se tenían pagos parciales, lo que generó incumplimientos con proveedores, arrendadores, prestadores y en general se incumplieron la totalidad de las obligaciones a cargo de esta Corporación, lo que llevó a que se realizaran jornadas de dignificación laboral por parte de los trabajadores, a quienes se les realizaron los pagos con leves retrasos.

A pesar de todo ello, mi representada se ha diferenciado de muchos otros actores del sector salud, quienes han pretendido vulnerar los derechos de sus trabajadores negando el pago de sus obligaciones legales y por el contrario, después de casi 5 años de crisis, se han hecho las gestiones tendientes a lograr la estabilidad de los actuales trabajadores y el pago de las obligaciones a favor de las personas que se han venido desvinculando de la Corporación, situación que es propia de un actuar leal.

Dicho lo anterior, es preciso definir si lo descrito en líneas anteriores, corresponde con un actuar ***sin ánimo de ocultación o de atropello***, frente a lo cual se reitera que no ha sido un actuar deliberado, o que pretenda desconocer los derechos de los trabajadores, como en el presente caso la falta de pago de los derechos de la parte promotora de este proceso, pues durante los más de quince (15) años de existencia de esta corporación, se han materializado cientos de relaciones laborales, las cuales han finalizado en debida forma. Sin embargo, desde la crisis que generó la intervención de SALUDCOOP EPS, lo cual es un hecho notorio, las condiciones económicas de esta corporación se han visto afectadas, pues recuérdese en primer lugar que estamos en presencia de una entidad sin ánimo de lucro y en segundo lugar, que los ingresos de esta dependen el 100% del pago de los servicios de salud prestados.

En conclusión, la información sobre la falta de pago ha sido pública, y ha llevado a una situación imprevisible e irresistible que en ningún momento ha permitido a mi representada actuar de forma diferente, sin que por ello se pretenda atropellar los derechos de los trabajadores.

SOBRE TODOS LOS DERECHOS QUE SE DEBATAN EN LA LITIS

a. EXCEPCIÓN GENÉRICA

Con fundamento en lo establecido en el artículo 282 del Código General del Proceso, respetuosamente solicito se sirva declarar oficiosamente todas y cada una de las excepciones que encuentre probadas en el presente proceso y que no se hubiesen alegado en la contestación de la demanda.

IV. PRUEBAS

Conforme a lo dispuesto el artículo 165 del Código General del Proceso, aplicable para el asunto *sub judice*, que consagra:



“Art. 165.- Medios de prueba. Son medios de prueba la declaración de parte, la confesión, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del juez.

El juez practicará las pruebas no previstas en este código de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio, preservando los principios y garantías constitucionales”. (Negrilla fuera de texto)

Motivo por el cual, a continuación, se relacionan los medios de prueba que se aportan, que están en poder de la demandada y que pretenden probar las excepciones y medios de defensa plasmados en la presente contestación.

• DOCUMENTALES APORTADAS

1. Contrato de Trabajo.
2. Terminación (01) contrato laboral a término fijo.
3. Otro si N° 01 al contrato de trabajo a término fijo.
4. Terminación (02) contrato laboral a término fijo.
5. Otro si N° 02 al contrato de trabajo a término fijo.
6. Terminación (03) contrato laboral a término fijo.
7. Otro si N° 03 al contrato de trabajo a término fijo.
8. Terminación (04) contrato laboral a término fijo.
9. Renuncia presentada por la demandante ante mi representada.
10. Liquidación final del contrato de trabajo.
11. Soporte de pago de cesantías 2016 y 2017.
12. Soporte de pago de seguridad social durante toda la relación laboral.
13. Desprendibles de pago de nómina.
14. Soportes de los fallos referidos en la contestación de la demanda:
 - Proceso con radicado No 2017-00250 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE YOPAL. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA**. Actualmente hace tránsito a cosa juzgada.
 - Proceso con radicado No 2013-504, de un trabajador, en contra de su empleador, conocido en segunda instancia por el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE BOGOTÁ –PONENCIA DE LA MAGISTRADA MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN con FALLO DEFINITIVO SOBRE LA LITIS Y ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA**. Actualmente cosa juzgada.
 - Proceso con radicado No 2013-467 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO CUARTO (4) MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA**. Actualmente cosa juzgada.
15. Resolución 1960 del 06 de marzo de 2017.
16. Anexo No. 1 a la Resolución 1960 del 06 de marzo de 2017.



- **INTERROGATORIO DE PARTE**

Solicito al despacho se fije fecha y hora para llevar a cabo el interrogatorio de parte de la señora **LUZ MARY LEAL PARADA** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.552.585, para que absuelva las preguntas que se le realizaran dentro de la audiencia sobre la relación laboral y los hechos sucedidos con posterioridad a la desvinculación de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**.

- **TESTIMONIALES**

Solicito al Despacho se sirva citar al contador de la compañía, a fin de que ser oída dentro del proceso, absolviendo el cuestionario que debidamente formularé en la pertinente ocasión procesal. En este sentido se solicita la citación de:

El señor **GERARDO DUARTE RIAÑO** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.023.865.570, para que en calidad de contador certificado para la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** identificada con NIT. No. 807.008.301-6, con el objeto de que se sirva indicar a su señoría si la situación económica por la que atravesó la entidad durante los últimos meses del año 2016 y año 2017, impidió en forma irresistible el pago de acreencias laborales de los colaboradores, por la inesperada reducción de liquidez a las cuentas de la misma y demás materias de carácter contable. Adicionalmente se indicará las condiciones financieras de mi representada y su origen.

El citado puede ser notificado de la necesidad de su comparecencia a este proceso a la Calle 98 No. 69 B – 74 Piso Tercero (03), de la ciudad de Bogotá, al correo electrónico gduarte@solucionbpo.com, teléfono 3007377921.

- **DECLARACIÓN DE PARTE**

Del **REPRESENTANTE LEGAL**, de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** identificada con NIT. No. 807.008.301-6, con el objeto de que se sirva a indicar a su señoría como se desarrolló la situación económica de la entidad durante los últimos meses del año 2016 y al presente.

El citado puede notificarse en la Avenida Carrera 20 No. 80-60 Oficina 202 de la ciudad de Bogotá D.C.

V. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Solicito que se tengan como fundamentos de derecho **LOS CUALES FUERON DESARROLLADOS EN EL SUSTENTO DE LAS EXCEPCIONES FORMULADAS**, como los argumentos de oposición a las pretensiones elevadas por parte del demandante. Para tal efecto, se señalarán cada uno de las normas jurídicas, así:

- Ley 100 de 1993.
- Sentencia de la Corte suprema de justicia sala de casación Laboral, radicado 13467, MP. Carlos Isaac Nader, del 11 de julio de 2000.



- Sentencia de la Corte suprema de justicia sala de casación Laboral, Radicado 7393 de 1995, M.P. Francisco Escobar Henríquez,
- Sentencia de la Corte suprema de justicia sala de casación Laboral, Radicado 13467 de 2000, M. P. CARLOS ISAAC NADER,
- Sentencia de la Corte suprema de justicia sala de casación Laboral, Radicado 23794 de 2004, M. P. EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS,
- Sentencia de la Corte suprema de justicia sala de casación Laboral, Radicado 34778 de 2010, M. P. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ.
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de casación laboral. Sentencia del trece (13) de junio de dos mil dos (2002). Radicado N° 17425 M.P. Doctor Fernando Vásquez Botero.
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de casación laboral. Sentencia del seis (6) de diciembre de dos mil diecisiete (2017). Radicado N° 51507 M.P. Doctor Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez.

VI. PETICIONES

Se solicita al señor Juez:

PRIMERO: Se **DECLAREN PROBADAS** las excepciones de previas y de mérito propuestas por la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, identificada con NIT. No. 807.008.301-6.

SEGUNDO: Se **CONDENE EN COSTAS Y AGENCIAS PROCESALES** a la parte demandante.

VII. NOTIFICACIONES

La **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, identificada con el NIT No 807.008.301-6; recibirá notificaciones en la Avenida 0 No 15 – 50 La Playa, de la ciudad de Cúcuta o al correo info@miips.com.co

El suscrito en la Avenida Carrea 20 No. 80 – 60, Oficina 202, de la ciudad de Bogotá, correo: asuntosjudiciales@correacortes.com, teléfono: 3014474091.

Con el acostumbrado respeto,


DIEGO ARMANDO PARRA CASTRO
 C.C. No 1.010.170.828
 T.P. No. 259.203 del C. S. de la J.
Apoderado.