



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.002

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA DIECINUEVE (19) DE DICIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00167-01
DEMANDANTE(S) : SANDRA MILENA BECERRA PAIPA
DEMANDADO(S) : SANAS IPS SS Y MEDIMÁS EPS SAS
FECHA SENTENCIA : 19 DE DICIEMBRE DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 11/01/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 11/01/2024 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2.007**

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	:	ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	:	15238-31-05-001-2022-00167-01
DEMANDANTE	:	SANDRA MILENA BECERRA PAIPA
DEMANDADOS	:	SANAS I.P.S. S.A.S. y MEDIMAS E.P.S. S.A.S
ORIGEN	:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
MOTIVO	:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DECISIÓN	:	MODIFICA
ACTA DE DISCUSIÓN	:	ACTA NÚM. 183
MAGISTRADO PONENTE	:	EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, Boyacá, diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

Los recursos de apelación interpuestos tanto por el apoderado judicial de la demandante como de la demandada contra la sentencia proferida el 20 de febrero de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda:

SANDRA MILENA BECERRA PAIPA, a través de apoderado judicial, el 19 de mayo de 2022, presentó demanda en contra de SERVICIOS Y ATENCIÓN EN SALUD I.P.S. SANAS- SANAS I.P.S S.A.S, antes CEPAIN I.P.S. S.A.S, representada legalmente por IVAN ALFREDO CABRERA y MEDIMÁS E.P.S S.A.S., para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, (i) se declare que entre la demandante y SANAS I.P.S. S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido, que inició el 16 de febrero de 2016 y terminó el 14 de febrero de 2022, sin justa causa

por parte del empleador; (ii) que MEDIMÁS E.P.S. es solidariamente responsable por el contrato suscrito entre SANDRA MILENA BECERRA PAIPA y SANAS I.P.S. S.A.S.; (iii) que SANAS I.P.S. S.A.S. no canceló a la demandante las acreencias laborales durante todo el tiempo laborado, y (iv) que, como consecuencia de ello, se condene al pago de salarios dejados de cancelar, cesantías, intereses a las cesantías, sanción por el no pago de cesantías de que trata la Ley 50 de 1990, prima de servicios, horas extras diurnas, indemnización por despido injustificado, sanción de que trata el artículo 65 del C. S. T., aportes al sistema de seguridad social integral, costas y agencias en derecho y las demás condenas ultra y extra petita.

Funda la demanda en los siguientes hechos:

1.- El 16 de febrero de 2016, SANDRA MILENA BECERRA PAIPA celebró contrato escrito y a término indefinido con SERVICIOS Y ATENCION EN SALUD I.P.S. SANAS-SANAS I.P.S. S.A.S.

2.- El horario era de ocho horas asignadas mensualmente de lunes a viernes de: 6:00 am a 2:00 pm; de 2:00 pm a 10:00 pm y de 7:00 am a 3:00 pm. Los sábados, domingos y festivos hacía cubrimiento de 12 horas con disponibilidad de 24 horas.

3.- Como remuneración a la prestación, para el año 2016 se pactó la suma de \$900.000 mil pesos mensuales y el último salario pactado en el año 2021 fue de \$1.000.000 de pesos mensuales. Empero, desde marzo de 2019 se creó una asignación denominada bonificación por COVID, la cual nunca se canceló aduciendo que ella no había suscrito tal pago, mismo que si fue realizado a los demás compañeros de trabajo.

4.- Se desempeñó como auxiliar de enfermería misional en la ciudad de Duitama, administrando antibióticos endovenosos, curación de heridas grado I, II, III, IV, toma de muestras de laboratorio domiciliarias, cambio de sondas vesicales, cambio del botón gástrico, toma de signos vitales, glucometrías, cuidado de piel, cambios de posición, ruta sanitaria, clasificación de residuos, cuidados de gastrostomía, traqueostomía, bajo el mando de las jefes de enfermería NORMA CONSTANZA MORALES y BLANCA ESTRELLA PÉREZ, quienes indicaban y entregaban la relación de pacientes a atender en cada turno. Dichos pacientes eran de MEDIMAS E.P.S., los cuales solicitaban y programaban su atención a través de la I.P.S. o de otras E.P.S., todos pertenecientes al programa *crónicos agudos*.

5.- Durante la vigencia de la relación laboral no se le canceló lo correspondiente a subsidio de transporte. Sin embargo, a la hora de liquidar las prestaciones sociales si se incluyó.

6.- SANAS I.P.S. S.A.S, el día 14 de diciembre de 2021, envió a la trabajadora a vacaciones hasta el 03 de enero de 2022, por los periodos de vacaciones adeudados.

7.- El 30 de diciembre de 2021, antes que feneciera el periodo de vacaciones de la demandante, le fue enviada una misiva donde se conceden presuntas vacaciones colectivas, que irían hasta el 21 de enero de 2022.

8.- Durante el periodo de vacaciones la demandante estuvo en comunicación con la Coordinadora de Duitama, quien le manifestó que no había orden de atender pacientes por parte de la Dirección de SANAS I.P.S. S.A.S. Sin embargo, el 4 de febrero de 2022, la dirección de recursos humanos de la entidad envió un e-mail con un acuerdo laboral consistente en un retiro voluntario y una presunta indemnización, firmado por el representante legal de la entidad.

9.- Pese a la insistencia de la demandada para firmar tal documento, SANDRA MILENA BECERRA PAIPA el 9 de febrero de 2022 no aceptó ninguna opción de las ofrecidas en el documento, por considerar que el mismo violaba sus derechos mínimos, ciertos e indiscutibles.

10.- La Dirección de Recurso Humanos le indicó el 15 de febrero, que debía entregar los objetos que estaban bajo su responsabilidad. No obstante, los pagos de seguridad social cesaron el 30 de diciembre de 2021, los salarios fueron dejados de cancelar desde el 1 de noviembre de 2021.

11.- Desde el año 2019 no se le canceló a la demandante lo correspondiente a cesantías, intereses a las cesantías, y desde el año 2021 tampoco se le pagó prima de servicios.

12.- No existió justa causa de despido, ni se exigió examen médico de retiro.

II.- Admisión, traslado y contestación de la demanda.

1.- La demanda fue admitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama en providencia del 10 de agosto de 2022¹.

2.- Corrido el traslado a SANAS TRANSACCIONES- SANAS S.A.S., antes SANAS, dio respuesta a la demanda aceptando los extremos temporales de la relación laboral, la solicitud de solidaridad por parte de MEDIMAS S.A.S, y las condenas relativas al pago de cesantías del 2019, prima de servicios y el pago de los aportes a seguridad social que sean adeudados. Se opone a la mayoría de las pretensiones, tras señalar que la mora en los pagos obedeció a un caso fortuito, cuya responsabilidad recae sobre MEDIMAS S.A.S., en el momento en que entraron en proceso de liquidación. Por tanto, lo que buscó SANAS I.P.S. S.A.S., con el formato de retiro voluntario fue mitigar los daños económicos a los trabajadores y en cuanto a los demás valores adeudados, considera, ya fueron cancelados.

Se abstuvo de proponer excepciones.

3.- Por su parte, MEDIMAS E.P.S -en liquidación- manifiesta que se opone a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, por cuanto entre MEDIMAS E.P.S y la demandante no ha mediado contrato de ninguna índole. Como excepciones propuso las que denominó falta de legitimación por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, referirse la demanda a una relación sustancial en la cual no fue parte MEDIMAS EPS SAS, improcedencia del cobro de los intereses moratorios, la innominada aplicable al caso y las demás que se prueben en el curso del proceso.

4.- En audiencia del 05 de diciembre de 2022, el juzgado llevó a cabo audiencia inicial de conciliación, excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas, y se fijó fecha para la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS.

III.- Sentencia recurrida.

En audiencia del 20 de febrero de 2023, una vez practicadas las pruebas y escuchadas las alegaciones de las partes, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama dictó sentencia a través de la cual: i) declaró la existencia de la relación laboral entre

¹ Archivo digital 04AdmiteSubsana.pdf.

la señora SANDRA MILENA BECERRA PAIPA y la sociedad SANAS TRANSACCIONES S.A.S entre el 16 de febrero de 2016 y el 14 de febrero de 2022; (ii) Declaró de oficio la excepción de buena fe por parte de SANAS TRANSACCIONES S.A.S; (iii) condenó a la sociedad SANAS TRANSACCIONES S.A.S. LIQUIDACION a pagar a la demandante SANDRA MILENA BECERRA PAIPA por concepto de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, sanción por no consignación de cesantías, prima de servicios, aportes a pensión en COLPENSIONES desde enero hasta el 14 de febrero de 2022, indexación de las sumas reconocidas por salarios, prestaciones sociales y sanciones; (iv) absolvió a la demandada de las demás pretensiones de la demanda; (v) declaró probadas las excepciones de falta de legitimación por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido propuesta por MEDIMÁS EPS, EN LIQUIDACIÓN y como consecuencia absolvió a esta demandada de las pretensiones; (vi) condeno en costas a la demandada SANAS TRANSACCIONES S.A.S a favor de la demandante y (vii) condenó en costas a SANDRA MILENA BECERRA PAIPA en favor de MEDIMAS EPS SAS.

Como fundamento de la decisión, el *A-quo*, luego del correspondiente análisis normativo y jurisprudencial, concluyó que entre las partes existió un vínculo contractual en los extremos temporales invocados, pues la demandada no los desconoció; en consecuencia, consideró que le corresponde a la demandada probar el pago de las acreencias laborales, considerando que SANAS I.P.S S.A.S no propuso excepciones.

Inició por indicar que el bono COVID era un pago cuya responsabilidad no se encontraba en cabeza de la demandada, pues por directrices del Gobierno Nacional este estaba a cargo del ADRES, máxime cuando, por intermedio de los interrogatorios a las partes y por búsqueda realizada por el despacho, se logró determinar que la entidad demandada sí había radicado el reporte al ADRES; por tanto, no le asiste la obligación del pago de dicho bono.

En cuanto a las horas extras solicitadas por la vigencia de la relación laboral al manifestar que se laboraban turnos de 12 horas, considero la juez de instancia que no existe prueba sumaria que permita acreditar tal afirmación, ni tampoco es dable realizar suposiciones sobre el mismo, tal como lo ha indicado la Corte Suprema de Justicia en la jurisprudencia de la Sala Laboral.

Respecto a los salarios dejados de percibir y las cesantías, los mismos fueron aceptados por el empleador en la contestación de la demanda y por tal se sancionó el

pago de los mismos. La misma suerte corrió la prima de servicios; sin embargo, se condenó solo al pago de la prima del segundo semestre de 2021 y lo correspondiente para 2022, pues la demandante en su interrogatorio manifestó que las anteriores ya le habían sido canceladas.

De los intereses a las cesantías, si bien la demandada SANAS I.P.S S.A.S no los aceptó al considerar que ya estaban pagos, respecto de este hecho no se acreditó, con prueba alguna que así lo determinara y, por tanto, también fueron reconocidos en favor de la trabajadora. Así como también condenó al pago de aportes a pensión que se solicitó en los hechos de la demanda, así no fueren propuestos en las pretensiones.

Frente a la causa de terminación del contrato, consideró el despacho que le correspondía a la trabajadora probar que este fue injustificado y que pese a que la demandante manifiesta que sucedió tras no aceptar firmar un documento de retiro voluntario, no existió prueba alguna que fuera la demandada quien haya finiquitado la relación laboral, ni se trató de un despido indirecto, por cuanto no se presentó una renuncia. Así, al no encontrarse probado el despido injustificado no hay lugar a acceder a la indemnización de que trata el artículo 64 del C. S. T.

En cuanto a la sanción moratoria del artículo 65 del C. S. T., no es de imposición automática y, por tal, se debe determinar si la falta de pago obedeció o no a la buena fe, que en el caso no ocurrió tal pago por la poca capacidad económica de la I.P.S debido a la liquidación de MEDIMAS E.P.S. No obstante, la demandada no desconoce los valores que le adeuda a la trabajadora y, en consecuencia, se le ofreció un retiro voluntario en donde les manifestaron que les pagarían entre cuatro y seis meses en el que se observa no se desconocieron los derechos mínimos e indiscutibles, pero este no fue aceptado por la trabajadora y por esta razón no procede la indemnización, pues se configuró la buena fe de la demandada y la poca liquidez económica.

De otra parte, respecto a la indemnización por no consignación de cesantías en los periodos de 2021 y 2022, sucedió la crisis económica de la entidad, pero no sucedió lo mismo para los años 2019 y 2020, ni se demostró el pago de estos en un fondo. Por tanto, solo se condenó al pago de esta respecto de los años 2019 y 2020.

Frente a la solidaridad patronal con MEDIMAS E.P.S, esta fue negada teniendo en cuenta el objeto social suscrito en la Cámara de Comercio y el interrogatorio de la demandante en donde manifestó que los servicios que prestaba eran también para

pacientes pertenecientes a otras E.P.S y por ello considero la prosperidad de las excepciones propuestas por MEDIMAS E.P.S.

IV.- De la impugnación.

En contra de la referida sentencia, interpuso recurso de apelación tanto el apoderado de la demandante como el apoderado judicial de la demandada SANAS I.P.S. S.A.S, en los siguientes términos:

DEMANDANTE

1.- Considera la parte actora que se logró demostrar el despido sin justa causa imputado al empleador, ya que los testimonios indican que no se sabe exactamente porque se terminó el contrato, pero que fue por no haber suscrito el documento de retiro voluntario y que la demandante procedió a entregar los aparatos que tenía a su cargo en la sede de Duitama hasta el día en que, por medio de correo electrónico, le manifestaron abrirían la sede, la cual no había abierto desde el 31 de diciembre de 2021. Además, considera que el documento de retiro voluntario fue un mecanismo de presión para terminar el contrato produciendo así un despido indirecto y por tal razón también procede la indemnización del artículo 64 del C. S. T.

2.- Sobre la sanción del artículo 65 ibidem por el no pago de acreencias laborales, considera no se puede predicar la buena fe, más cuando MEDIMAS E.P.S fue liquidada hasta marzo de 2022 y la crisis de SANAS I.P.S S.A inició en el año 2021 y además de eso fue elaborado un programa de retiro voluntario donde no se reconocen indemnizaciones ni sanciones a que hubiere lugar.

3.- Manifiesta su inconformidad respecto a la no declaratoria de solidaridad pensional con MEDIMÁS E.P.S ya que, pese a que en el contrato celebrado entre las partes se mencionan otras entidades, en la ciudad de Duitama solo se prestaba servicio a pacientes de la EPS MEDIMAS y aunque se manifestó por los testigos otra E.P.S, la misma solo hizo uso de los servicios al final de la relación.

4.- Respecto al salario complementario de dominicales, considera que está claro en el interrogatorio practicado a la demandante que laboraban cada quince días los fines de semana y debían tener disponibilidad completa porque dependía de los medicamentos que hubiere que aplicar. En consecuencia, si es posible calcular el

trabajo dominical y festivo ya que la Corte ha reiterado que cuando los empleados deben tener disponibilidad se les debe pagar el trabajo complementario.

SANAS IPS

1.- Por su parte, el apoderado judicial de SANAS I.P.S S.A.S interpone recurso parcial sobre los argumentos de condena a la indemnización por la no consignación de cesantías que debían ser consignadas en febrero del año 2021 y 2022, pues debería aplicarse en el mismo sentido para los años 2019 y 2020, ya que no fue hasta la liquidación de MEDIMÁS E.P.S que inició la crisis de SANAS I.P.S S.A, sino que los efectos vienen desde el año 2018, cuando existió una intervención del Ministerio de Salud y decidió cerrar algunos puntos de atención de MEDIMÁS E.P.S, donde ellos también prestaban el servicio, hecho que ha sucedido con otras E.P.S y que ha sido de público conocimiento.

V.- Alegaciones en segunda instancia.

Corrido el traslado propio del Decreto 806 de 2020 y reglamentado por la Ley 2213 de 2022 para que las partes alegaran en esta instancia, las partes se pronunciaron de la siguiente manera:

1.- La apoderada judicial de MEDIMAS E.P.S, manifestó ser una entidad que opera como asegurador en salud de los regímenes contributivo y subsidiado, responsable de la afiliación y recaudo de las cotizaciones de los usuarios y no presta servicios asistenciales de salud, por lo cual no tienen ninguna vinculación con auxiliares de enfermería y, por tal, ambas responden de manera independiente por sus actuaciones.

Aclara que MEDIMAS E.P.S nació a la vida jurídica el 19 de julio de 2017, fecha en la que la demandante ya tenía relación laboral con la otra demandada y desconoce la condición laboral y contractual que existió entre las partes.

Respecto a la solidaridad, considera no cumple con lo exigido en el artículo 34 del C. S. T. y la sentencia C 593 de 2014, ya que la finalidad de la solidaridad es prevenir que las empresas creen mecanismos para defraudar a sus trabajadores cuando hubieran podido contratarlos de manera directa y, reitera, MEDIMÁS E.P.S no presta servicios de salud y por tal solicita se ratifiquen los argumentos de primera instancia

2-. Por su parte, el apoderado judicial de la demandante se opone al recurso impetrado por SANAS I.P.S S.A.S, por ser incongruente con la realidad procesal ya que los planes de retiro voluntario propuestos por la I.P.S se dieron por el incumplimiento del acuerdo suscrito con MEDIMAS E.P.S.

Considera que no se puede confundir al fallador respecto de los pagos de 2019 y 2020, pues además de haber usado un plan de retiro ilegal, los pagos cesaron desde noviembre de 2021, por tal razón no se puede alegar buena fe cuando la misma se predica de las relaciones contractuales y no en sede judicial.

Solicita se tenga en cuenta los interrogatorios practicados y la contestación de la demanda, pues considera que el representante acepta la relación laboral y las causas de terminación de la misma.

Respecto a la sanción del no pago de acreencias del año 2021 y sus salarios, no está de acuerdo con su absolución e insta a que por medio de las facultades ultra y extra petita condene al pago de estas, ya que no existió buena fe de la empleadora ante el no pago oportuno de cesantías.

Finalmente, ratifica los argumentos sustentados en audiencia respecto de su recurso, el cual considera versa sobre derechos indiscutibles que no fueron protegidos a la demandante.

3.- El apoderado judicial de SANAS I.P.S S.A.S guardó silencio.

VI.- LA SALA CONSIDERA:

1.- Presupuestos Procesales:

Revisada la actuación, concurren en la misma los llamados presupuestos procesales y como, además, no se vislumbra nulidad que deba ser puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento o declarada de oficio, la sentencia será de fondo o mérito.

2.- Problemas jurídicos.

Vista la sentencia impugnada y la sustentación del recurso de apelación, debe

resolverse sobre los siguientes temas: (i) Sobre los recargos y horas extras; (ii) De la causa de la terminación del contrato; (iii) Sanción moratoria por el no pago de cesantías y prestaciones sociales y (iv) La solidaridad de MEDIMAS E.P.S

3.- Sobre los recargos y horas extras

Pretende la demandante el pago de horas extras y recargos dominicales y festivos, insistiendo en que se laboraba siempre en turnos de doce horas diarias y dos domingos al mes con disponibilidad de tiempo completo.

Sobre el particular, en reiteradas oportunidades, la Honorable Corte Suprema de Justicia ha precisado que, para el pago de tales emolumentos, los periodos laborados deben estar estrictamente definidos por quien pretende el pago, respecto al número de horas extras laboradas, la jornada que laboró o los días de descanso obligatorios que trabajó, así:

“Acercas de la prueba del trabajo en días de descanso obligatorio, la línea jurisprudencial decantada por esta Sala de la Corte ha sido reiterada y unívoca en el sentido de exigir que cuando del reconocimiento de trabajo suplementario y labor en días de descanso obligatorio se trata, el requisito de mérito de tal pretensión consiste no sólo en demostrar que efectivamente así sucedió, sino además, y también con el carácter de preponderante, el número de horas adicionales a la jornada máxima legal en las que se prestó el servicio. Tal requerimiento es apenas lógico que gravite sobre el trabajador, pues es a él a quien le interesa probar esos supuestos fácticos, para que, a su vez, pueda el juez fijar el monto de la condena.”²

En este caso, como lo refiere el mismo recurrente, el único señalamiento de la concurrencia de dichas horas extras deriva de lo dicho por la propia demandante en su interrogatorio, quien refirió que laboraba cada quince días los fines de semana y debían tener disponibilidad completa; sin embargo, tal manifestación no puede constituir medio de convicción suficiente que permita acceder a su reconocimiento, pues es principio general del derecho que nadie puede construir su propia prueba, sin que exista algún medio probatorio que corrobore sus señalamientos.

Así, como es evidente que la demandante no demostró de forma precisa el número de horas que laboró adicionales a la jornada máxima legal, no es posible que esta instancia realice cálculos acomodaticios que puedan resultar inexactos para las partes. No hay lugar a condena en este aspecto.

² Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 6738-2016 Radicación N°41715 del 11 de mayo de 2016. Magistrado Ponente Jorge Luis Quiroz Alemán.

4.- Terminación Del Contrato De Trabajo

La terminación del contrato ocurrió el 14 de febrero del 2022, como fue manifestado y aceptado por los extremos de la relación laboral. Sin embargo, considera la demandante que las causas obedecieron a que ella no accedió a firmar un documento de retiro voluntario que había sido enviado vía e-mail a todos los trabajadores de la entidad, luego que MEDIMÁS E.P.S entrara en proceso de liquidación. Por su parte, el apoderado judicial de SANAS I.P.S S.A.S considera que la terminación se dio luego que la señora SANDRA MILENA BECERRA PAIPA se acercara a la entidad a dejar sus elementos de trabajo.

El artículo 64 del C. S. T., modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 enseña que *“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente”*; así, en ausencia de la justa causa comprobada por parte del empleador, este debe pagar la indemnización en los términos previstos en el artículo citado, salvo que se trate de trabajador con estabilidad laboral que le permita en determinadas situaciones obtener el reintegro de su labor.

La abundante Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la carga demostrativa a que se somete cada una de las partes en discusión sobre la legalidad o justeza de la terminación del contrato laboral, ha referido que la demostración del despido le corresponde al actor, y la justificación o comprobación de las causales que motivaron la decisión o la autorización le corresponden a la demandada. Así lo ha señalado la Alta Corporación:

“En lo que sí tiene razón la sociedad impugnante, es en que el demandante no acreditó el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Esta Corporación tiene adoctrinado que en materia de despido «[...] sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión» (CSJ SL592-2014)³.

En este caso, si bien las pruebas testimoniales traídas al proceso dan cuenta de que la demandante salió a vacaciones y después de esto ella se negó a firmar documento de retiro voluntario, no se estableció que la actora haya acudido a su puesto de trabajo

³ SL1762-2022, Radicación N°84450 del 11 de mayo de dos mil veintidós (2022).

y allí le informaran que no podía seguir laborando, como para considerar que fue la misma entidad la que propició el despido; entonces, más allá del señalamiento propio de su negativa a firmar, no existe certeza de que SANAS IPS hubiese despedido a la trabajadora; lo único que se conoce es que después de las vacaciones no se continuó con la prestación del servicio.

En ese entendido, no puede considerarse acreditado el hecho del despido y, por ende, debe concluirse que la demandante incumplió con la carga probatoria que le era inherente frente a este aspecto, la cual resultaba relevante ante las manifestaciones de la demandada, en punto de que fue el hecho de la entrega de los elementos por parte de la trabajadora, los que dieron lugar a su desvinculación. Motivo suficiente para despachar desfavorablemente su pretensión.

5.- Sanción moratoria por el no pago de cesantías y prestaciones sociales

Sabido es que tanto la indemnización por no pago de cesantías contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 como la sanción por no pago de prestaciones sociales propia del artículo 65 del C.S.T. no operan de forma automática y para su reconocimiento es necesario que el funcionario judicial analice, conforme a los medios de convicción que obran en el proceso, si el actuar del empleador se encontró desprovisto de buena fe. Así lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia:

“Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha medida, siempre ha sido clara en precisar que «...el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor.» (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507-2015, entre muchas otras).

En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ

SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso”⁴.

El principio de la buena fe se soporta la confianza que le deposita el trabajador al empleador, ya que permite tener certeza a las partes que la otra actuará de forma correcta, sin engaños o abusos, es por ello que la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 16 de marzo de 2005 expediente 23987, que a su vez cita a la Sala Civil de esta Corte en sentencia del 23 de junio de 1958, en lo siguiente:

«La buena fe se ha dicho siempre que equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta, en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe "quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud" (Gaceta Judicial, Tomo LXXXVIII, pág. 223)»

Para el caso, se determinó en primera instancia que la buena fe por parte de SANAS I.P.S. S.A.S existió por el hecho de la poca capacidad económica y porque con el formato de retiro voluntario y la contestación de la demanda se aceptó la falta de pago de acreencias laborales sin desconocer derechos mínimos e irrenunciables.

Si bien dichos argumentos son ciertos, como se indicó con anterioridad respecto del primero, ya se ha pronunciado la Corte reiteradamente para determinar que la liquidez económica no es óbice para incumplir con las prestaciones a que tiene derecho el trabajador especialmente, cuando para el caso, el contrato no fue suscrito con MEDIMAS E.P.S y, por tanto, no puede la parte débil de la relación soportar tal carga por el incumplimiento de esta última.

Respecto a la segunda conclusión del A-quo, aunque el empleador haya aceptado la falta de algunos pagos, dichas acreencias son un derecho propio del trabajador, por tanto, el empleador no debe esperar la reclamación para hacer el pago, es una obligación de este último y, tampoco basta con que consten por escrito, deben ser efectivamente canceladas. Maxime, cuando la demandada se benefició del trabajo desempeñado por SANDRA MILENA BECERRA PAIPA, circunstancias que estima suficientes esta Corporación para concluir que la actitud del extremo pasivo se dirigió a la clara sustracción de sus deberes legales que hace procedente las sanciones a que se ha hecho referencia.

⁴ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral SL16884 – 2016, del 16 nov.2016, rad. 40272

5.1.- El numeral 3º del artículo 99 de la ley 50 de 1990 establece que, *“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. Al tiempo que prevé una sanción por el incumplimiento a la aludida consignación, en virtud de la cual “El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”*

Fue motivo de inconformidad los argumentos de condena utilizados por parte del Juzgado quien estableció que se debía condenar al pago de esta sanción respecto de los años 2019 y 2020 por no obrar prueba del pago de las cesantías, pero respecto a 2021 y 2022 manifestó el juzgado que no se concederían por cuanto en esta época ya se encontraba en crisis económica la sociedad demandada.

En sentir del recurrente demandado, tal argumento se debe aplicar incluso a los años 2019 y 2020, pues la I.P.S prestaba sus servicios en otras ciudades a MEDIMÁS E.P.S, tales como Medellín y Bucaramanga, las cuales tuvieron que cerrar desde el 2018 por una intervención del Ministerio de Salud.

Cabe recordar que el numeral 4º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ordena que si al finalizar la relación laboral se debe el concepto de cesantías estas deben ser pagadas al trabajador directamente. Es decir, sin necesidad de ser consignadas en un fondo, único caso en que se reitera, procede la sanción del numeral 3 de la misma norma.

Al respecto, no existe posibilidad de exoneración de dicho pago de ninguna manera, pues se trata de un derecho legalmente establecido en favor del trabajador de tal manera la decisión de primera instancia se ha de mantener incólume

5.2.- La indemnización moratoria se encuentra regulada en el artículo 65 del C.S.T., norma que indica que *“1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.*

Como en este caso, se estableció que la trabajadora percibía el salario mínimo legal mensual vigente, no hay lugar a verificar las demás disposiciones propias del citado artículo 65, y, en consecuencia, la sanción moratoria a imponer, será la de una suma

igual al último salario diario por cada día de retardo, acaecido entre el 15 de febrero de 2022 y hasta la fecha en que se verifique su pago efectivo.

La sentencia de primera instancia será adicionada para el reconocimiento de esta sanción.

6.- De la solidaridad

La demandante solicita se declare la solidaridad de MEDIMAS E.P.S respecto de los pagos de las acreencias laborales que están a cargo de SANAS I.P.S S.A.S. Lo anterior, tras considerar que si bien las órdenes eran impartidas por la I.P.S demandada, los pacientes atendidos estaban vinculados a MEDIMAS E.P.S, además que por causas de la liquidación de esta última se terminó el contrato de trabajo.

Del expediente se observan que el objeto social de SANAS I.P.S S.A.S corresponde a “...A la producción, importación y exportación, almacenamiento, comercialización, representación, desarrollo, transporte, consultoría y distribución de medicamentos, insumos médicos, equipos médicos, aditamentos médicos, prótesis, muebles y enseres y demás materiales utilizados en el sector de la salud humana y veterinaria...)⁵” y el objeto social de MEDIMAS E.P.S indica “La sociedad tendrá como objeto actuar como entidad promotora de salud de los regímenes contributivo y subsidiado dentro del sistema general de seguridad social en salud de la república de Colombia, incluyendo la promoción de la afiliación a este en su ámbito geográfico, la organización y garantía de la prestación de los servicios de salud previstos en el plan de beneficios vigentes directamente o a través de terceros, efectuar el recaudo de cotizaciones, administrar el riesgo en salud de sus afiliados y en general actuar como titular del aseguramiento...”⁶.

Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo en el capítulo correspondiente de los representantes y la solidaridad, señala:

“ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con

⁵ Expediente digital-01 Primera Instancia, archivo 05ContestacionSanasSAS.pdf. Pag 22

⁶ Expediente digital-01 Primera Instancia. Archivo 06ContestacionMedimas.pdf. Pág. 5.

libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.”

En conclusión, los objetos sociales que desempeñaron las demandadas son diferentes y conforme la normativa señalada, el empleador que no cuenta con intermediario es quien presto el servicio en beneficio de un tercero y que para el caso corresponde a SANAS I.P.S S.A.S.

Ahora, aun si en gracia de discusión se pasara por alto lo relativo al objeto social, lo cierto es que, como bien los estimó el juzgado de primera instancia, las pruebas que obran en le proceso dan cuenta de que el servicio no solo fue prestado para MEDIMÁS EPS sino para afiliados de diversas entidades, lo cual hace inviable el reconocimiento de la solidaridad pretendida.

La decisión de primera instancia se mantendrá.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, LA SALA CUARTA DE DECISIÓN DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, BOYACÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia consultada, proferida el 20 de febrero de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama y **CONDENAR** a la demandada a la demandada SANAS I.P.S S.A.S a pagar por concepto de sanción moratoria propia del artículo 65 del C.S.T., una suma igual a \$33.333 por cada día de retardo, desde el 15 de febrero de 2022 y hasta la fecha en que se verifique su pago efectivo.

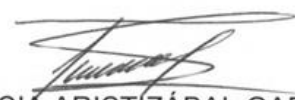
SEGUNDO: MANTENER incólume en sus demás aspectos el fallo impugnado.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado