



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada ponente

Radicado n.º 760013105012201700606-01

Santiago de Cali, Valle del Cauca, veintiocho (28) de abril de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación que interpuso la **CORPORACIÓN MI IPS OCCIDENTE** contra la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali el 30 de septiembre de 2019, en el proceso que instauró **GUSTAVO ANTONIO POSSO GARCÍA** contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

Gustavo Antonio Posso García solicitó se condene a Corporación Mi IPS Occidente al pago de las prestaciones sociales y vacaciones causadas presuntamente a su favor desde el 8 de abril de 2016 hasta el 28 de febrero de 2017, la indemnización moratoria dispuesta en el artículo 9.º de la Ley 50 de 1990 y la indemnización moratoria dispuesta en el artículo 64 y 65 del

Código Sustantivo del Trabajo. Asimismo, se conceda la indexación, lo que resultare probado *ultra y extra petita* y las costas del proceso.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que suscribió con la demandada contrato laboral a término fijo a un año, con vigencia del 8 de abril de 2016 hasta el 7 de abril de 2017, para desempeñar el cargo de «*médico general en consulta externa*».

Indicó que cumplió un horario laboral de lunes a viernes de 6:20 a.m. a 12:00 m, debía asistir un sábado cada 15 días y que el salario devengado era de \$2.469.900, más \$617.500 como beneficio extralegal.

Sostuvo que, ante el incumplimiento del empleador en el pago de salarios y seguridad social integral, renunció el 28 de febrero de 2017; que la empresa no consignó las cesantías causadas el 14 de febrero de 2017 y a la terminación del contrato no le pagó las prestaciones sociales.

Expuso que el 15 de agosto de 2017 interpuso petición en la que solicitó el pago de dichas acreencias laborales y el 29 de agosto de 2017 la convocada contestó dicha solicitud de forma incompleta, pues no resolvió de fondo lo pedido. Finalmente, adujo que recibió una consignación bancaria por la suma de \$79.093, que se presume es un depósito del empleador; sin embargo, no indicaron por qué concepto se hizo (f.º 1 a 7, Cuaderno de Primera Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La Corporación Mi IPS Occidente se opuso a totalidad de las pretensiones, con excepción de la declaración de la existencia del vínculo laboral. En cuanto a los hechos, aceptó el tipo de vinculación aducido en la demanda, los extremos laborales, el cargo desempeñado por el actor, el horario de trabajo, el salario devengado, el beneficio extralegal otorgado, el retraso en el pago de las cesantías y la liquidación de prestaciones sociales, la petición interpuesta por el actor reclamando las acreencias laborales y la respuesta.

Negó que los atrasos en el pago de los salarios y prestaciones sea un acto de mala fe y que la renuncia obedeciera a un despido indirecto. Por su parte, aclaró que no hubo *mala fe* en los retrasos en el pago de las acreencias laborales, pues ello se dio en virtud de la difícil situación económica de la empresa como consecuencia de la intervención a SaludCoop E.P.S. O.C., entidad con la cual sostenía un contrato de carácter comercial.

Sostuvo que pagó las prestaciones sociales el 31 de octubre de 2017, consignó las cesantías en noviembre de 2017 y que la renuncia del actor no obedece al llamado «*despido indirecto*», pues en el escrito de renuncia no se expuso que esta obedeciera a incumplimientos de las obligaciones laborales del empleador; por el contrario, agradeció a la entidad.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de *«inexistencia de despido indirecto, 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, inaplicación de la sanción por indemnización moratoria en función de la ausencia de dolo y mala fe, existencia de varios precedentes judiciales en casos*

idénticos, mala fe del demandante, excepción genérica» (f.º 55 a 81, Cuaderno de Primera Instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia de 30 de septiembre de 2019, resolvió (f.º 268 a 270, Cuaderno Primera Instancia):

PRIMERO: Declarar probada la excepción denominada “**INEXISTENCIA DEL DESPIDO INDIRECTO**” propuesta por la demandada y en consecuencia **ABSOLVER** de las pretensiones relativas a la indemnización por despido injusto.

SEGUNDO: DECLARAR probada de oficio la excepción de pago en favor de la demandada y en consecuencia absolver de las pretensiones relativas al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones.

TERCERO: DECLARAR no probada la excepción de buena fe formulada la **CORPORACIÓN MI IPS OCCIDENTE**.

CUARTO: CONDENAR a la empresa **CORPORACIÓN MI IPS OCCIDENTE** a reconocer y pagar en favor del señor **GUSTAVO ANTONIO POSSO GARCÍA**, las siguientes cantidades y conceptos:

- a) Indemnización por no consignación a las cesantías \$1.070.290.
- b) Indemnización por no pago oportuno de prestación \$19.923.860.

QUINTO: CONDENAR en costas

Para respaldar tal determinación, la *a quo* comenzó por indicar que el problema jurídico consistía en determinar si: (i) la terminación del vínculo contractual obedeció a causas imputables al empleador y (ii) si la falta de pago oportuno de las cesantías en el término indicado en la ley y la falta de pago de las prestaciones sociales a la finalización del contrato dan lugar al reconocimiento y pago de las indemnizaciones moratorias previstas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para resolver el primer problema jurídico, trajo a colación el escrito de renuncia presentado por el actor en el cual se esboza que *«los motivos de la renuncia son por razones personales y por cambio de domicilio a otro municipio»*, ante lo cual advirtió que la renuncia no obedeció al incumplimiento de las obligaciones laborales a cargo del empleador.

Así las cosas, declaró que no se configura el despido indirecto porque su procedencia está supeditada a esbozar las causales de la determinación al momento de fenecimiento del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con respecto al reconocimiento y pago de derechos laborales pendientes a la terminación del contrato, la *a quo* constató que las primas y los intereses a las cesantías causadas en el año 2016 fueron pagadas al actor; no obstante, las cesantías causadas en el año 2016 fueron consignadas en el fondo el 3 de noviembre de 2017 y los rubros causados desde el 1.º de enero de 2017 al 28 de febrero – fecha de la renuncia – fueron pagados el 31 de octubre de 2017.

Ante el anterior escenario, manifestó que las indemnizaciones moratorias dispuestas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo no se pueden aplicar de manera automática, pues se deben *«verificar las circunstancias de hecho y derecho que conllevaron a la tardanza en el pago de derechos laborales»*. Agregó que, en el caso analizado, no se acreditó la buena fe de la encausada y, por el contrario, se declaró la existencia de un indicio grave en su contra.

En consecuencia, condenó al pago de la sanción por no consignación a las cesantías desde el 15 de febrero hasta el 28 de febrero de 2017, así como al pago de la indemnización dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo desde el 1.º de marzo hasta el 3 de noviembre de 2017. Por último, aclaró que el pago que se realizó el 31 de octubre de 2017 estaba incompleto porque faltaba el pago de las cesantías.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la demandada **Corporación Mi IPS Occidente** la apeló y solicitó su revocatoria. Para sustentar sus reparos, indicó que la jurisprudencia laboral ha decantado que la aplicación de esta sanción moratoria no opera de manera automática, sino que se debe verificar la existencia de mala fe.

Explicó que el incumplimiento del pago de las acreencias laborales fue consecuencia de la intervención de SaludCoop E.P.S., pues este hecho la afectó financieramente, en tanto quedó con acreencias que superan los miles de millones de pesos y, a pesar de haber acudido a medios de financiación externos, no tuvo éxito.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto de 21 de enero de 2022, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión de conformidad con el Decreto 806 de 2020.

En el término concedido, Gustavo Antonio Posso García presentó memorial en el que indicó que la demandada no está incurso en ningún proceso de reestructuración empresarial; por

tanto, no existe justificación para la falta de pago de las cesantías y prestaciones sociales.

VI. CONSIDERACIONES

De conformidad con el recurso de apelación presentado por la demandada y en virtud del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a este Tribunal le corresponde determinar si los problemas financieros en una institución prestadora de servicios de salud demandada son causa suficiente para acreditar que obró de buena fe al abstenerse de pagar oportunamente el auxilio de cesantía al demandante, así como al omitir liquidar las prestaciones sociales al finalizar el contrato de trabajo.

En caso afirmativo, si tal circunstancia implica que debe eximirse a la empleadora del reconocimiento y pago de las indemnizaciones dispuestas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con tal fin, sea lo primero indicar que en el presente asunto no es materia de discusión que: (i) Gustavo Antonio Posso García estuvo vinculado con la demandada desde 8 de abril de 2016 hasta el 28 de febrero de 2017 (f.º119, Cuaderno Primera Instancia), (ii) la demandada consignó las cesantías causadas en el año 2016 el 3 de noviembre de 2017 (f.º90, Cuaderno Primera Instancia), y (iii) los rubros causados desde el 1.º de enero de 2017 hasta el 28 de febrero de la misma anualidad fueron pagados el 31 de octubre de 2017 (f.º89, Cuaderno Primera Instancia).

Con el fin de resolver lo anterior, es oportuno recordar que el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 estableció lo siguiente:

ARTÍCULO 99. El nuevo régimen especial de auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

1ª. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2ª. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.

Del numeral 3.º del artículo de referencia se desprende la obligación que le asiste a los empleadores de pagar el auxilio de cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente a su causación, so pena de verse obligados al pago de la sanción correspondiente a un día de salario por cada día de mora de dicho concepto.

No obstante, la imposición de la sanción antes aludida no opera de manera automática, toda vez que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reiterada y pacífica jurisprudencia ha indicado que su procedencia está supeditada a determinar si la conducta del empleador estuvo o no asistida de buena fe.

De este modo, la sanción opera cuando el empleador «*no aporta razones satisfactorias y justificativas de su conducta (...) en cada caso es necesario estudiar si su comportamiento estuvo o no asistido de buena fe ya que no hay reglas absolutas que objetivamente la determinen*» CSJ SL648-2023.

Ahora, respecto a una eventual crisis financiera adversa como causal demostrativa de buena fe, en sentencia CSJ 845-2021 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló lo siguiente:

Por anticipado, se advierte que la censura tiene razón cuando asevera que el ad quem desacertó al concluir que la crisis financiera de la empresa constituye por sí sola una conducta justificante del impago de los salarios y prestaciones. En efecto, esta Corporación tiene adoctrinado que dichas situaciones no exoneran de la de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, dado que es necesario que el empleador demuestre que esa circunstancia le produjo una insolvencia o iliquidez tal que le impidió cumplir con sus obligaciones laborales.

Bien puede ocurrir que, a pesar de encontrarse en crisis, la empresa tenga alternativas para cumplir con sus responsabilidades, por ejemplo, porque aún tiene caja para pagar salarios y prestaciones, valores en cuentas bancarias o recursos disponibles. Pero también puede suceder que la debacle económica le impida por completo y sin salidas posibles, satisfacer las deudas laborales.

Lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas de la empleadora; y por su parte, el artículo 2495 del Código Civil estatuye que los créditos causados o exigibles de los empleados por concepto de salarios y prestaciones sociales tienen privilegio excluyente sobre los demás. Es decir, el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado especial en sistema normativo, debido a que de ellos dependen sus trabajadores y sus familias. De allí que los empleadores deban realizar cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente.

Visto lo anterior, se advierte que, en el presente caso, la demandada sostiene que la falta de pago oportuno de las cesantías causadas en el año 2016 tuvo su origen en el estado de iliquidez económica de la empresa por la intervención de SaludCoop E.P.S. O.C., pues a partir de esta se erigió en acreedora de altas sumas de dinero.

Sin embargo, dicha aseveración no fue soportada con los estados financieros o documentos contables de la entidad que hubieren permitido al juzgador evaluar la situación económica y financiera, pues la simple manifestación de tener una crisis de este tipo no releva a la entidad de la carga de probar que efectivamente la empresa atravesó por una situación de tal naturaleza.

Además, en gracia de discusión, la situación financiera en sí misma tampoco conlleva a predicar la buena fe ante la falta de pago de las cesantías en el término indicado en la Ley, ni justifica la falta de pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato, pues el trabajador no puede asumir las consecuencias negativas de las pérdidas de la empresa, en tanto sus derechos son irrenunciables por expresa disposición legal.

Aunado a lo anterior, la empresa puede hacer uso de diferentes alternativas para cumplir con sus responsabilidades laborales y en el plenario no obra prueba que certifique las gestiones adelantadas con tal fin.

En este sentido, al no acreditarse motivos serios y atendibles que justifiquen la falta de pago oportuno del auxilio de cesantía, así como de los salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato, no es factible exonerar a la demandada del pago de la indemnización moratoria y habrá de confirmarse la decisión del *a quo* en su integridad.

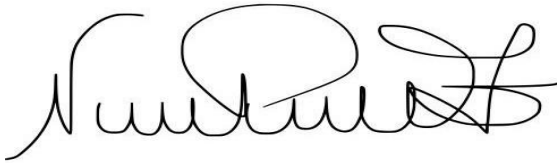
En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

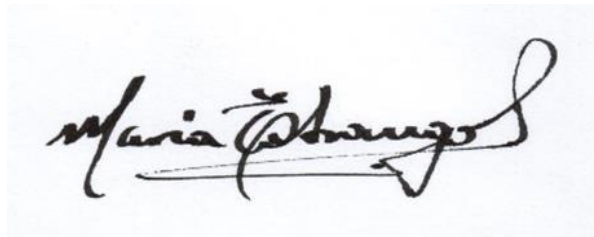
PRIMERO: Confirmar en su totalidad la sentencia apelada.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de Corporación Mi IPS Occidente. Inclúyase como agencias en derecho la suma de un millón de pesos (\$1.000.000).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA
Magistrada



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado