



Señores:

**H. TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

MP: Édgar Robles Ramírez

secsnei@cendoj.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

Expediente:	41001310500320180030801
Demandante:	LILIANA CONSTANZA DIAZ SOLANO
Demandado:	CORPORACIÓN MI IPS HUILA
Actuación:	ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

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 conforme la Escritura Pública que se anexa a la presente; en atención al auto emitido por su Despacho el día 09 de julio de 2021, 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 la demandante y mi representada.
2. Si la finalización de la relación laboral obedeció a un despido indirecto y si es aplicable la respectiva indemnización conforme al artículo 64 del C.S.T.
3. Si al finalizar la relación laboral se pagaron los derechos laborales causados a favor de la demandante.
4. 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. y el art. 99 de la Ley 50/90, 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 no se opone a la declaratoria de una relación laboral entre las partes, que inició el 12 de enero de 2012 y finalizó el 17 de marzo de 2017, situación que quedó plenamente acreditada en la primera instancia.





✓ **DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA INEXISTENCIA DE DESPIDO INDIRECTO**

Tal como se manifestó en la contestación de demanda, frente a los argumentos de la carta de renuncia, los mismos no pueden ser referidos como una justificación para dar por terminada la relación por causas imputables al empleador, más cuando en desarrollo y vigencia del vínculo laboral, esta entidad garantizó a la colaboradora de forma oportuna el pago de los derechos laborales.

Todas las características descritas con anterioridad, se convierten en elementos cardinales para determinar en forma adecuada la manera en la cual se desarrolló la relación laboral entre la demandante y la demandada durante más de cinco (05) años ininterrumpidos; constituyéndose todos estos en un innegable signo de probidad, transparencia, buen actuar y buena fe, por parte del empleador al momento de asumir su compromiso con el empleado; **desvirtuándose** con lo anterior, el *“incumplimiento sistemático y sin razones legalmente validas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales”*.

En conclusión, la oposición frente a ésta pretensión radica en que no se ajustan los supuestos de hecho para que se configurara una causal para terminar la relación laboral con justa causa.

Es claro que en el presente caso, la terminación no obedeció a un criterio de objetivo de justificación, ya que como obra en el expediente, la hoy demandante dio por terminado el contrato imputando un supuesto incumplimiento sistemático en el pago de salarios, el cual, analizando el desarrollo de la relación laboral, por más de cinco (05) años ininterrumpidos, únicamente se presentó durante los últimos meses del año 2016 y el primer trimestre del año 2017, por una situación coyuntural, impredecible y de fuerza mayor a la cual se vio enfrentada la empleadora que se había caracterizado por brindar beneficios a sus trabajadores de los cuales la mayoría entendieron así la situación y continuaron laborando, mientras que la hoy demandante desconoció la situación tomando la decisión de terminar el vínculo laboral apartándose de la institución que durante más de cinco (05) años, le dio garantías contenidas en las normas del derecho a la TRABAJADORA.

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

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 la 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 desde la constatación de la demanda y 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 de la 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 de la TRABAJADORA, sino que por el contrario, fue el resultado de una situación sistemática de todo el sistema de salud de fuerza mayor. Dadas las consideraciones





anteriores, es que se evidencia el porqué de una situación ajena a las posibilidades económicas de la demandada y que sirve de sustento para demostrar que la mora en el pago de esta prestación económica devino de una situación irresistible a la que se vio abocada la demandada y **NO A UN ACTUAR DE MALA FE**, Conforme al siguiente análisis:

1. **No se refiere acá la situación singular de un trabajador** al que no se le pago de manera oportuna el derecho a cesantías, sino que por el contrario dicho retraso obedeció a una situación que afectó la economía de la Institución y consecuentemente a la totalidad de la planta de recurso humano.
2. Por otro lado, estamos frente a **una situación particular y que en nada se compara con el desarrollo de la relación laboral**, pues recordemos que la misma tuvo un tiempo de duración de más de cinco (05) años en los cuales se cumplió con el pago durante todos los periodos de pago mensuales.
3. Finalmente, una vez superada la situación de impagos o pagos parciales por parte de la CONTRATANTE, y **tan pronto se recibieron los recursos necesarios para el cumplimiento de dicha obligación, se procedió con el pago inmediato de los valores por concepto de derecho a la liquidación y a las cesantías de todos los trabajadores** a los distintos fondos de pensiones.

✓ **EXISTENCIA DE PRECEDENTE JUDICIAL EN LITIGIOS IDÉNTICOS**

En la actualidad y como consecuencia de la afectación que se generó en el sector salud, se han conocido múltiples demandas en contra de distintos prestadores por parte de sus trabajadores, deprecando la aplicación de sanciones por la mora en el pago de los derechos laborales. Así las cosas, se han conocido varios fallos absolutorios así:

- Proceso con radicado No 2019-120-01 de un trabajador en contra de su empleador ante el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE JUDICIAL DE TUNJA. FALLO DEFINITIVO SOBRE LA LITIS ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA**. Actualmente hace tránsito a cosa juzgada.
- Proceso con radicado No 2018-080 de una trabajadora en contra de su empleador ante el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE JUDICIAL DE TUNJA. FALLO DEFINITIVO SOBRE LA LITIS 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 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.
- Proceso con radicado No 2014-446 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO VEINTISEIS (26) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**.





FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA EN LAS CESANTÍAS.

- 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 No 2013-460 de un trabajador, en contra de su empleador ante el **JUZGADO TREINTA Y UNO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ. FALLO ABSOLUTORIO DE LA PRETENSIÓN DE RECONOCER SANCIÓN MORATORIA EN LAS CESANTÍAS**. Actualmente hace tránsito a cosa juzgada.

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 de distintas instituciones del sector, para casos idénticos a este en donde los respectivos jueces de conocimiento, incluyendo dentro de ellos al honorable **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE BOGOTÁ**, avalan el hecho mismo de que el demandado ha actuado bajo el principio de buena fe y respeto por las obligaciones laborales, siendo el incumplimiento en el pago en tiempo de los derechos laborales de los trabajadores, 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.

A modo de conclusión es factible afirmar que:

1. Existió una relación laboral entre la señora **LILIANA CONSTANZA DIAZ SOLANO** y la **CORPORACIÓN MI IPS HUILA**.
2. Que a la demandante no le acompañaron razones justas para dar por terminado el contrato de trabajo tal como lo pretende hacer ver con lo que refiere a un despido indirecto y que, por el contrario, la relación laboral se ejecutó bajo los principios y preceptos legales establecidos en materia laboral.
3. Así mismo, es clara la inexistencia de mala fe por parte del empleador en la mora en el pago de acreencias laborales y cesantías, de este modo se reitera que dichas circunstancias ocasionaron una situación irresistible e imprevisible que afectaron las condiciones económicas del empleador.

III. PETICIÓN

PRIMERO. Se me reconozca personería jurídica para actuar conforme la Escritura pública que se anexa al presente escrito.





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

IV. ANEXOS

1. Escritura pública a través de la cual, el Representante Legal de la **CORPORACIÓN MI IPS HUILA**, me confirió poder general para actuar.

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.

