



Señores

JUZGADO SEGUNDO CIVIL LABORAL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD

Pamplona – Norte De Santander

E. S. D.**Expediente:** 2020-104**Demandante:** BELKY SULAY URIBE SUÁREZ**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 IPS NORTE DE SANTANDER**, identificada con el NIT No 807.008.301-6; por medio del presente escrito, y encontrándome en la oportunidad procesal, me permito presentar la **SUBSANACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**, en los siguientes términos:

I. A LOS HECHOS

AL PRIMERO. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar, que efectivamente la señora **BELKY SULAY URIBE SUAREZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.241.505, suscribió dos contratos de trabajo con la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** identificada con el NIT No 807.008.301-6, los cuales se ejecutaron de la siguiente manera:

- a. **ES CIERTO. Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 16 de febrero de 2016, y fecha de terminación el día 13 de agosto de 2016.

Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 14 de agosto de 2016 hasta el 13 de febrero de 2017.
- **Otro si No. 2:** Desde el 14 de febrero de 2017 hasta el 12 de agosto de 2017.
- **Otro si No. 3:** Desde el 13 de agosto de 2017 hasta el 12 de febrero de 2018.

En este sentido, se advierte el día 13 de agosto de 2017 mi representada realiza la entrega de la carta de terminación de contrato, en la cual se indicaba que la relación laboral que se venía ejecutando entre la hoy demandante y mi representada, se extendería hasta el día *12 de febrero de 2018*, por motivo de expiración del término pactado entre las partes.

- b. **PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 15 de marzo de 2018, y fecha de terminación el día 14 de septiembre de 2018.





Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 15 de septiembre de 2018 hasta el 14 de marzo de 2019.
- **Otro si No. 2:** Desde el 15 de marzo de 2019 hasta el 16 de septiembre de 2019.
- **Otro si No. 3:** Desde el 17 de septiembre de 2019 hasta el 16 de marzo de 2020.

Ahora, se advierte que si bien es cierto, el día 5 de noviembre de 2019 la hoy demandante, presentó ante mi representada, carta de renuncia a su cargo, indicando:

“... Me permito expresarle mii deseo de renunciar irrevocable al cargo que vengo desempeñando como Auxiliar de Enfermería del servicio de vacunación culminando la jornada del día de hoy. Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a motivos personales. ...”

En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la carta de renuncia presentada por la hoy demandante, corresponde a su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral, y no como lo refiere el apoderado de la parte demandante cuando indica una causa imputable al empleador, sin configurarse los supuestos para la existencia de la misma.

AL SEGUNDO. ES CIERTO. Efectivamente la relación laboral ejecutada con ocasión del primer contrato, inició el día 16 de febrero de 2016, y culminó el día 12 de febrero de 2018, en virtud de las prórrogas realizadas entre las partes.

2.1. ES CIERTO. Efectivamente en vigencia del primer contrato de trabajo, la hoy demandante desempeñó el cargo de Auxiliar de Enfermería.

2.2. ES CIERTO. Conforme a las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

2.3. NO ES CIERTO. En virtud de que se refieren dos situaciones diferentes, me permito emitir pronunciamiento frente a cada una de ellas, así:

- **En relación a la jornada laboral: NO ES CIERTO.** Sea lo primero indicar, que tal como se observa en el contrato de trabajo, la hoy demandante tenía una jornada laboral de 8 horas diarias.
- **En relación a la apreciación sobre las horas adicionales laboradas, esto dominicales, festivos y/o nocturno: NO ME CONSTA.** Pues en primera instancia, se refiere una situación de índole personal de la hoy demandante, en la cual la institución no tuvo participación alguna. En este sentido, se resalta que no es política de la CORPORACIÓN autorizar el retiro de los documentos, por parte de sus colaboradores, en atención a que los mismos tienen un carácter de privado.





2.4. NO ES CIERTO. Sea lo primero indicar, que tal como se observa en el contrato de trabajo que se aporta, la hoy demandante tenía como salario inicial la suma de **\$840.900**. No obstante se aclara, que a la finalización de la relación laboral, es salario correspondía al equivalente de **\$897.800**.

Ahora, si bien la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito entre las partes, estipula lo relacionado con el salario, debe aclararse que la misma refiere que en los casos en que se perciban comisiones por parte del empleador, esta corresponderá el 82.5% como remuneración ordinaria, y el 17.5% como reconocimiento de dominicales y festivos.

2.5. NO ES CIERTO. Sea lo primero indicar, que si bien la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito entre las partes, estipula lo relacionado con el salario, debe aclararse que la misma refiere que en los casos en que se perciban comisiones por parte del empleador, esta corresponderá el 82.5% como remuneración ordinaria, y el 17.5% como reconocimiento de dominicales y festivos. Ahora, tal como se indicó en al contestación del hecho anterior, de común acuerdo entre las partes se pactó como salario inicial, la suma de **\$840.900**. No obstante se aclara, que con el fin de garantizar la movilidad en el salario, a la finalización de la relación laboral, la remuneración que devengada correspondía al equivalente de **\$897.800**.

2.6. NO ES CIERTO. Sea lo primero indicar, que en vigencia de la relación laboral correspondiente al primer contrato de trabajo suscrito de común acuerdo entre las partes, mi representada garantizó la movilidad en el salario percibido por la señora **BELKY URIBE SUAREZ**, conforme el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, así:

Año	SMMLV	Salario devengado
2016	\$689.455	\$840.900
2017	\$737.717	\$897.800
2018	\$781.242	\$897.800

En este sentido, no es cierto la apreciación realizada por la demandante, cuando indica que el salario devengado por ex colaboradora, equivalía a una suma inferior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

2.7. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar, que tal como lo indica la legislación sobre la materia, el porcentaje de cotización por parte del empleador, de seguridad social en salud y pensión equivale al 8%, correspondiendo el 4% por concepto de salud, y 4% por pensión. En este sentido y en cumplimiento de lo referido mi representada realizó los descuentos de la nómina de la ex colaboradora, conforme se evidencia en los desprendibles de nómina que se aportan.



2.8. (2.7. en el escrito de demanda) ES CIERTO.

2.9. (2.8. en el escrito de demanda) NO ES CIERTO. Pues tal como se evidencia en los soportes de pago de seguridad social que se aporta como medio probatorio junto a la presente contestación de demanda, mi representada realizó la cotización de los referidos periodos.

Ahora, si bien mi representada presentó mora en el pago, ello fue consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como en los argumentos expuestos 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.

2.10. (2.7. en el escrito de demanda) ES CIERTO. Conforme a las condiciones pactadas de común acuerdo entre las partes en el contrato de trabajo.

2.11. (2.10. en el escrito de demanda) PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar que, en ejecución del contrato, se cancelaron las prestaciones sociales causadas, tales como *salarios, intereses sobre cesantías, primas de servicio*. Ahora, mi representada a la finalización de la relación laboral, realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$1.118.939**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.





2.12. (2.11. en el escrito de demanda) PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar que, a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$1.118.939**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

2.13. (2.12. en el escrito de demanda) PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Las *cesantías de 2016* se cancelaron por la suma de **\$853.563**, conforme el soporte de pago que se aporta. En cuanto a las *cesantías 2017* ascienden a la suma de **\$980.478**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

2.14. (2.13. en el escrito de demanda) ES CIERTO. Conforme se evidencia en los desprendibles de pago de nómina de junio y diciembre que se aporta, mi representada canceló a la hoy demandante, las primas de servicios que se causaron con ocasión a la ejecución del primer contrato de trabajo.

AL TERCERO. ES CIERTO. Conforme se indicó al contestar el hecho # 1.

AL CUARTO. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar, que efectivamente de común acuerdo entre las partes se ejecutó un segundo contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, el cual tenía como fecha de inicio de labores 15 de marzo de 2018, y fecha de terminación el día 14 de septiembre de 2018.



Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 15 de septiembre de 2018 hasta el 14 de marzo de 2019.
- **Otro si No. 2:** Desde el 15 de marzo de 2019 hasta el 16 de septiembre de 2019.
- **Otro si No. 3:** Desde el 17 de septiembre de 2019 hasta el 16 de marzo de 2020.

Ahora, se advierte que, el día 5 de noviembre de 2019 la hoy demandante, presentó ante mi representada, carta de renuncia a su cargo, indicando:

“... Me permito expresarle mi deseo de renunciar irrevocable al cargo que vengo desempeñando como Auxiliar de Enfermería del servicio de vacunación culminando la jornada del día de hoy. Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a motivos personales. ...”

En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la carta de renuncia presentada por la hoy demandante, corresponde a su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral, y no como lo refiere el apoderado de la parte demandante cuando indica una causa imputable al empleador, sin configurarse los supuestos para la existencia de la misma.

4.1. ES CIERTO. Efectivamente en vigencia del primer contrato de trabajo, la hoy demandante desempeñó el cargo de Auxiliar de Enfermería.

4.2. NO ES CIERTO. En virtud de que se refieren dos situaciones diferentes, me permito emitir pronunciamiento frente a cada una de ellas, así:

- **En relación a la jornada laboral: NO ES CIERTO.** Sea lo primero indicar, que tal como se observa en el contrato de trabajo, la hoy demandante tenía una jornada laboral de 8 horas diarias.
- **En relación a la apreciación sobre las horas adicionales laboradas, esto dominicales, festivos y/o nocturno: NO ME CONSTA.** Pues en primera instancia, se refiere una situación de índole personal de la hoy demandante, en la cual la institución no tuvo participación alguna. En este sentido, se resalta que no es política de la CORPORACIÓN autorizar el retiro de los documentos, por parte de sus colaboradores, en atención a que los mismos tienen carácter de privado.

4.3. NO ES CIERTO. Sea lo primero indicar, que el salario que devengaba la hoy demandante, equivalía a la suma de **\$897.800.**

Ahora, si bien la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito entre las partes, estipula lo relacionado con el salario, debe aclararse que la misma refiere que en los casos en que se perciban



comisiones por parte del empleador, esta corresponderá el 82.5% como remuneración ordinaria, y el 17.5% como reconocimiento de dominicales y festivos.

4.4. NO ES CIERTO. Sea lo primero indicar, que si bien la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito entre las partes, estipula lo relacionado con el salario, debe aclararse que la misma refiere que en los casos en que se perciban comisiones por parte del empleador, esta corresponderá el 82.5% como remuneración ordinaria, y el 17.5% como reconocimiento de dominicales y festivos. Ahora, tal como se indicó en al contestación del hecho anterior, el salario que devengaba la hoy demandante, equivalía a la suma de **\$897.800**.

4.5. NO ES CIERTO. Sea lo primero indicar, que en vigencia de la relación laboral correspondiente al primer contrato de trabajo suscrito de común acuerdo entre las partes, mi representada garantizó la movilidad en el salario percibido por la señora **BELKY URIBE SUAREZ**, conforme el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, así:

Año	SMMLV	Salario devengado
2018	\$781.242	\$897.800
2019	\$828.116	\$897.800

En este sentido, no es cierto la apreciación realizada por la demandante, cuando indica que el salario devengado por ex colaboradora, equivalía a una suma inferior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

4.6. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar, que tal como lo indica la legislación sobre la materia, el porcentaje de cotización por parte del empleador, de seguridad social en salud y pensión equivale al 8%, correspondiendo el 4% por concepto de salud, y 4% por pensión. En este sentido y en cumplimiento de lo referido mi representada realizó los descuentos de la nómina de la ex colaboradora, conforme se evidencia en los desprendibles de nómina que se aportan.

4.7. ES CIERTO, PERO SE ACLARA. Se aclara que, si bien mi representada presentó mora en el pago, ello fue consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que a través de mi representada, pues como en los argumentos expuestos 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.

4.8. PARCIALMENTE CIERTO, PERO SE ACLARA. Ahora, si bien mi representada presentó mora en el pago, ello fue consecuencia a una situación coyuntural e impredecible por la que atravesó mi representada, pues como en los argumentos expuestos 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.

4.9. ES CIERTO. Conforme las condiciones pactadas entre las partes en el contrato de trabajo.

4.10. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar que tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios e intereses sobre cesantías.

Por otro lado, y en cuanto a las *cesantías de 2018* ascienden a la suma de **\$783.331**, y las correspondientes al *2019* se encuentran incluidas en la **liquidación final de contrato**; ahora se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

Finalmente, se resalta que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.



4.11. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar que, a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la liquidación final de contrato en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

4.12. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Si bien, el día 5 de noviembre de 2019 la hoy demandante, presentó ante mi representada, carta de renuncia a su cargo, indicando:

“... Me permito expresarle mii deseo de renunciar irrevocable al cargo que vengo desempeñando como Auxiliar de Enfermería del servicio de vacunación culminando la jornada del día de hoy. Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a motivos personales. ...”

En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la carta de renuncia presentada por la hoy demandante, corresponde a su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral, y no como lo refiere el apoderado de la parte demandante cuando indica una causa imputable al empleador, sin configurarse los supuestos para la existencia de la misma.

4.13. ES CIERTO. Conforme se evidencia en los desprendibles de pago de nómina de junio y diciembre que se aporta, mi representada canceló a la hoy demandante, las primas de servicios que se causaron con ocasión a la ejecución del primer contrato de trabajo.

AL QUINTO. **ES CIERTO, PERO SE ACLARA.** Sea lo primero indicar, que efectivamente la señora **BELKY SULAY URIBE SUAREZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.241.505, suscribió dos contratos de trabajo con la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** identificada con el NIT No 807.008.301-6, los cuales se ejecutaron de la siguiente manera:





- a. **Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 16 de febrero de 2016, y fecha de terminación el día 13 de agosto de 2016.

Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 14 de agosto de 2016 hasta el 13 de febrero de 2017.
- **Otro si No. 2:** Desde el 14 de febrero de 2017 hasta el 12 de agosto de 2017.
- **Otro si No. 3:** Desde el 13 de agosto de 2017 hasta el 12 de febrero de 2018.

En este sentido, se advierte el día 13 de agosto de 2017 mi representada realiza la entrega de la carta de terminación de contrato, en la cual se indicaba que la relación laboral que se venía ejecutando entre la hoy demandante y mi representada, se extendería hasta el día *12 de febrero de 2018*, por motivo de expiración del término pactado entre las partes.

- b. **Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 15 de marzo de 2018, y fecha de terminación el día 14 de septiembre de 2018.

Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 15 de septiembre de 2018 hasta el 14 de marzo de 2019.
- **Otro si No. 2:** Desde el 15 de marzo de 2019 hasta el 16 de septiembre de 2019.
- **Otro si No. 3:** Desde el 17 de septiembre de 2019 hasta el 16 de marzo de 2020.

Ahora, se advierte que si bien es cierto, el día 5 de noviembre de 2019 la hoy demandante, presentó ante mi representada, carta de renuncia a su cargo, indicando:

“... Me permito expresarle mii deseo de renunciar irrevocable al cargo que vengo desempeñando como Auxiliar de Enfermería del servicio de vacunación culminando la jornada del día de hoy. Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a motivos personales. ...”

En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la carta de renuncia presentada por la hoy demandante, corresponde a su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral.

AL SEXTO. ES CIERTO.

AL SÉPTIMO. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar que tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios e intereses sobre cesantías.

Ahora, se resalta que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de*





servicios, cesantías e intereses sobre cesantías; la cual asciende a la suma de **\$1.118.939**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

AL OCTAVO. PARCIALMENTE CIERTO. Sea lo primero indicar que tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios e intereses sobre cesantías.

Ahora, se resalta que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$1.118.939**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.



8.1. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Pues tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías.

En cuanto a las vacaciones, se resalta que las mismas se encuentran incluidas en la liquidación final de contrato. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

8.2. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Pues tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios e intereses sobre cesantías.

En cuanto a las *vacaciones*, se resalta que las mismas se encuentran incluidas en la liquidación final de contrato. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

8.3. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Pues a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la liquidación final de contrato en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$1.118.939**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

AL NOVENO. ES CIERTO. Las *cesantías de 2016* se cancelaron por la suma de **\$853.563**, conforme el soporte de pago que se aporta.

AL DÉCIMO. ES CIERTO. Conforme se evidencia en el expediente.

AL UNDÉCIMO. ES CIERTO. Efectivamente, el día 5 de noviembre de 2019 la hoy demandante, presentó ante mi representada, carta de renuncia a su cargo, indicando:

“... Me permito expresarle mii deseo de renunciar irrevocable al cargo que vengo desempeñando como Auxiliar de Enfermería del servicio de vacunación culminando la jornada del día de hoy. Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a motivos personales. ...”





En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la carta de renuncia presentada por la hoy demandante, corresponde a su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral.

AL DUODÉCIMO. PARCIALMENTE CIERTO, PERO SE ACLARA. Sea lo primero indicar que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

AL DECIMOTERCERO. ES CIERTO, Y SE ACLARA. Sea lo primero indicar que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.



AL DECIMOCUARTO. NO ES CIERTO. Sea lo primero indicar que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la liquidación final de contrato en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

14.1. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. Pues tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios e intereses sobre cesantías.

En cuanto a las vacaciones, se resalta que las mismas se encuentran incluidas en la liquidación final de contrato. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

14.2. PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA. A la finalización de la relación laboral mi representada realiza la liquidación final de contrato en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

AL DECIMOQUINTO. ES CIERTO. Conforme se evidencia en el expediente.



AL DECIMOSEXTO. ES CIERTO. Conforme se evidencia en el expediente.

AL DECIMOSÉPTIMO. (Décimo octavo en el escrito de demanda) ES CIERTO, PERO SE ACLARA. En atención a que las mismas fueron reconocidas en la liquidación final de contrato que se aporta.

AL DECIMOCTAVO. (Décimo noveno en el escrito de demanda) PARCIALMENTE CIERTO, PERO SE ACLARA. En atención a que la misma, fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

AL DECIMONOVENO. (Vigésimo en el escrito de demanda) ES CIERTO, PERO SE ACLARA. En atención a que la misma, fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

AL VIGÉSIMO. (Vigésimo primero en el escrito de demanda) PARCIALMENTE CIERTO, PERO SE ACLARA. Teniendo en cuenta a que se refieren distintos conceptos, me permito emitir pronunciamiento frente a cada uno de ellos, de la siguiente manera:



a. Pago de prestaciones sociales: PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA.

- **Contrato de trabajo No. 1:** Sea lo primero indicar que, tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías.

Ahora, a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$1.118.939**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- **Contrato de trabajo No. 2:** Sea lo primero indicar que, tal como se observa en los desprendibles de nómina, que se aportan junto a la presente contestación de demanda, mi representada reconoció canceló los valores causados por acreencias laborales, tales como salario, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías.

Ahora, a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- b. **Pago de dotación: ES CIERTO, PERO SE ACLARA.** Se aclara que, 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.

- c. **Pago de seguridad social: PARCIALMENTE CIERTO, Y SE ACLARA.** Sea lo primero indicar, que tal como se observa en los soportes de pago de seguridad social integral que se aportan, en vigencia del primer contrato de trabajo mi representada canceló la totalidad de los valores causados.

Ahora y en relación con los valores causados con ocasión del segundo contrato de trabajo, si bien se presentaron leves retrasos en el pago del último periodo laborado, se aclara que la mora fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

- d. **Pago de indemnización moratoria: ES CIERTO, PERO SE ACLARA.** Pues tal 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 liquidación final de contrato, no se configuró como un actuar de mala fe o intención dañina del empleador de afectar los derechos laborales del **TRABAJADOR**, 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.





- e. **Pago por ultra y extra petita: ES CIERTO, PERO SE ACLARA.** Corresponde a una pretensión.

II. PRETENSIONES

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

PRETENSIONES DECLARATIVAS:

Primero. NO ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. Pues no se encuentra en duda, que la señora **BELKY SULAY URIBE SUAREZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.241.505, suscribió dos contratos de trabajo con la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** identificada con el NIT No 807.008.301-6, los cuales se ejecutaron de la siguiente manera:

- a. **Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 16 de febrero de 2016, y fecha de terminación el día 13 de agosto de 2016.

Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 14 de agosto de 2016 hasta el 13 de febrero de 2017.
- **Otro si No. 2:** Desde el 14 de febrero de 2017 hasta el 12 de agosto de 2017.
- **Otro si No. 3:** Desde el 13 de agosto de 2017 hasta el 12 de febrero de 2018.

En este sentido, se advierte el día 13 de agosto de 2017 mi representada realiza la entrega de la carta de terminación de contrato, en la cual se indicaba que la relación laboral que se venía ejecutando entre la hoy demandante y mi representada, se extendería hasta el día *12 de febrero de 2018*, por motivo de expiración del término pactado entre las partes.

- b. **Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 15 de marzo de 2018, y fecha de terminación el día 14 de septiembre de 2018.

Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 15 de septiembre de 2018 hasta el 14 de marzo de 2019.
- **Otro si No. 2:** Desde el 15 de marzo de 2019 hasta el 16 de septiembre de 2019.
- **Otro si No. 3:** Desde el 17 de septiembre de 2019 hasta el 16 de marzo de 2020.

Ahora, se advierte que si bien es cierto, el día 5 de noviembre de 2019 la hoy demandante, presentó ante mi representada, carta de renuncia a su cargo, indicando:





“... Me permito expresarle mii deseo de renunciar irrevocable al cargo que vengo desempeñando como Auxiliar de Enfermería del servicio de vacunación culminando la jornada del día de hoy. Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a motivos personales. ...”

En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la carta de renuncia presentada por la hoy demandante, corresponde a su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral, y no como lo refiere el apoderado de la parte demandante cuando indica una causa imputable al empleador, sin configurarse los supuestos para la existencia de la misma.

Segundo. NO ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. Pues no se encuentra en duda, que la señora **BELKY SULAY URIBE SUAREZ** identificada con cédula de ciudadanía No. 1.094.241.505, suscribió dos contratos de trabajo con la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** identificada con el NIT No 807.008.301-6, los cuales se ejecutaron de la siguiente manera:

a. **Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 16 de febrero de 2016, y fecha de terminación el día 13 de agosto de 2016.

Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 14 de agosto de 2016 hasta el 13 de febrero de 2017.
- **Otro si No. 2:** Desde el 14 de febrero de 2017 hasta el 12 de agosto de 2017.
- **Otro si No. 3:** Desde el 13 de agosto de 2017 hasta el 12 de febrero de 2018.

En este sentido, se advierte el día 13 de agosto de 2017 mi representada realiza la entrega de la carta de terminación de contrato, en la cual se indicaba que la relación laboral que se venía ejecutando entre la hoy demandante y mi representada, se extendería hasta el día *12 de febrero de 2018*, por motivo de expiración del término pactado entre las partes.

b. **Contrato de trabajo a término fijo No. 1:** Tenía como fecha de inicio de labores 15 de marzo de 2018, y fecha de terminación el día 14 de septiembre de 2018.

Posteriormente, de común acuerdo entre las partes, se decide prorrogar la referida relación laboral, así:

- **Otro si No. 1:** Desde el 15 de septiembre de 2018 hasta el 14 de marzo de 2019.
- **Otro si No. 2:** Desde el 15 de marzo de 2019 hasta el 16 de septiembre de 2019.
- **Otro si No. 3:** Desde el 17 de septiembre de 2019 hasta el 16 de marzo de 2020.

Ahora, se advierte que si bien es cierto, el día 5 de noviembre de 2019 la hoy demandante, presentó ante mi representada, carta de renuncia a su cargo, indicando:

“... Me permito expresarle mii deseo de renunciar irrevocable al cargo que vengo desempeñando como Auxiliar de Enfermería del servicio de vacunación culminando la jornada del día de hoy. Dicha decisión la he tomado por iniciativa propia y corresponde a motivos personales. ...”





En virtud de lo anterior, tenemos entonces que la carta de renuncia presentada por la hoy demandante, corresponde a su decisión voluntaria de dar por terminada la relación laboral, y no como lo refiere el apoderado de la parte demandante cuando indica una causa imputable al empleador, sin configurarse los supuestos para la existencia de la misma.

PRETENSIONES CONDENATORIAS:

Primero. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. Teniendo en cuenta que en la presente pretensión se refieren diferentes conceptos, me permito emitir concepto de la siguiente manera:

- a. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar que, las *cesantías de 2016* se cancelaron por la suma de **\$853.563**, conforme el soporte de pago que se aporta.

Por otro lado, y en cuanto a las *cesantías de 2017* ascienden a la suma de **\$980.478**, y las correspondientes al *2018* se encuentran incluidas en la **liquidación final de contrato**; ahora se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- b. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar que, los *intereses sobre cesantías de 2016 y 2017* se cancelaron conforme el soporte de pago de nómina de enero de 2017 y 2018 que se aportan.

Por otro lado, y en cuanto a los *intereses sobre cesantías de 2018* se encuentran incluidas en la **liquidación final de contrato**; ahora se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.





En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- c. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar que, a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$1.118.939**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- d. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar que, las *primas de servicios causadas en vigencia de la relación laboral* se cancelaron conforme los soportes de pago de nómina de junio y diciembre que se aporta.

Por otro lado, y en cuanto a la *prima de servicios de 01-01-2018 hasta el 11-02-2018* se encuentran incluidas en la **liquidación final de contrato**; ahora se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.





En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- e. **ME OPONGO.** Las *cesantías de 2018* ascienden a la suma de **\$783.331**, y las correspondientes al *2019* se encuentran incluidas en la **liquidación final de contrato**; ahora se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

Finalmente, se resalta que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- f. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar que, los *intereses sobre cesantías de 2018* se cancelaron conforme el soporte de pago de nómina de enero de 2019 que se aporta. En cuanto a los correspondientes al *2019* se encuentran incluidos en la **liquidación final de contrato**; ahora se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

Finalmente, se resalta que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. En este



sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

g. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar que a la finalización de la relación laboral mi representada realiza la **liquidación final de contrato** en la que se incluyeron los conceptos de *vacaciones por liquidación, prima de servicios, cesantías e intereses sobre cesantías*; la cual asciende a la suma de **\$2.009.773**. No obstante, se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

h. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar que, las *primas de servicios causadas en vigencia de la relación laboral* se cancelaron conforme los soportes de pago de nómina de junio y diciembre que se aporta.

Por otro lado, y en cuanto a la *prima de servicios de 01-07-2019 hasta el 05-11-2019* se encuentran incluidas en la **liquidación final de contrato**; ahora se aclara que la mora en los pagos fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.

En este sentido, solicito al despacho tener en cuenta los argumentos que se exteriorizaron en las **EXCEPCIONES**, en los que 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.

- i. **ME OPONGO.** Sea lo primero indicar, que en vigencia de la relación laboral correspondiente al primer contrato de trabajo suscrito de común acuerdo entre las partes, mi representada garantizó la movilidad en el salario percibido por la señora **BELKY URIBE SUAREZ**, conforme el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, así:

Año	SMMLV	Salario devengado
2018	\$781.242	\$897.800
2019	\$828.116	\$897.800

En este sentido, no es cierto la apreciación realizada por la demandante, cuando indica que el salario devengado por ex colaboradora, equivalía a una suma inferior al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Segundo. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. 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 liquidación final de contrato, 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.



Tercero. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. La causación de la indemnización moratoria de la que trata el artículo 65 de Código Sustantivo de Trabajo, no opera de manera automática, para su aplicación se requiere que se acredite mala fe por parte del emperador, en la no cancelación de las acreencias, por lo que, me permito solicitar tener en cuenta los argumentos referidos en la **CONTESTACIÓN DEL HECHO OCTAVO**. Es así, como se demuestra que en ningún momento el retraso en el pago de acreencias laborales, 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 A LA FECHA NO HA SIDO SUPERADA.

Cuarto. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. Se reitera que, el retraso no obedeció a un capricho o voluntad del empleador, pues como se ha manifestado la corporación ha venido atravesando por una difícil situación económica, que no le permitió cumplir el pago de forma oportuna, NO siendo el constante de la relación laboral, pues, durante la vigencia del vínculo contractual, mi representada canceló de forma oportuna las acreencias laborales.

Quinto. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. Se aclara que, 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.

Sexto. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. Sea lo primero indicar, que tal como se observa en los soportes de pago de seguridad social integral que se aportan, en vigencia del **primer contrato de trabajo** mi representada canceló la totalidad de los valores causados.

Ahora y en relación con los valores causados con ocasión del **segundo contrato de trabajo**, si bien se presentaron leves retrasos en el pago del último periodo laborado, se aclara que la mora fue consecuencia de la difícil situación económica que se presentó en el sector salud, como consecuencia de la intervención de **SALUDCOOP EPS**, entidad con la que mi representada tenía relaciones contractuales, y que dejó a mi representada con unas acreencias pendientes por pago.





Séptimo. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. 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.

Octavo. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. En atención a que no existe valor alguno por reconocer.

Noveno. ME OPONGO A ESTA PRETENSIÓN. 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:

3.1. PREVIAS

En cumplimiento a lo indicado en el artículo 100 del C. G. del P., numeral 1º, “... *falta de jurisdicción o de competencia...*” el cual se aplica por analogía en virtud del artículo 145 del C. P. L. y de la SS, se presentará la siguiente excepción previa:

IMPOSIBILIDAD DEL DESPACHO PARA CONOCER Y RESOLVER CONFLICTOS ECONÓMICOS.

Sea lo primero indicar, que si bien el planteamiento que a continuación se desarrolla corresponde con una excepción previa, es preciso recordar que el incremento salarial es solo uno de los problemas jurídicos planteados con la demanda. Dicho lo anterior, en el artículo 3 del C.P.L., se refiere la exclusión de los conflictos económicos así:

“... ARTICULO 3o. EXCLUSIÓN DE LOS CONFLICTOS ECONÓMICOS. *La tramitación de los conflictos económicos entre {empleadores} y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las Leyes especiales sobre la materia...*”

Ahora bien, este precepto ha sido acogido por la Corte Suprema de Justicia en su diversa jurisprudencia, al reconocer que los conflictos que se generen con ocasión al incremento salarial por tratarse de temas estrictamente económicos, se escapan de la competencia de los jueces de materia laboral; para ello en sentencia del 1º de febrero de 2011 el M.P. Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza, con radicación No. 46.855, se realiza un análisis jurisprudencia desde 1999 respecto de la temática a tratar, así:

“...*En sentencia de 5 de noviembre de 1999, radicación 12.213, esta Corporación razonó:*





... No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

“En efecto, no existe en la legislación laboral norma que así se lo permita y, como lo destacara el fallador de segundo grado, la Constitución Política en su artículo 53, en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de, entre otros, dicho principio. Además el propio Ordenamiento Superior en el artículo 230 fue el que le impuso a los jueces la obligación de, en sus providencias, estar sometidos al imperio de la ley.

“Lo ideal, cuando se persigue un aumento salarial, sin que se trate del mínimo, con base en el Índice de Precios al Consumidor, es que empleador y trabajadores se reúnan y a través de la discusión, en que cada una de las partes exponga sus razones, se negocie o se concerté, para que finalmente ello se logre, obviamente sin la presencia del juez, porque aquí no se trata de un conflicto de orden jurídico, de los que prevé el artículo 1° de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, sino una Radicación 46.855 17 de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3° ibidem.

Como consecuencia de lo anterior, tenemos que el juez laboral no es el llamado a conocer sobre las pretensiones sobre las cuales versa la presente demanda, en lo relacionado con el incremento salarial en vigencia de un contrato de trabajo.

Descendiendo al caso en concreto, tenemos que desde el año 2016 hasta la finalización de la relación laboral, el salario devengado por la hoy demandante correspondía a la suma de **\$897.800**, valor superior al salario mínimo establecido por el Gobierno Nacional, por lo que no se resulta procedente el derecho invocado:

- **Contrato de trabajo No. 1:**

Año	SMMLV	Salario devengado
2016	\$689.455	\$840.900
2017	\$737.717	\$897.800
2018	\$781.242	\$897.800

- **Contrato de trabajo No. 2:**

Año	SMMLV	Salario devengado
-----	-------	-------------------



2018	\$781.242	\$897.800
2019	\$828.116	\$897.800

Como consecuencia de lo anterior, es claro que en el presente asunto no puede el juez laboral entrar a resolver el problema jurídico planteado.

3.2. MÉRITO

IMPOSIBILIDAD DEL DESPACHO PARA CONOCER Y RESOLVER CONFLICTOS ECONÓMICOS.

Sea lo primero indicar, que si bien el planteamiento que a continuación se desarrolla corresponde con una excepción previa, es preciso recordar que el incremento salarial es solo uno de los problemas jurídicos planteados con la demanda. Dicho lo anterior, en el artículo 3 del C.P.L., se refiere la exclusión de los conflictos económicos así:

“... ARTICULO 3o. EXCLUSIÓN DE LOS CONFLICTOS ECONÓMICOS. La tramitación de los conflictos económicos entre {empleadores} y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las Leyes especiales sobre la materia...”

Ahora bien, este precepto ha sido acogido por la Corte Suprema de Justicia en su diversa jurisprudencia, al reconocer que los conflictos que se generen con ocasión al incremento salarial por tratarse de temas estrictamente económicos, se escapan de la competencia de los jueces de materia laboral; para ello en sentencia del 1º de febrero de 2011 el M.P. Dr. Gustavo José Gnecco Mendoza, con radicación No. 46.855, se realiza un análisis jurisprudencia desde 1999 respecto de la temática a tratar, así:

“...“En sentencia de 5 de noviembre de 1999, radicación 12.213, esta Corporación razonó:

... No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

“En efecto, no existe en la legislación laboral norma que así se lo permita y, como lo destacara el fallador de segundo grado, la Constitución Política en su artículo 53, en relación con la remuneración mínima vital y móvil, trasladó a la ley la regulación de, entre otros, dicho principio. Además el propio Ordenamiento Superior en el artículo 230 fue el que le impuso a los jueces la obligación de, en sus providencias, estar sometidos al imperio de la ley.

“Lo ideal, cuando se persigue un aumento salarial, sin que se trate del mínimo, con base en el Índice de Precios al Consumidor, es que empleador y trabajadores se reúnan y a través de la discusión, en que cada una de las partes exponga sus razones, se negocie o se concerté, para que finalmente ello se logre, obviamente sin la presencia del juez, porque aquí no se trata de un



conflicto de orden jurídico, de los que prevé el artículo 1° de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, sino una Radicación 46.855 17 de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3° ibidem.

Como consecuencia de lo anterior, tenemos que el juez laboral no es el llamado a conocer sobre las pretensiones sobre las cuales versa la presente demanda, en lo relacionado con el incremento salarial en vigencia de un contrato de trabajo.

Descendiendo al caso en concreto, tenemos que desde el año 2016 hasta la finalización de la relación laboral, el salario devengado por la hoy demandante correspondía a la suma de **\$897.800**, valor superior al salario mínimo establecido por el Gobierno Nacional, por lo que no se resulta procedente el derecho invocado:

- **Contrato de trabajo No. 1:**

Año	SMMLV	Salario devengado
2016	\$689.455	\$840.900
2017	\$737.717	\$897.800
2018	\$781.242	\$897.800

- **Contrato de trabajo No. 2:**

Año	SMMLV	Salario devengado
2018	\$781.242	\$897.800
2019	\$828.116	\$897.800

Como consecuencia de lo anterior, es claro que en el presente asunto no puede el juez laboral entrar a resolver el problema jurídico planteado.

FRENTE AL SUPUESTO DESPIDO INDIRECTO.

A. INEXISTENCIA DE DESPIDO INDIRECTO

En este punto es necesario examinar los motivos expuestos por la ex trabajadora, hoy demandante para entrar a determinar si se compaginan con los criterios establecidos por la Jurisprudencia de la Corte Suprema de justicia. Sin embargo, antes de emprender dicha labor, es necesario hacer una distinción establecida por la jurisprudencia entre lo que denomina renuncia



inducida o sugerida y el auto despido o despido indirecto, ya que la corte ha definido la primera como:

“la libre y espontánea voluntad del TRABAJADOR encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la terminación del contrato EL TRABAJADOR manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.”¹

Por otro lado tenemos el auto despido o despido indirecto que en la misma sentencia la corte definió:

“obedece a una conducta consciente y deliberada del TRABAJADOR encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimidente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7° decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

Hecha la citación, es necesario precisar que de lo referido en la misiva por la señora **BELKY URIBE** no se infiere que en su decisión el empleador hubiere engañado u obligado mediante la fuerza a tomar la apresurada decisión por el adoptada, pues por el contrario al leer las afirmaciones de la demanda, el apoderado de la demandante las pretende hacer ver que el empleador fue el determinador de dicha conducta por parte del hoy demandante.

Planteado el debate sobre el escenario del auto despido o despido indirecto, es necesario revisar los siguientes criterios:

La CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL planteó lineamientos a examinar frente a un caso de terminación sin justa causa imputable al empleador, en los siguientes términos:

Abora bien, la Corte encuentra que la aserción central del fallo recurrido en cuanto a la calificación de la terminación del contrato laboral se refiere, es consecuencia de las siguientes deducciones previas a que llegó el juzgador: 1) que desde mediados de 1998, la demandante quedó inactivo, prácticamente de

¹ Ibídem 2.



*manera definitiva, por disposición de la empresa; 2) que mientras EL TRABAJADOR reclamante era reducido a tal inactividad laboral, la empresa contrataba clasificadores de algodón que habían sido retirados de la misma empresa; 3) que en todos los contratos de trabajo se admite generalmente el deber de ocupación de la energía de trabajo del operario por parte del empleador, y el no hacer uso de esa fuerza es contrario a la buena fe y no es compatible con la esencia del contrato de trabajo; 4) que **en el proceso no está demostrado que la demandada hubiera estado asistida de fundadas razones para haber procedido en la forma como está establecida**, pues no obstante necesitar clasificadores de algodón como la demandante, optó por suplantarlos en la prestación del servicio, consiguiendo otros trabajadores para esa finalidad, como quedó probado; 5) que la actitud de la empresa de negarse a utilizar la fuerza de trabajo de la demandante, legalmente autorizaba a éste para dar por terminado el contrato de trabajo, en el marco del despido indirecto; 6) **que la causa motivante de la terminación del contrato de trabajo por parte del actor fue su reducción a la pasividad laboral desde mediados de 1998**, lo cual es el hecho presente, mientras los hechos que dieron lugar a las acciones judiciales se pueden invocar como antecedentes para mayor justificación del despido indirecto.²*

De lo anteriormente citado, es factible evidenciar que trata de **UN CASO PARTICULAR**, en el que el empleador generó condiciones que redujeron laboralmente a una pasividad absoluta al trabajador, ya que al demandante le negaba la posibilidad de prestar sus servicios mientras que para el mismo cargo se contrató otras personas, lo cual, evidencia un actuar del empleador encaminado a impedir al trabajador el desempeño de la labor contratada, conducta ésta que analizada en función de la realidad laboral del TRABAJADOR no tenía razones fundadas.

En el referido fallo se evidencia el criterio establecido por la Corte, en el sentido de demostrar que **LA DEMANDADA HUBIERA ESTADO ASISTIDA DE FUNDADAS RAZONES PARA ACTUAR EN LA FORMA COMO LO HIZO**. Así las cosas, con los hechos referidos en el escrito de la contestación, es necesario analizar la situación planteada por la accionante en su misiva:

“(…) Cordial saludo, a través de esta carta, quiero manifestarle mi deseo de renunciar al puesto de trabajo como auxiliar de facturación, que he venido ejerciendo durante los últimos 6 años. Dicha decisión corresponde a motivos estrictamente personales (…)”

Bajo estos parámetros, resulta improcedente pretender imputarle a la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, causa alguna para sustentar su decisión voluntaria de terminar el contrato de trabajo, pues de la carta de renuncia solo se puede inferir la iniciativa propia de la hoy demandante dar por terminada la relación laboral.

² 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.



B. PAGO DE LOS DERECHOS LABORALES CAUSADOS Y DEBIDOS AL TRABAJADOR.

Durante el tiempo, en el que se mantuvo vigente el vínculo laboral, el empleador ha realizado el pago de los derechos laborales causados en favor de la señora **BELKY URIBE**, reconociendo una asignación básica mensual por concepto de remuneración de los servicios prestados a ésta entidad, denominada **SUELDO BÁSICO** y que obedece a los términos contractuales pactados, con los incrementos realizados anualmente por el empleador.

Ahora bien, en virtud de mandatos legales, en cada pago se realizan los descuentos correspondientes por aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud correspondiente al (4%) del sueldo básico, así como por aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensión (4%) también del sueldo básico, recursos que junto con el aporte obligatorio del empleador, son remitidos a los fondos y entidades del sistema de seguridad social integral en los términos legales.

Así las cosas, tal como se habrá de evidenciar en cada desprendible de nómina, la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, ha venido liquidando y pagando en debida forma el salario del demandante.

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.

INEXISTENCIA DEL DERECHO AL INCREMENTO SALARIAL

De acuerdo a las disposiciones establecidas en materia laboral, se estableció que hay derecho al incremento salarial, cuando un trabajador devenga como remuneración un valor igual al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. En este sentido, lo ha advertido la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 56518 del 9 de abril de 2019, así:

“Reajuste salarial: ha sostenido esta Corporación, que ante la inexistencia de norma alguna que así lo disponga, el reajuste anual de salarios no es procedente cuando el monto devengado supera el salario mínimo mensual legal vigente. (CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36894). Por esa razón, en la liquidación a efectuarse en este caso, en los años 2001 y 2002, dado que para esos periodos su salario era superior al mínimo legal y, para los demás, sería el último, luego no opera reajuste alguno por este concepto.»
También ha dicho la Corte suprema de justicia que a los jueces no les está permitido ordenar incrementos de salarios excepto cuando se trata del salario mínimo, como en la sentencia 46855 del primero de febrero de 2011 reiterada en sentencia 58043 del 18 de octubre de 2017 con ponencia del magistrado Luis Gabriel Miranda:

«Empero, lo que no es dable a un juez del trabajo ni a ningún otro, es ordenar un incremento salarial que no tiene ningún respaldo en el ordenamiento jurídico vigente, porque la función de los jueces no es legislar, y es distinta también a la de los arbitradores, por eso es contrario a sus atribuciones hacer la ley, ya que su deber, al menos en el derecho positivo colombiano, es aplicarla por cuanto los funcionarios judiciales, en sus providencias sólo están sometidos al imperio de la Ley, como lo pregona paladinamente el texto 230 de la Carta Política, y lo refuerza aún más al agregar que la equidad, la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial.»

En virtud de lo anterior, y aplicando las referidas disposiciones al caso en comento, tenemos que desde el año 2016 hasta la finalización de la relación laboral, el salario devengado por la hoy demandante correspondía a la suma de **\$897.800**, valor superior al salario mínimo establecido por el Gobierno Nacional, por lo que no se resulta procedente el derecho invocado:

- **Contrato de trabajo No. 1:**

Año	SMMLV	Salario devengado
-----	-------	-------------------



2016	\$689.455	\$840.900
2017	\$737.717	\$897.800
2018	\$781.242	\$897.800

- Contrato de trabajo No. 2:

Año	SMMLV	Salario devengado
2018	\$781.242	\$897.800
2019	\$828.116	\$897.800

MOVILIDAD DEL SALARIO

• INEXISTENCIA DEL DERECHO

Se debe indicar que, el salario mínimo es incrementado anualmente mediante decreto nacional, lo que aplica para todos los trabajadores que devenguen hasta UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE (1 SMMLV).

Al respecto señaló la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 56518 del 9 de abril de 2019 con ponencia de la magistrada Cecilia Margarita Durán:

«Reajuste salarial: ha sostenido esta Corporación, que ante la inexistencia de norma alguna que así lo disponga, el reajuste anual de salarios no es procedente cuando el monto devengado supera el salario mínimo mensual legal vigente. (CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 36894). Por esa razón, en la liquidación a efectuarse en este caso, en los años 2001 y 2002, dado que para esos periodos su salario era superior al mínimo legal y, para los demás, sería el último, luego no opera reajuste alguno por este concepto.» Subrayado fuera del original.

Se concluye entonces que, el incremento salarial no aplica para aquellos trabajadores que devenguen más de UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE (1 SMMLV), razón por la cual, mi representada la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER** no estaba en la obligación legal de incrementar el salario mensual a la ex colaboradora **BELKY SULAY URIBE SUAREZ**, pues se reitera que, siempre devengó un



salario superior al mínimo legal establecido, siendo el último la suma de **OCHOCIENTOS NOVENTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS PESOS M/CTE (\$897.800)**.

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	CORPORACIÓN IPS NORTE DE SANTANDER	\$ 8.175.788.878	\$ 2.345.705.028

Esta situación debilitó fuertemente las finanzas de esta corporación, que intento salir adelante 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 SANTANDER**, 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.³

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 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.

³ Tomado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/cafesalud-medicos-generales-y-odontologos-entran-en-paro/509516> Tomado el 20 de diciembre de 2016.



Adicionalmente, es importante resaltar y poner en conocimiento, la sentencia más reciente que acogió los argumentos de buena fé expuestos en un caso con parecidos elementos, en virtud de ello, la sentencia 15176-31-03-001-2018-00080-01 (2020-1101) emitida por la M.P. Dra. MARIA ISABELLA FONSECA GONZÁLEZ, en la cual se indicó:

“... Al respecto, la Sala debe señalar que la toma de posesion de los bienes, negocios y la intervencion forzosa administrativa para liquidar la EPS Saludcoop, fue un hecho publico ampliamente difundido y fue dispuesta por la Superintendencia Nacional de Salud en la Resolucion 2414 del 24 de noviembre de 2015, COITIO consecuencia de esa intervencion se ordenó la suspensiofin de los pagos de las obllgaciones causadas hasta el momento de la toma de posesion como aparece en el literal k del articulo 3°.

Con ocasion de la intervencion se expidio la Resolucion 1960 del 6 de marzo de 2017, por la cual se resolvieron las objeciones a los créditos presentados y se calificaron algunos entre ellos la obligacion de la EPS intervenida con la Corporacion demandada, como consta en el anexo que se aporato con la contestacion de la demanda y hace parte integral de la citada Resolucion, la cual se puede consultar en la pagina web de la Superintendencia Nacional de Salud o en la de SALUDCOOP, en la que consta que la demandada, identificada con el Nlt. No. 820004868 reclamo la sulva de \$7.408.581.614, los cuales no han sido pagados porque estan glosados.

Significa lo anterior, que al suspenderse el pago a los acreedores desde la toma de posesion de bienes y negocios y la intervencion forzosa administrativa con fines liquidatorios a la que se sometio a SALUDCOOP, sus acreedores, entre ellos la Corporacion aqui demandada, no podian obtener pago directo de sus créditos, quedando sujetos al proceso de liquidacion, el que para la fecha de terminacion del contrato de trabajo de la demandante, no habia finalizado, lo que indudablemente afecto negativamente sus las finanzas y la atencion de sus obligaciones, porque su principal cliente entro en liquidacion y no podia seguir facturando sus servicios ante la incertidumbre del pago.

Y aunque no hay duda de la demora en la consignacion de las prestaciones sociales a la demandante, ello se debio al estado de iliquidez de la demandada que impidio el pago oportuno de sus obligaciones, entre ellas las laborales, pero, COLVO se indico en los hechos de la demanda, la Corporacion demandada le liquido e informo que las prestaciones sociales y demas derechos le serian consignados en su cuenta, circunstancias que descartan un proceder deliberado de sustraerse al cumplimiento de sus obligaciones, precisamente por el dificil escenario financiero en el que se hallaba, y lo que muestra la prueba es que durante la vinculacion laboral de la demandante le cancelaron los salarios, prestaciones causadas como las primas de servicio, las cesantias de los años 2015 y 2016 fueron depositadas en el Fondo de Cesantias elegido por ella, le cancelaron los intereses sobre las mismas y vacaciones, los intereses a las cesantias, quedando pendiente unicamente las cesantias del periodo laborado en el año 2017, como los intereses a las cesantias sobre las mismas, lo que indica que en general no hubo incuinplimiento constante durante la vigencia del vinculo laboral y la demora se presento a la finalizacion, debido a la incapacidad economlca que le genero el no pago de los servicios prestados a Salucoop y la intervencion de la misma, dispuesta por la Superintendencia Nacional de Salud.

De manera que en las circunstancias facticas y probatorias destacadas que generaron la falta de pago de las prestaciones sociales debidas a la demandante, no estaban orientadas a desconocerle sus derechos,



lo que descarta la inala fe sobre la que descansa la indemnización del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que se revocara dicha condena. ...”

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.

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.

A pesar de los argumentos expuestos y en gracia de discusión, en el desarrollo del proceso es necesario indicar que frente a una eventual solicitud de reconocimiento y pago de la sanción contenida en el artículo 99 de la ley 50 de 1990 y la establecida en el artículo 65 del CST, **NO SON CONCURRENTES ENTRE ELLAS**, pues a la terminación del contrato de trabajo,

la sanción moratoria a aplicar es la del artículo 65 del C. S. T. y no la pertinente de la Ley 50 de 1990, así lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia, en la Sala de Casación Laboral, 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 fenece. 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. Dicho lo anterior, es factible concluir la inaplicación de las sanciones de manera concurrente, ya que, en el peor de los escenarios en caso de emitirse condena, esta deberá ajustarse a los postulados jurisprudenciales.

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 cortes 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 legua 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 QUE SE APORTAN**

1. Poder General
2. Certificado de Existencia y Representación Legal de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER.**
3. Resolución 1960 del 06 de marzo de 2017.
4. Anexo No. 1 a la Resolución 1960 del 06 de marzo de 2017.
5. **Contrato de Trabajo a Término fijo No. 1.**
6. Terminación (01) contrato laboral a término fijo.
7. Otro si N° 01 al contrato de trabajo a término fijo.
8. Terminación (02) contrato laboral a término fijo.
9. Otro si N° 02 al contrato de trabajo a término fijo.
10. Terminación (03) contrato laboral a término fijo.
11. Otro si N° 03 al contrato de trabajo a término fijo.
12. Terminación (04) contrato laboral a término fijo.
13. **Contrato de Trabajo a Término fijo No. 2.**
14. Terminación (01) contrato laboral a término fijo.
15. Otro si N° 01 al contrato de trabajo a término fijo.
16. Terminación (02) contrato laboral a término fijo.
17. Otro si N° 02 al contrato de trabajo a término fijo.
18. Terminación (03) contrato laboral a término fijo.
19. Otro si N° 03 al contrato de trabajo a término fijo.





20. Terminación (04) contrato laboral a término fijo.
21. Carta de renuncia.
22. Detalle de liquidación final del contrato de trabajo No. 1.
23. Detalle de liquidación final del contrato de trabajo No. 2.
24. Desprendibles de pago de nómina.
25. Soporte de pago de cesantías 2016.
26. Soporte de pago de seguridad social.
27. Soportes de los fallos referidos en la contestación de la demanda:

Proceso con radicado No 2018-00080-01 (2020-1101) de un trabajador, en contra de su empleador ante el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE TUNJA, SALA LABORAL. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA.** Actualmente hace tránsito a cosa juzgada.

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.

Proceso con radicado 2016-055 de dos trabajadores contra su empleador ante **EL JUZGADO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE SANTA MARTA. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA EN LAS CESANTÍAS.** Actualmente cosa juzgada.

- **INTERROGATORIO DE PARTE**

Solicito al despacho se fije fecha y hora para llevar a cabo el interrogatorio de parte de la señora **BELKY SULAY URIBE SUAREZ**, 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. Ahora, acudiendo al artículo 171 del Código general del proceso, dado que el testigo reside en la ciudad de Bogotá, solicito autorizar la toma del testimonio por teleconferencia o medio tecnológico.

- **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., al correo info@miips.com.co

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 me reconozca personería adjetiva para actuar en calidad de apoderado de la **CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER**, conforme el poder general que se aporta junto al presente escrito de contestación de demanda.

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

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

CUARTO: 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, correo: info@miips.com.co



El suscrito en la Avenida Carrera 20 No. 80-60 Oficina 202 de la ciudad de Bogotá, o en la secretaria de su despacho. Correo: asuntosjudiciales@correacortes.com / diego.parra@correacortes.com. Teléfono: 301 4474091.

Con el acostumbrado respeto,

DIEGO ARMANDO PARRA CASTRO

C.C. No 1.010.170.828 de Bogotá D.C.

T.P. No. 259.203 del C. S. de la J.

Apoderado.

