

**TEMA: DESPIDO INDIRECTO** - 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. / **PRUEBA DEL DESPIDO INDIRECTO** – corresponde al trabajador, por ser quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual. / **ACRENCIAS LABORALES** - le corresponde al empleador acreditar el pago, o en su defecto esgrimir y probar una causa legalmente permitida para no haber procedido con el mismo. / **INTERESES SOBRE LAS CESANTÍAS** - son un derecho de todo trabajador que nace a la par del derecho a obtener cesantías como prestación social. / **SANCIÓNES DEL ARTÍCULO 65 DEL C.S. DEL T. Y DEL ARTÍCULO 99 DE LA LEY 50 DE 1990** - no son automáticas y es deber del fallador analizar si la conducta omisiva del empleador ante el impago incurrido estuvo revestida de buena o de mala fe.

**HECHOS:** se declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo; que el contrato de trabajo finalizó sin que hubiese operado un despido indirecto; se condenó a la demandada a pagar a la demandante los salarios adeudados de junio y julio de 2017; finalmente se declaró que Medimas EPS S.A.S, no es solidariamente responsable de las acreencias reclamadas en la demanda y se le absolvió, de todas las pretensiones formuladas en la demanda. La decisión fue recurrida en apelación por la apoderada de la parte demandante, quien afirma que había lugar a reconocer la indemnización por despido injustificado; que procede ordenar el pago de las prestaciones sociales, y además la imposición de la sanción moratoria prevista por el artículo 65 del CST; y que como no se consignó el auxilio de cesantía durante la relación laboral, se debe aplicar la consecuencia prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Por último, se opuso a que se hubiere absuelto a Medimás EPS S.A.S. de la responsabilidad solidaria.

**TESIS:** (...) la figura despido indirecto, 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. (...), como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965. (...) se encuentra que los salarios de junio y julio de 2017 no fueron cancelados durante la vigencia de la relación laboral, lo que denota que el incumplimiento se mantuvo por un largo espacio de tiempo. No hay evidencia de que se hubieren adoptado medidas para conjurar esta situación (...). Los intereses sobre las cesantías son un derecho de todo trabajador que nace a la par del derecho a obtener cesantías como prestación social. Dichos intereses se encuentran determinados en la Ley 52 del 18 de diciembre de 1975 y el Decreto 116 de 1976, donde se establece que serán equivalentes al 12 % del valor de las cesantías con corte al 31 de diciembre de cada año y que el empleador estará a cargo de su cancelación. Frente a la sanción del artículo 65 del CST, reza el artículo que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. (...) la aplicación de la sanción prevista por el artículo 65 del C.S. del T. y la establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no son automáticas y es deber del fallador analizar si la conducta omisiva del empleador ante el impago incurrido estuvo

revestida de buena o de mala fe. En el primer evento habría que exonerar del pago de la misma, en tanto que en segundo hay lugar a su imposición. (...) en el asunto bajo análisis aflora con meridiana claridad que no se presentó justificante alguna para que el demandado se sustrajese de la obligación de cancelar las obligaciones causadas en beneficio de su trabajadora, lo cual no puede significar de ninguna forma que se presentase un actuar de buena fe (...). Se advierte que no procede la indemnización prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en la medida que frente al auxilio de cesantía de 2018 no existía obligación de consignarlo en un fondo destinado para ello, sino que debía cancelársele en forma directa a la trabajadora al finalizar la relación laboral (...). (...) al desconocer el tipo de vínculo que existió entre las demandadas, tal como lo manifestare la a quo, implica que no pueda estudiarse si se dan los presupuestos del artículo 34 del CST, y por tanto no es dable imponer la condena solidaria pretendida.

M.P. JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS

FECHA: 15/12/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## SENTENCIA

<b>PROCESO</b>	Ordinario laboral
<b>DEMANDANTE</b>	Heidy Marcela Barreto Castañeda
<b>DEMANDADO</b>	EPS Medimás S.A.S. y Corporación Génesis Salud IPS en Liquidación.
<b>RADICADO</b>	<b>05 001 31 05 015 2019 00684 01</b>
<b>TEMA</b>	Acreencias laborales y responsabilidad solidaria
<b>DECISIÓN</b>	Revoca y confirma sentencia

Medellín, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha anunciada, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a desatar el recurso de apelación presentado por la parte demandante en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

### **Pretensiones**

Solicitó el demandante se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de seis meses desde el 11 de agosto de 2016 con la Corporación IPS Comfamiliar Camacol (hoy Corporación Génesis Salud IPS en Liquidación), el cual fue finalizado por justa causa imputable al empleador, donde la EPS Medimás S.A.S. era beneficiaria de los servicios prestados, y por tanto responsable solidario de las acreencias laborales adeudadas.

En consecuencia, que se condenara al pago de indemnización por despido indirecto, junto con intereses legales o en subsidio indexación, salarios insolutos, cesantías, intereses a la cesantía, primas de servicios y vacaciones, sanción por no pago de intereses a la cesantía, indemnización moratoria del artículo 65 del CST, y la consecuencia por

no consignación del auxilio de cesantía en un fondo, según lo previsto por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

### **Hechos**

Relató que se vinculó laboralmente con la Corporación IPS Comfamiliar Camacol (hoy Corporación Génesis Salud IPS en Liquidación) mediante contrato de trabajo a término fijo por seis meses, el cual se prorrogó sucesivamente hasta el 10 de agosto de 2019.

Mencionó que fue contratada para desempeñarse como médica general; que atendía a pacientes afiliados a la EPS Medimás S.A.S.; que aun cuando no dejó de prestar sus servicios, desde junio de 2017 se le dejaron de cancelar en forma oportuna los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social; lo que conllevó que el 3 de diciembre de 2018 presentara renuncia motivada, sin que para ese momento se le hubiera cancelado los salarios de junio y julio de 2017, ni la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones, como lo reconoce la empleadora accionada.

Finalmente, destacó que su último salario ascendió a la suma de \$2.612.025.

### **Contestaciones**

*Medimás EPS S.A.S.* se opuso a la totalidad de las pretensiones incluidas en el libelo genitor, luego de lo cual expresó que no le constaba ninguno de los supuestos fácticos esgrimidos por la actora, para finalmente presentar las excepciones de falta de legitimación por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, buena fe, y «referirse la demanda a una realción (sic) sustancial en la cual no fue parte Medimás EPS S.A.S.».

De otro lado, con relación a la *Corporación Génesis Salud IPS en Liquidación*, se tuvo por no contestada la demanda, mediante auto proferido el 26 de octubre de 2021.

### **Sentencia de primera instancia**

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia emitida el 14 de junio de 2022, decidió lo siguiente:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora HEIDY MARCELA BARRETO CASTAÑEDA con c.c. 1.015.423.942 y la CORPORACION GENESIS SALUD IPS, representada legalmente por Antonio José Morales Díaz, o quien haga sus veces, existió un contrato de trabajo a término fijo de seis meses que inició el 11 de agosto de 2016 y se renovó hasta el 10 de agosto de 2019.

SEGUNDO: DECLARAR que el contrato de trabajo indicado en el numeral anterior finalizó el 3 de diciembre de 2018, por renuncia de la trabajadora HEIDY MARCELA BARRETO CASTAÑEDA, sin que hubiese operado un despido indirecto.

TERCERO: CONDENAR a la CORPORACION GENESIS SALUD IPS a pagar a la señora HEIDY MARCELA BARRETO CASTAÑEDA la suma de \$4.940.000 por concepto de salarios adeudados de junio y julio de 2017, suma que deberá ser indexada en los términos indicados en la parte considerativa de esta sentencia.

CUARTO: ABSOLVER a la CORPORACION GENESIS SALUD IPS de las demás pretensiones formuladas por la señora HEIDY MARCELA BARRETO CASTAÑEDA, referentes al pago de la indemnización por despido injusto, prestaciones sociales, vacaciones dejadas de pagar durante la relación laboral, sanciones moratorias e intereses legales conforme lo dicho en las consideraciones.

QUINTO: DECLARAR que MEDIMAS EPS S.A.S., representada legalmente por Alex Fernando Martínez Guarnizo, o quien haga sus veces, no es solidariamente responsable de las acreencias reclamadas en la demanda por la señora HEIDY MARCELA BARRETO CASTAÑEDA mientras estuvo vinculada laboralmente en la CORPORACION GENESIS SALUD IPS.

SEXTO: DECLARAR próspera la excepción de FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA formulada por MEDIMAS EPS S.A.S., en la contestación de la demanda.

SEPTIMO: ABSOLVER a MEDIMAS EPS S.A.S., de todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda por la señora HEIDY MARCELA BARRETO CASTAÑEDA.

OCTAVO: Las demás excepciones formuladas por MEDIMAS EPS S.A.S., al replicar la demanda, quedan implícitamente resueltas con lo determinado.

[...]

Para adoptar tal decisión, estimó que, a partir de la prueba recaudada, resultaba posible establecer que la existencia de un contrato de trabajo

a término fijo que se había prorrogado en el tiempo, particularmente entre el 11 de agosto de 2016 y el 10 de agosto de 2019, pero que había llegado a su fin en forma anticipada, el 3 de diciembre de 2018, en virtud de la renuncia presentada por la trabajadora, sin que considerara probado un incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del empleador, lo que condujo a considerar que no había despido indirecto.

Encontró, que no había evidencia probatoria que diera cuenta del pago de los salarios de junio y julio de 2017, motivo por el que ordenó su pago, no ocurriendo lo mismo con las prestaciones sociales ante la indeterminación en cuanto a las obligaciones presuntamente adeudadas, además de una falta de prueba. Respecto de la indemnización moratoria, consideró que no había lugar a su imposición por no vislumbrar mala fe en el actuar de quien fuera empleadora, a partir de lo cual dispuso el pago indexado.

Finalmente, estimó que bajo la prueba recaudada no era posible imponer una obligación solidaria.

### **Apelación**

La decisión adoptada en primera instancia fue recurrida en apelación por la apoderada de la parte demandante, quien lo sustentó en los siguientes términos:

En primera medida consideró que había lugar a reconocer la indemnización por despido injustificado, pues realmente se encuentran los elementos de la renuncia provocada al estar acreditado el incumplimiento sistemático de las obligaciones por parte del empleador, debido a que se dejaron de pagar los salarios de junio y julio de 2017, luego de lo cual se expide un comunicado en octubre de 2018 donde se da cuenta de que los incumplimientos persisten, lo cual fue corroborado por la testigo que se escuchó en audiencia, quien informó que tales omisiones fueron recurrentes.

En cuanto a las prestaciones sociales, informó que realmente no había evidencia de su cancelación, que conforme a los hechos y pretensiones había claridad en torno a los derechos que se estaban reclamando, por lo que no solo procede ordenar su pago, sino además la imposición de la sanción moratoria prevista por el artículo 65 del CST, debido a que no hay evidencia de buena fe, pues así lo indican las actitudes que se han tenido de cara al proceso, a lo que se suma el que no hay ninguna prueba que dé cuenta de las dificultades económicas de la accionada. Asimismo, indicó que no hay prueba de la consignación del auxilio de cesantía durante la relación laboral, lo que permite la aplicación de la consecuencia prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Por último, se opuso a que se hubiere absuelto a Medimás EPS S.A.S. de la responsabilidad solidaria bajo una falta de prueba, en primera medida, debido a que se allegaron los medios con los que se contaba, teniendo en cuenta que la demandante resulta ser un tercero en la relación entre las sociedades, por lo que no tiene acceso a los documentos contractuales. Además, anotó que no se reclama responsabilidad de la EPS como empleador, sino en los términos del artículo 34 del CST, por lo que están dados los elementos para su imposición, debido a que la testigo informó que en la IPS accionada solo se atendían pacientes de la EPS demandada, a lo que se suma que se trata de una actividad relacionada con su objeto social.

### **Alegatos**

Vencido el término para la presentación de alegaciones, no se hizo uso de esta oportunidad por los intervinientes en el proceso.

### **CONSIDERACIONES**

Se revisará la sentencia de primer grado en lo que respecta exclusivamente en los puntos que fueron objeto de inconformidad por la recurrente, de conformidad con lo previsto por el principio de consonancia consagrado en el artículo 66-A del CPTSS.

En este orden de ideas, ningún tipo de análisis debe efectuarse respecto de la declaratoria de existencia de contrato de trabajo a término fijo que ligó a la demandante Heidy Marcela Barreto Castañeda con la Corporación Génesis Salud IPS, ni respecto de los extremos temporales del vínculo, que se extendió entre el 11 de agosto de 2016 y el 3 de diciembre de 2018, ni mucho menos respecto de la condena al pago de los salarios correspondientes a los meses de junio y julio de 2017.

Bajo este panorama, se pasa a considerar los puntos de inconformidad que fueron presentados y sustentados al recurrir la decisión de primer grado.

### **1. Circunstancias de terminación del contrato de trabajo.**

No queda duda, a partir de las pruebas practicadas y lo decidido en primera instancia, de que la finalización de la relación laboral entre Heidy Marcela Barreto Castañeda y Corporación Génesis Salud IPS se dio por decisión de la trabajadora, quien renunció al cargo que ostentaba.

La inquietud que debe resolverse, es si esa renuncia fue provocada o se trató de un despido indirecto como lo manifiesta la recurrente, o realmente se estuvo ante una decisión voluntaria, según se estableció por la juez unipersonal.

Para resolver esta inquietud, es fundamental iniciar por un análisis de la figura despido indirecto, que 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 dimitente 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<sup>1</sup>.

Ahora, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia.

Con relación al tema, en providencia CSJ SL417-2021, expresó el máximo organo de la jurisdicción ordinaria lo siguiente:

En todo caso, es oportuno señalar que la Sala ha adocinado que quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron comunicados al empleador en la carta de dimisión (CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018, CSJ SL, 9 ago. 2011, rad. 41490 entre otras). En esta última providencia referida se indicó:

Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).

Presentado este panorama, resulta pertinente observar la prueba que fue recaudada en forma legal (art. 164 CGP), a efectos de definir si hubo o no una renuncia provocada.

---

<sup>1</sup> Sentencia 13648 del 6 de abril de 2001 M. P. Luís Gonzalo Toro Correa

1. Se encuentra misiva donde la demandante manifiesta que da por terminado el contrato de trabajo en forma irrevocable por parte causa imputable al empleador, en razón a 3 motivos específicos: incumplimiento en pago de nómina de los meses junio y julio de 2017; retrasos en el pago de nómina mes a mes; e incumplimiento de pagos de seguridad social.
2. Obra en el expediente una comunicación de fecha 10 de octubre de 2018, en la que se hace referencia al pago de nómina del mes anterior, y se da cuenta de los avances en el cumplimiento de esa obligación.
3. Aparece derecho de petición elevado por la actora en mayo de 2019, y la respuesta brindada en el mismo, donde expresamente se indica:

Dando respuesta al derecho de petición elevado por usted ante la CORPORACION GENESIS SALUD IPS, donde solicita el pago de prestaciones sociales, a usted manifestamos lo siguiente, de todos es conocido la crítica situación económica por la que está atravesando actualmente el sector salud a nivel nacional, y la COPORACION GENESIS SALUD IPS, no es ajena a la misma, dado que a la fecha entre SALUDCOOP y CAFESALUD y otros proveedores, nos deben cerca de ciento un mil millones de pesos, además de los pronunciamientos que ha hecho el Tribunal de Cundinamarca con MEDIMAS, lo que hace demasiada crítica la situación funcional de la CORPORACION GENESIS SALUD IPS, no obstante a ellos la junta directiva y la gerencia ha venido haciendo ingentes esfuerzos para pagar las liquidaciones de prestaciones sociales de la cantidad de trabajadores, que se han retirado durante este año al igual que el año anterior, han afectando enormemente el flujo de caja y de pago; todo esto nos ha obligado a hacer una planeación y estructuración de pagos mes a mes que se han venido cumpliendo rigurosamente, esperamos que para el transcurso del segundo semestre del año en curso se haga efectivo el pago de los valores adeudados a nombre suyo.

4. En torno al tema, también se destaca que Paola Andrea Marín Callejas, en calidad de testigo, tuvo oportunidad de manifestar que el incumplimiento en las obligaciones por parte del empleador no fue algo eventual, sino que se daba en forma repetida o reiterada.

Al analizar estos medios de prueba, realmente encuentra este cuerpo colegiado que fueron argüidos unos fundamentos para tomar la decisión de finalizar el contrato de trabajo por parte de la demandante, lo que implica que inicialmente hubiere satisfecho la obligación que le correspondía.

Ahora, es claro que no basta con invocar la falta, en este caso del empleador, sino que es necesario además probarla, circunstancia que

contrario a lo afirmado por la funcionaria judicial de primer grado, se considera si es satisfecha a partir del estudio de las pruebas, pues se encuentra que los salarios de junio y julio de 2017 no fueron cancelados durante la vigencia de la relación laboral, lo que denota que el incumplimiento se mantuvo por un largo espacio de tiempo.

No hay evidencia de que se hubieren adoptado medidas para conjurar esta situación, pues contrario a ello, no solo no se cancelaron las citadas contraprestaciones por el servicio, sino que además quedaron ilustrados los incumplimientos a la hora de cancelar la remuneración en forma oportuna, como consta en la comunicación de octubre de 2018, y fue corroborado por la testigo escuchada en audiencia pública.

A lo anterior, se agrega que contrario a dar algún tipo de explicación en torno al tema dentro del proceso, brilló por su ausencia la participación de Corporación Génesis Salud IPS en el trámite, pues contrario a ello se le tuvo por no contestada la demanda, lo que constituye un indicio grave en su contra, que debe ser apreciado en esta oportunidad.

De esta manera, se revocará la decisión absolutoria en este punto, y se dispondrá fulminar condena a la indemnización por despido indirecto, en los términos del artículo 64 del CST. En consecuencia, al faltar para expirar el plazo pactado, esto es, entre el 4 de diciembre de 2018 y el 10 de agosto de 2019 un total de 247 días, la obligación se liquida en la suma de \$21.505.672.

Frente a esta suma no procede el reconocimiento de intereses, debido a que no están previstos legalmente para este tipo de eventos, pero si se dispondrá su pago indexado, en atención a la pérdida de poder adquisitivo que sufre la moneda por el paso del tiempo.

## **2. Prestaciones sociales**

Frente a este segundo aspecto, considera la Sala que la razón está del lado de la recurrente, pues realmente a partir de lo expresado en la

demanda, es factible determinar cuáles eran las prestaciones sociales que se tenían como adeudadas.

En este sentido, el hecho 8.º es bastante dicente al respecto, pues expone que al terminar el contrato de trabajo a la demandante no le pagaron la liquidación final de prestaciones sociales, esto es, cesantía, intereses a las cesantía, prima de servicios [...]

Además, si se mira la carta de terminación del contrato de trabajo bajo renuncia motivada, se evidencia que como conceptos adeudados solo están descritos los salarios de junio y julio de 2017. Lo anterior, conlleva que sea fácil establecer que lo reclamado en el proceso, correspondía exclusivamente a los factores que debían liquidarse al terminar el contrato, y, por el contrario, que todo lo anterior se había cancelado.

Bajo esta precisión, entiende la Sala que cuando un trabajador plantea que no se le ha reconocido un concepto de naturaleza legal, la carga de la prueba se invierte, y es al empleador a quien le corresponde acreditar el pago, o en su defecto esgrimir y probar una causa legalmente permitida para no haber procedido con la cancelación de la obligación.

En el caso que nos ocupa, no existe prueba de que se hubiera cancelado la liquidación de prestaciones sociales, y demás conceptos al finalizar la relación laboral, motivo por el cual procede ordenarse su pago vía judicial.

#### *Cesantías*

El auxilio de cesantías, es un concepto al cual tiene derecho todo trabajador por expresa disposición del artículo 249 del Código Sustantivo de Trabajo, salvo las excepciones del artículo 251 ibídem, por lo que resulta procedente su reconocimiento al trabajador demandante, a partir de una liquidación anual, teniendo en cuenta además lo dispuesto por el artículo 98 de la Ley 50 de 1990. Se establece como valor a reconocer con relación a los servicios prestados en 2018, la suma de \$2.416.123.

### *Intereses a la cesantía*

Los intereses sobre las cesantías son un derecho de todo trabajador que nace a la par del derecho a obtener cesantías como prestación social. Dichos intereses se encuentran determinados en la Ley 52 del 18 de diciembre de 1975 y el Decreto 116 de 1976, donde se establece que serán equivalentes al 12 % del valor de las cesantías con corte al 31 de diciembre de cada año y que el empleador estará a cargo de su cancelación. En este orden de ideas para el periodo laborado en el año 2018, se establecen en la suma de \$268.190

### *Prima de Servicios*

Esta prestación se ha de liquidar según lo dispuesto en el artículo 306 del C.S. del T., por lo que respecto del segundo semestre de 2018 se establece en \$1.110.111.

Frente a la sanción del artículo 65 del CST, reza el artículo que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor.

“ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO. Modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002.

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, 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, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.”.

La jurisprudencia nacional ha señalado que la aplicación de la sanción prevista por el artículo 65 del C.S. del T. y la establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 no son automáticas y que es deber del fallador analizar si la conducta omisiva del empleador ante el impago incurrido estuvo revestida de buena o de mala fe. En el primer evento habría que exonerar del pago de la misma, en tanto que en segundo hay lugar a su imposición.

Frente al tema, se destaca que la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SL3288-2021, expreso:

Pues bien, esta Corporación ha señalado de manera inveterada que la sanción moratoria prevista en la normativa atrás citada no constituye una respuesta judicial automática frente al hecho objetivo de que el empleador, al finiquitar el contrato de trabajo, deje de cancelar al trabajador los salarios y prestaciones sociales adeudados, de ahí que la misma encuentre lugar cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones serias y atendibles de su conducta, en la medida que razonablemente lo hubiere llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos sociales, lo cual de acreditarse conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe, y en este caso no procedería la sanción prevista en los preceptos legales referidos. Situación que fue justamente la que descartó el ad quem, toda vez que estableció que el ánimo de la demandada con las formas aparentes dadas a la relación contractual fue la de sustraerse de sus obligaciones laborales.

Por eso se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento asumido por el empleador en su condición de deudor moroso, así como un análisis conjunto de las pruebas y circunstancias que rodearon el marco de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos expuestos por la defensa son razonables y aceptables. En efecto, en la sentencia SL3936-2018, entre muchas otras, así reflexionó la Corte:

Por tanto, la forma contractual adoptada por las partes no es suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.

Así entonces, no se advierte que el Tribunal se hubiese equivocado al imponer la sanción moratoria en este caso, pues como bien adujo no existen elementos que lleven a pensar que la demandada obró de buena fe, para desconocer los derechos mínimos de la trabajadora y dicha carga probatoria le corresponde a la accionada, la cual no se satisface alegando el íntimo convencimiento de estar obrando en el marco de un contrato civil o comercial en el que la actora acordó prestar servicios

en forma autónoma y, mucho menos, la presencia de cuentas de cobro a título de honorarios, ya que la prueba de la buena fe, se itera, debe ser en concreto.

En verdad pues, que la referida sanción no se puede aplicar de manera automática, por tan solo evidenciarse que el empleador no realizó el pago de las prestaciones y salarios a la terminación del vínculo laboral, como ocurre en este caso, sino que se debe de analizar si dicha situación no se debió a un proceder de mala fe de parte del empleador, en busca de obtener un beneficio personal, sino a otras razones que lógicamente deben estar expuestas, sustentadas y demostradas en el proceso cumpliendo con la carga probatoria que impone la Ley.

En el caso concreto, realmente no existe claridad en torno a las razones por las cuales la empleadora dejó de cancelar distintos conceptos laborales, pues realmente no intervino en el proceso para exponer fundamentos de dicho proceder.

Únicamente se logra establecer a partir de un documento, que se alude a dificultades económicas, pero no se conoce en detalle lo ocurrido, por lo que tal situación por sí sola, no resulta suficiente para exculpar al empleador del incumplimiento de obligaciones para con su trabajadora, máxime cuando desde la sentencia CSJ SL, 1.º jun. 2010, rad. 34778, se ha explicado que la iliquidez o crisis económica de la empresa no excluye en principio la indemnización moratoria, debido a que no encuadra dentro del concepto esbozado de la buena fe, porque no se trata de que el empleador estime que no debe los derechos que le son reclamados sino que alega no poder pagarlos por razones económicas; y es que por supuesto, la quiebra del empresario en modo alguno afecta la existencia de los derechos laborales de los trabajadores, pues éstos no asumen los riesgos o pérdidas del patrono conforme lo declara el artículo 28 del CST.

En conclusión, en el asunto bajo análisis aflora con meridiana claridad que no se presentó justificante alguna para que el demandado se sustrajese de la obligación de cancelar las obligaciones causadas en beneficio de su trabajadora, lo cual no puede significar de ninguna

forma que se presentase un actuar de buena fe, en la medida que lo único que se vislumbra dentro del plenario es que se estaba en presencia de un contrato de trabajo, que si bien reporta unas obligaciones para el trabajador, también implica unas cargas para el empleador, las cuales no fueron cabalmente cumplidas, lo que ha de implicar que se imponga la indemnización moratoria, en los términos del artículo 65 del CST, por lo que se deberá cancelar la suma diaria de \$87.067 a partir del 4 de diciembre de 2018 y por el término de 24 meses, donde a partir del día 4 de diciembre de 2020 deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, liquidados sobre el valor adeudado por concepto de salarios y prestaciones sociales, hasta el momento en que se cancelen estas acreencias.

Se advierte que no procede la indemnización prevista por el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en la medida que frente al auxilio de cesantía de 2018 no existía obligación de consignarlo en un fondo destinado para ello, sino que debía cancelársele en forma directa a la trabajadora al finalizar la relación labor, por lo que la sanción por el incumplimiento de este deber, corresponde a la que se ordenó previamente.

### 3. Responsabilidad solidaria.

Acerca de la responsabilidad del Medimás EPS S.A.S., el legislador al observar que debía proteger los derechos de los trabajadores estableció la solidaridad que aparece en el artículo 34 del C.S. del T., el cual fue modificado por el decreto 2351 de 1965. Esta norma es del siguiente tenor literal:

#### ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos 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 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.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Para los fines del citado artículo 34, no basta que el ejecutor sea un contratista independiente, sino que entre el contrato de obra y el trabajo medie una relación de causalidad, la cual consiste en que la obra o labor pertenezca a las actividades normales o corrientes de quien encargó su ejecución, pues si es ajena a ellas, los trabajadores del contratista independiente no tienen contra el dueño o beneficiario del trabajo la acción solidaria que consagra el artículo en mención.

La solidaridad que se deduce para los codemandados conlleva la obvia consecuencia de situarlos dentro de un mismo plano de responsabilidad frente al trabajador en cuanto a los salarios y prestaciones sociales adeudados a éste; esa solidaridad trasciende a los deudores y gravita sobre ellos respecto de la obligación de satisfacer la deuda de los salarios, prestaciones e indemnizaciones.

Es de resaltar que la fuente de la solidaridad no es el contrato de trabajo ni el de obra, aisladamente considerados, o ambos en conjunto, sino la ley. Esta es su causa eficiente y las dos convenciones su causa mediata, o en otros términos: los dos contratos integran el supuesto de hecho o hipótesis legal. Ellos y la relación de causalidad entre las dos figuras jurídicas, son los presupuestos de la solidaridad instituida en la norma legal.

En el caso concreto, a pesar de lo argumentado por la recurrente, en el sentido de destacar que la testigo Paola Andrea Marín Callejas informó que en la IPS donde prestaba servicios la demandante, únicamente se atendían pacientes de la EPS demandada, como elemento suficiente para sustentar una obligación solidaria, realmente la Sala no comparte esta afirmación.

Lo anterior, si se tiene en cuenta que, según lo establecido por la norma, no basta con acreditar que un tercero se beneficiaba de los servicios prestados por el trabajador, sino que trae un componente adicional, cual es inicialmente la existencia de un vínculo contractual, a lo que se suma el que se trate de actividades normales y afines las de quienes resultarían obligados.

En este sentido, no podía la parte demandante escudarse en ser un tercero para exonerarse de la obligación de probar, en la medida que el ordenamiento jurídico brinda los mecanismos para obtener los medios de acreditación necesarios para que salga avante una pretensión.

De esta manera, al desconocer el tipo de vínculo que existió entre las demandas, tal como lo manifestare la a quo, implica que no pueda estudiarse si se dan los presupuestos del artículo 34 del CST, y por tanto no es dable imponer la condena solidaria pretendida.

Bajo estas consideraciones, se ha de revocar y confirmar la decisión proferida en primera instancia, en los términos descritos con antelación. No se impondrán costas en esta sede (artículo 365 numeral 5.º CGP).

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** REVOCAR parcialmente el numeral cuarto de la sentencia proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, el día 14 de junio de 2022, para en su lugar CONDENAR a la Corporación Génesis Salud IPS, en favor de Heidy Marcela Barreto Castañeda, a los siguientes conceptos:

- a. Indemnización por despido injustificado (despido indirecto):  
\$21.505.672.

- b. Prestaciones sociales insolutas: \$3.794.424
- c. Indemnización moratoria: la suma diaria de \$87.067 a partir del 4 de diciembre de 2018 y por el término de 24 meses, donde a partir del día 4 de diciembre de 2020 deberá pagar intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, liquidados sobre el valor adeudado por concepto de salarios y prestaciones sociales, hasta el momento en que se cancelen estas acreencias.

SEGUNDO: Confirmar la decisión recurrida en lo demás.

TERCERO: No se imponen costas en esta sede.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los magistrados,



**JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS**



**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**



**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**