



Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA**  
**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**  
**E. S. D.**

<b>Expediente:</b>	<b>41001310500220180023001</b>
<b>Demandante:</b>	<b>ALEXANDER CAMACHO GARCES</b>
<b>Demandado:</b>	<b>CORPORACIÓN MI IPS HUILA</b>
<b>Actuación:</b>	<b>ALEGATOS DE CONCLUSIÓN</b>

**DIEGO ARMANDO PARRA CASTRO** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.010.170.828 de Bogotá D.C., y tarjeta profesional de abogado No. 259.203 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en calidad de Apoderado General de la **CORPORACIÓN MI IPS HUILA** identificada con NIT No. 813.012.546-0, en atención al auto emitido por su Despacho el día 16 de diciembre de 2020, me permito presentar ALEGATOS DE CONCLUSIÓN, en los siguientes términos:

### **I. PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico en el presente debate se encuentra relacionado con:

1. La existencia de una relación laboral entre el demandante y mi representada desarrollado del 01 de junio de 2016 al 06 de marzo de 2017.
2. Si al finalizar la relación laboral se pagaron los derechos laborales causados a favor del demandante.
3. En caso de existir mora en el pago de los derechos laborales, si es aplicable la respectiva indemnización conforme al artículo 65 del C.S.T., o si por el contrario existió buena fe que exima de la sanción al empleador, tal como lo ha establecido la jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia.

### **II. ALEGATOS**

#### **✓ DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL**

Sea lo primero indicar que mi representada se opone a la declaratoria de una relación laboral entre las partes la cual se desarrolló desde el día 01 de junio de 2016 al 06 de marzo de 2017, en atención a que entre el demandante **ALEXANDER CAMACHO GARCÉS**, en calidad de trabajador y la **CORPORACIÓN MI IPS HUILA**, en calidad de empleador, se ejecutó un contrato de trabajo a término fijo a seis (6) meses desde el día primero (1) de junio del año 2016 y el treinta (30) de noviembre del año 2016. Dicho contrato fue objeto de una prórroga a partir del día primero (1) de diciembre del año 2016 y hasta el 30 de mayo de 2017, la cual fue suscrita por las partes. A pesar de lo anterior, el día tres (3) de marzo del año 2017, mi representada recibió una misiva proveniente del trabajador en la cual renunció de forma voluntaria al contrato que se estaba ejecutando.

Así las cosas, entre las partes existió un contrato de trabajo con duración de seis meses y una prórroga, la cual fue interrumpida con la renuncia del trabajador.



## ✓ PAGO TOTAL DE LA OBLIGACIÓN

En segundo lugar, mi representada no desconoce la mora en el pago de los derechos laborales, frente a lo que se deben poner de presente al despacho, las condiciones puntuales en las que se desarrolló el contrato de trabajo entre el hoy demandante y mi representada, para así determinar que durante la vigencia de la relación laboral, el empleador siempre realizó el pago de los derechos laborales causados en favor del demandante, reconociendo una asignación básica mensual, por concepto de remuneración.

No obstante, es importante referir que la jurisprudencia laboral ha decantado la aplicación de la sanción moratoria, 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.**

Bajo estos parámetros y existiendo variado precedente judicial que comprueba la existencia de una línea jurisprudencial sólida, me permito hacer mención de la más reciente SL194-2019 del 23 de enero de 2019, con ponencia de la H.M. Clara Cecilia dueñas Quevedo, dentro del expediente con radicado 71154 de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, en la cual se estableció las circunstancias para aplicar o no la sanción moratoria, y que éste opera una vez se realice un examen acucioso del material probatorio, y resaltando 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”*

En virtud de lo anterior, es de resaltar que en la realidad es ampliamente conocida, convirtiéndose en un hecho notorio la situación mencionada en la contestación de demanda, pues la intervención de SALUDCOOP EPS en el año 2011 por presuntas irregularidades, fue en su momento conocida y publicada por medios de comunicación impresa, radial e inclusive de televisión.

Como consecuencia de ello, se indicó en el desarrollo de la etapa probatoria de primera instancia, que mi representada quedó 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. Sin embargo, 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.

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.

Se resalta que posteriormente, 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 mismo, se reitera que, desde la crisis que generó la intervención de SALUDCOOP EPS, 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.

Como consecuencia, se evidencia claramente los motivos en los cuales se fundan los leves incumplimientos presentados por la **CORPORACIÓN MI IPS HUILA**, respecto al pago de los derechos laborales del demandante, igualmente es de resaltar que la **CORPORACIÓN** intentó 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. Así mismo resulta adecuado reiterar que el retraso en el pago de liquidación de contrato y cesantías, obedeció a una actitud malintencionada por parte del empleador a fin de perjudicar o menoscabar los derechos laborales del TRABAJADOR, sino que, por el contrario, fue el resultado de una situación sistemática de todo el sistema de salud de fuerza mayor, y **NO A UN ACTUAR DE MALA FE.**

No obstante, al ex trabajador el señor **ALEXANDER CAMACHO GARCÉS** se le canceló la totalidad de los derechos laborales causados en ejecución y a la finalización de la relación laboral, la cual ascendió a la suma de **UN MILLÓN SEISCIENTOS SESENTA Y TRES MIL CIENTO NOVENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$1.663.192).**

Con ello, se demuestra el cumplimiento de los mandatos laborales durante el tiempo que perduró la relación, todo ello como una constante que se vio alterada por la mora en el pago de la facturación de la única entidad contratante, situación irresistible para la Corporación, que le hizo verse inmersa en una situación de mora en el pago no solo de las obligaciones laborales, sino incluso obligaciones comerciales, civiles, fiscales y de toda índole, pues se reitera que la afectación se dio directamente sobre los ingresos de la corporación, que por carecer de fuente de financiamiento distinta, limitó el flujo de caja que permitiera pagar las obligaciones laborales.

✓ **RESPECTO AL PAGO DE LA SANCIÓN MORATORIA POR FALTA DE PAGO**

Como se ha demostrado, resulta improcedente el cobro por concepto de indemnización moratoria, pues el retardo en relación con la obligación de pago de la liquidación final del contrato y cesantías, 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, 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 cesantías **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 se evidencia que mi representada no obró de mala fe en la conducta, siendo pertinente exonerarla del pago de la sanción invocada.

A modo de conclusión es factible afirmar que:





1. Que entre el demandante **ALEXANDER CAMACHO GARCÉS**, en calidad de trabajador y la **CORPORACIÓN MI IPS HUILA**, en calidad de empleador, se ejecutó un contrato de trabajo a término fijo a seis (6) meses desde el día primero (1) de junio del año 2016 y el treinta (30) de noviembre del año 2016. Dicho contrato fue objeto de una prórroga a partir del día primero (1) de diciembre del año 2016 y hasta el 30 de mayo de 2017, la cual fue suscrita por las partes. A pesar de lo anterior, el día tres (3) de marzo del año 2017, mi representada recibió una misiva proveniente del trabajador en la cual renunció de forma voluntaria al contrato que se estaba ejecutando.
2. Que, si bien existió un leve retraso en el pago de acreencias laborales al demandante, estas fueron canceladas en su totalidad.
3. Así mismo, es clara que la inexistencia de mala fe por parte del empleador en la mora en el pago de acreencias laborales, de este modo se reitera que dichas circunstancias ocasionaron una situación irresistible e imprevisible que afectaron las condiciones económicas del empleador, argumento suficiente para exonerar a mi representada del reconocimiento de la indemnización moratoria invocada.

### III. PETICIÓN

**PRIMERO.** En atención a los argumentos expuestos, solicito amablemente a su Despacho, proceda a **REVOCAR** la sentencia de primera instancia, en el sentido de absolver a mi representada la **CORPORACIÓN MI IPS HUILA**, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Cordialmente,

**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 General.**

