

**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**  
**SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR CÉSAR AUGUSTO ROMERO GUTIÉRREZ CONTRA ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA – ESIMED SA. Radicado No. 25307-31-05-001-**2016-00414-01**.

A las nueve (9:00) de la mañana de hoy veintisiete (27) de agosto de dos mil veinte (2020), hora y fecha programada, se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante contra el fallo de fecha 30 de enero de 2020 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**1.** El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa ESIMED S.A. con el objeto de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo suscrito para el período comprendido entre el 29 de diciembre de 2015 al 28 de diciembre de 2016, que fue terminado sin justa causa el 24 de noviembre de 2016; en consecuencia, solicita se condene a la demandada al pago de salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones, e indemnizaciones por no consignación de las cesantías, por despido sin justa causa, por no pago de los intereses sobre las cesantías y por no pago de salarios y prestaciones sociales; el pago de la indexación cuando no haya lugar a indemnización alguna y las costas procesales.

- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que suscribió un contrato de trabajo con la demandada el 29 de diciembre de 2015 por término fijo de un año, como médico general, y con un salario de \$3.672.200; indica que la relación laboral se terminó de manera unilateral por parte del empleador que adujo una justa causa como resultado de la investigación disciplinaria que le adelantó; sin embargo, aunque la empresa manifiesta que desatendió las obligaciones contractuales y que no acudió a prestar el servicio, ello no es cierto, pues si bien no pudo trabajar, tal circunstancia ocurrió por culpa del empleador, que ordenó el cierre de la clínica de Girardot, y no lo reubicó en otro lugar; de otro lado, menciona que no le fueron cancelados los salarios del 16 de julio al 24 de noviembre de 2016.
- 3.** El Juzgado Laboral del Circuito de Girardot mediante auto de fecha 18 de mayo de 2017 admitió la demanda, y ordenó notificar a la demandada (fl. 72), diligencia que se cumplió por intermedio de curador ad litem el día 22 de junio de 2018, según acta obrante a folio 101 del plenario.
- 4.** El curador ad litem de la demandada dio contestación con escrito de folios 103 a 105 en el que se refirió a los hechos con base en las documentales allegadas, y propuso en su defensa la excepción de no reunir los requisitos exigidos en el artículo 23 del CST, para probar una relación laboral – contrato de trabajo a término definido de un año.
- 5.** La Juez Laboral del Circuito de Girardot, Cundinamarca, en sentencia proferida el 30 de enero de 2020, declaró la existencia de la relación laboral entre las partes intervinientes, vigente del 29 de diciembre de 2015 al 24 de noviembre de 2016, y condenó a la demandada al pago de cesantías en \$173.400, intereses sobre las cesantías \$982.60, primas de servicios \$173.400, vacaciones \$86.700, la absolvió de las demás pretensiones, y la condenó en costas en la suma de \$30.000.
- 6.** Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación en el que manifestó *“Me permito interponer*

*recurso de apelación respecto al numeral tercero específicamente y que tiene que ver con que no se probó la culpa del empleador, recurso de apelación que en conformidad con la normatividad simplemente el día de hoy expongo los reparos específicamente es respecto de esto que de conformidad con lo que se probó dentro de este proceso, al contrario sensu de lo que ha manifestado su señoría, considero que sí está probada la culpa del empleador, como quiera que se le manifestó por quién se creía o creía mi cliente, era su jefe inmediato la doctora Escamilla, desconociendo en ese momento cómo era el tipo de vinculación o que no estaba vinculada con la misma empresa que lo estaba él. Es en ese sentido señora juez que manifiesto los reparos que sustentaré en el momento procesal oportuno. Es en ese sentido de que considero que la culpa del empleador está debidamente probada, como quiera que como lo he manifestado teniendo en cuenta que el Doctor César consideró que la doctora Escamilla era su jefe inmediato y quien le manifestó que iba a ser reubicado y nunca recibió la manifestación del empleador de esa famosa reubicación. En ese momento él desconocía que había unas personas vinculadas con Saludcoop y otras y otra o específicamente o únicamente él con ESIMED y él esperó de que iba a ser tratado de la misma manera que sus compañeros de trabajo es en ese sentido.”*

- 7.** Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 14 de febrero de 2020.
- 8.** Luego, en atención al levantamiento de términos judiciales y administrativos previsto en los Acuerdos PCSJA20-11567 de 2020 y PCSJA20-11581 de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura, con auto del 15 de julio de 2020 se corrió traslado a las partes para que presentaran por escrito sus alegatos de conclusión. La parte demandada guardó silencio.
- 9.** El apoderado del demandante ratificó los argumentos expuestos en el recurso de apelación, señaló que el actor *“siempre tuvo total convencimiento que su jefe inmediato, en nombre de Esimed S.A., era la doctora Jazmín Escamilla”*, lo que se encuentra acreditado con las pruebas aportadas al expediente, y que fue tal persona la que *“le indicó que debía de esperar que su empleador se comunicara con él para reubicarlo, por tanto no tenía la obligación de comunicarle a su empleador lo que estaba sucediendo (instalaciones cerradas)”*. Finalmente, manifiesta que la demandada nunca le consultó al actor si el cambio de lugar de trabajo le causaba o no un perjuicio y, aun así, le indicó que debía presentarse en otra ciudad a prestar sus labores.

## **CONSIDERACIONES**

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Aunque el apelante no es claro en la sustentación de su recurso, pues solo se limita a señalar que dentro del plenario quedó acreditada la culpa del empleador por cuanto el trabajador siguió instrucciones de su jefe inmediata sin saber que ella no era empleada de la demandada sino de Saludcoop y quedó pendiente de la comunicación de su reubicación, sin que indique nítidamente cuál es su pretensión, la Sala al hacer una interpretación de su recurso frente a lo solicitado en la demanda y en el escrito de alegaciones, entiende que lo que busca en el fondo es que se declare que la terminación del vínculo se dio sin justa causa y que hay lugar al pago de la respectiva indemnización, y a que se declare que el actor tiene derecho a recibir los salarios dejados de pagar del 16 de julio al 24 de noviembre de 2016, por cuanto si bien no prestó servicios en ese interregno ello acaeció por culpa de la demandada (hechos 4 y 5, y pretensiones 2 a 5, folios 3 y 4). Así las cosas, estos serán los problemas jurídicos por resolver.

Se encuentra probado dentro del expediente la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales del 29 de diciembre de 2015 al 24 de noviembre de 2016, el cargo desempeñado como médico general, el salario devengado de \$3.672.200, y que la terminación del contrato de trabajo se dio por decisión unilateral de la demandada; pues dichas circunstancias no fueron objeto de contradicción y además, están plenamente acreditadas con documentos suscritos por ambas partes y que fueron aportados por el demandante.

La a quo al proferir su decisión consideró que se encontraba probado que el actor incumplió con sus obligaciones legales y contractuales, pues de un lado no informó al empleador los asuntos que forman parte del interés

legítimo de aquél para la prevención de daños y perjuicios y, además, faltó a su deber de prestar servicios por más de 6 meses, con lo que se configuraba la justa causa invocada por la demandada para dar por terminado el contrato de trabajo.

Se entra entonces a estudiar este punto. El trabajador cumplió con su carga probatoria establecida en el artículo 167 del CGP pues acreditó el despido con el aporte de la carta respectiva. Cumplido lo anterior queda por analizar si la demandada probó de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos la justa causa invocada, si demostró la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los mismos son justa causa para ello.

Esos motivos son los únicos que se tendrán en cuenta al tenor de lo previsto en el parágrafo del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del CST, pues está vedado la invocación posterior de causas diferentes.

Las razones de dicha decisión empresarial aparecen expuestas en la carta de fecha 24 de noviembre de 2016 visible a folios 50 a 60 del expediente, en la que la empresa le manifestó al actor la terminación de su contrato de trabajo con justa causa a partir de esa fecha por los siguientes hechos: *"Una vez revisado el registro de nuestra planta de personal de la empresa, se logró establecer que en la sede de la Clínica de Girardot (Cundinamarca), la cual desde el pasado 15 de enero de 2016, se dio cierre definitivo a la misma y a su vez el personal fue trasladado y reubicado en diferentes clínicas del país, en su caso especial se desconocía hasta hace unos días previos al 29 de julio de los corrientes, que seguía asignado a dicha sede y recibiendo emolumentos salariales convenidos sin existir de su parte, la prestación personal del servicio", inconsistencia que generó que "se causaran a su favor alrededor de seis meses de pago de salarios sin que usted haya prestado el servicio, esto producto de un error administrativo de la compañía, sin embargo, como trabajador (...) en ningún momento se recibió de usted manifestación o comunicación formal a la empresa, exponiendo la situación o novedad de su caso, pues esto debió ocurrir inmediatamente causado el primer pago después de encontrarse cerrada la clínica al tratarse de un error ajeno o involuntario, que usted de manera sistemática y continuada guardó silencio", aunado a que "mediante comunicación escrita del 29 de julio de 2016 y enviada por correo certificado a su dirección de residencia se le expuso los antecedentes de este caso, por la cual la empresa lo conminó a reintegrar los valores consignados de más, en razón a la no efectiva prestación de sus servicios contratados desde el 15 de enero del presente año. Así mismo, usted mediante*

comunicación del 18 de agosto del presente año, recibida en la compañía el 23 del mismo mes y año, no expuso su interés de ser reubicado, máxime cuando la empresa formalmente con el escrito enunciado le indicó lo siguiente: “... para la reanudación de los pagos, deberá cumplir en estricto sentido las condiciones convenidas en el contrato de trabajo, dentro de ellas la prestación personal del servicio, para lo cual deberá prestarse en la sede más cercana al sitio inicialmente definido en el contrato, o en su defecto, informar si es su interés, reubicarse en cualquiera de las sedes que se encuentran a nivel nacional; para esto deberá comunicarse a la suscrita...” sin embargo, el trabajador manifestó “...hasta la fecha no he recibido comunicación alguna al respecto de mi reubicación laboral”, que ante ello se dio inicio al proceso disciplinario, pero el actor “mediante memorial de día 20 de septiembre solicitó aplazamiento de la diligencia”, por lo que la diligencia de descargos fue reprogramada y celebrada el 8 de noviembre de 2016, en la que el demandante asistió en compañía de su abogado, y manifestó entre otras cosas, que “se encuentra trabajando en otra entidad, reforzando el hecho que sí ha obrado con negligencia y mala fe con la empresa ESIMED SA, pues bajo dilaciones injustificadas, y no notificaciones, ha prolongado una situación que ha generado perjuicios patrimoniales a ESIMED SA que pudo evitar desde Enero de 2016, fecha en la cual usted se sustrajo a cumplir las obligaciones del contrato de trabajo, y el elementos esencial de la prestación del servicio, perdiendo ipso facto de la retribución por el mismo”.

Invoca como causales para justificar dicha terminación del contrato lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 62, literal A, numerales 6º y 10º, en concordancia con los artículos 58 numerales 1º y 5º y 60 numerales 4 y 5; y además, con lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 81 numerales 1, 5, 10, 28, 35 y 36, artículo 83 numerales 4, 5 y 14 y artículo 70 literales b, c, d, e, f, g, h, k e i, relacionadas con las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador, así como también las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

De modo que los motivos de despido se centran en la falta de la prestación de servicios por parte del trabajador a partir del 16 de enero de 2016; no comunicar a la empresa que no había sido reubicado después del cierre de la sede de Girardot y aun así percibía salario, no reubicarse en otra de las sedes de la demandada para continuar con la ejecución del contrato, y vincularse laboralmente a otra empresa cuando ello no le era permitido.

Como prueba de lo anterior obra la siguiente prueba documental:

A folios 8 a 13 reposa contrato de trabajo a término fijo a un año, celebrado entre las partes el 28 de diciembre de 2015, en el que se pactó que el actor se desempeñaría como médico general en el municipio de Girardot y en el que se comprometió a acatar las órdenes e instrucciones que le impartiera el empleador, y dentro de las obligaciones especiales se encuentran, además de cumplir las determinadas en la ley y en el reglamento, entre otras, las de "Prestar el servicio contratado personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare el EMPLEADOR y excepcionalmente fuera de dicho territorio cuando las necesidades del servicio así lo ameriten", "No atender dentro de las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintos a los que el empleador le asigne o encomiende", "Aceptar los traslados de lugar de trabajo o cambio de funciones que disponga el empleador; siempre que no exceda su capacidad normal de trabajo", "A informar por escrito al Empleador todas aquellas cosas que conozca bien por sus conocimientos específicos o bien porque tuvo acceso a ellos por el desarrollo normal de su labor o en cualquier otra circunstancia y que formen parte del interés legítimo del empleador amén de la prevención de daños y perjuicios", "Asistir puntualmente al trabajo y a no dedicar parte alguna de su tiempo laborable a trabajos distintos a los asignados por EL EMPLEADOR"; de igual forma, se obligó a laborar turnos de trabajo de 8 horas diarias y 48 semanales. Además, se observa que el trabajador quedó obligado a "dar aviso oportuno a LA EMPRESA por teléfono, cuando por cualquier causa no pueda concurrir al trabajo". Como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo las partes establecieron como faltas graves, entre otras, "La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente por quinta vez", "La ejecución por parte del TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del EMPLEADOR", "El hecho que el TRABAJADOR abandone el sitio de trabajo sin permiso de sus superiores", "La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito", "No entregar inmediatamente al empleador o sus representantes (...) información (...) que reciba con ocasión o por causa de su cargo u oficio" y "Cualquier conducta contraria a los principios de lealtad, honradez, probidad o buena fe que impelen al trabajador a hacer lo debido y lo correcto en la ejecución de sus labores" (Subraya la Sala).

Obra comunicación de fecha 29 de julio de 2016 (folio 14 y 15) por medio de la cual la empresa le indica al demandante que una vez revisado el registro de la planta de personal logró establecer que, aunque desde el 15 de enero de 2016 se dio el cierre definitivo de la Clínica de Girardot por lo

que el personal fue trasladado y reubicado a diferentes clínicas del país, en el caso especial del actor se desconocía que seguía asignado a dicha sede, pagándosele salarios durante 6 meses sin existir prestación personal del servicio, y que si bien existió una inconsistencia administrativa de la compañía, el trabajador conforme lo establecido en los artículos 55 y 56 y CST, debió informar dicha novedad inmediatamente al haberse causado el primer pago después del cierre de la clínica, y no aprovecharse del error involuntario de la entidad; y por ello, le exigió al actor el reintegro de los valores consignados a partir del 15 de enero de 2016, le informó que suspendería el pago de los salarios hasta tanto informara los motivos por los cuales no reportó la novedad y guardó silencio, y le indicó que para la reanudación de los pagos debería cumplir en estricto sentido las condiciones convenidas en el contrato de trabajo, dentro de ellas la prestación personal del servicio, para lo cual lo requirió para que se presentara a la sede más cercana al sitio inicialmente definido o en su lugar, informara si era su interés reubicarse en cualquiera de las sedes a nivel nacional.

El actor dio contestación el 18 de agosto de 2016 con carta de folios 16 y 17 en la que acepta el pago de salarios sin la prestación del servicio y argumenta que ello acaeció porque la clínica se cerró y según le dijeron debía esperar a que lo reubicaran, lo que a la fecha no se ha hecho, por lo que no es cierto que debiera reportar dicha novedad y menos reintegrar los dineros consignados por ser recibidos de buena fe, además, reclamó la reanudación de sus salarios por encontrarse en ejecución el contrato de trabajo por lo que subsistía la obligación de pagar los salarios.

Frente a lo anterior, la demandada con carta de 6 de septiembre de 2016 desaprobó las exigencias del trabajador, le informó que el contrato se encuentra vigente hasta tanto se resuelva de fondo su situación laboral mediante el respectivo trámite disciplinario que se agotará en atención al debido proceso, le reitera al demandante el reintegro de los dineros que le fueron consignados sin haber prestado el servicio, y lo conmina nuevamente a que se acerque a la sede más cercana de la entidad para laborar o informar si no es su interés reubicarse (fls. 18-20).

A folios 21 a 23 obra citación a diligencia de descargos de fecha 6 de septiembre de 2016 por el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales especiales, en ella se narran los hechos antes referidos, se informa la apertura del proceso disciplinario y se adjuntan pruebas para que ejerza el derecho a la defensa; además, le indica que el día de la diligencia a descargos puede allegar las pruebas que estime pertinentes, e ir en compañía de dos representantes del sindicato si se encuentra afiliado a una organización sindical, o en su defecto, de dos compañeros de trabajo si así lo prefiere.

Obra copia parcial del reglamento interno de trabajo. En este punto conviene precisar que no hay norma que prohíba tener como prueba dicha copia parcial, incluso, el artículo 249 del CGP indica que cuando una parte presente copia parcial de un documento las demás **podrán** adicionarlo con lo que estimen conducente, por lo que es dable entender que esa norma permite la incorporación como prueba de un documento parcial, sin que se obligue adicionarlo, pues deja a la libre voluntad de las partes su complementación; en el caso en estudio, se observa que tales copias las aportó el demandante por lo que acepta su contenido, y constituye prueba a favor de la parte contraria, como se verá más adelante, por tanto, esta Sala le dará plena validez. Tal reglamento de trabajo establece como obligaciones especiales del trabajador, en su cláusula 81ª, entre otras, *“Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido”*, *“Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”*, *“Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo le soliciten sus superiores”*, *“Ejecutar el contrato de buena fe, con honestidad, honorabilidad y poniendo al servicio del Empleador toda su capacidad de trabajo”*, *“Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo a los honorarios señalados”*, *“Aceptar su traslado a otro cargo o a otra ciudad o lugar dentro de la empresa o su actividad económica, siempre que no sufra desmejoramiento en su salario o cause grave perjuicio, y que dicho cambio corresponda a la necesidad objetiva de la empresa”*; así mismo en su cláusula 83ª prohíbe a los trabajadores *“Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo”*, *“Ocuparse en cosas distintas de su labor durante las horas de trabajo, sin previo permiso del superior respectivo”*, *“La falta o retardo al trabajo*

en la mañana o en la tarde, durante el día o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente". Además, consagra dentro de los deberes del trabajador "Poner en conocimiento del superior, los hechos que puedan perjudicar la administración (...)" (cláusula 84ª). En la cláusula 94ª indica que constituyen faltas graves, entre otras, "La falta total del trabajador a la jornada de trabajo o en la fracción del mismo, sin excusa suficiente (...)", "La negligencia en el cumplimiento de sus deberes, funciones laborales y procedimientos establecidos por la Empresa cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa", y el incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador. Finalmente, preceptúa que la terminación del contrato de trabajo con justa causa será una decisión administrativa que se impone, como resultado de un proceso disciplinario frente a la verificación de una falta grave, o cuando cuente con las evidencias de la comisión de una de las causales establecidas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 (fls. 24-41).

En diligencia de descargos practicada el 8 de noviembre de 2016 el trabajador aceptó conocer el reglamento interno de trabajo; indicó que después del cierre de la clínica asistió casi por un mes en espera de alguna novedad por parte de la empresa; que no comunicó acerca de su situación al empleador porque "estaba esperando una notificación por parte de la empresa" en atención a que su jefe inmediata de Saludcoop Jazmín Escamilla le había informado que lo iban a reubicar; dijo que no se acercó a ninguna sede como se le requirió en carta del 29 de julio, porque la empresa no le indicó que debía dirigirse a "alguna sede en especial"; al indagársele por qué no se presentó a alguna sede de la entidad para prestar el servicio cuando se le requirió por segunda vez, según carta del 6 de septiembre de 2016, contestó "por cuestiones personales y laborales"; además, aceptó laborar en otra empresa con una intensidad horaria de 6 horas, según él "porque necesitaba más ingresos económicos". En dicha diligencia el trabajador llevó a los señores Yeniht Adriana Aldana y William David Herrera Saud para que rindieran su testimonio, por ser personas que trabajaron con él en la Clínica de Girardot; tales testigos indicaron unánimemente que ellos eran trabajadores de Saludcoop y que fue esta EPS la que les dio por terminado su contrato de trabajo el 16 y 21 de enero de 2016, por lo que no regresaron a las instalaciones después de esas fechas, y por tanto no sabían si el actor asistió a esas instalaciones o a otra de las sedes de ESIMED con

posterioridad, además señalaron que la jefe inmediata del actor era la doctora Jazmín Escamilla y que ella los reunió en una ocasión y les dijo a todos los que trabajaban en la clínica que si no les llegaba la carta de terminación del contrato serían reubicados, sin embargo ellos recibieron la carta de terminación y según tenían conocimiento a ninguno lo reubicaron; además, el testigo William David mencionó que tenía entendido que el actor era el único de ESIMED (fls. 42-44).

Finalmente, obra escrito de alegatos de conclusión que el actor allegó al proceso disciplinario para que la empresa se abstuviera de imponer sanción disciplinaria por no darse los presupuestos de la responsabilidad disciplinaria (fls. 45-49).

Así mismo, en el interior del proceso se recibió el interrogatorio de parte del demandante quien confesó que conocía que la empresa demandada tenía sede en la ciudad de Ibagué, pues fue precisamente en ese lugar donde se realizó su vinculación laboral, vale decir, presentó entrevista y firmó su contrato de trabajo; además, admite que la demandada ESDIMED era operadora de Saludcoop, siendo esa la razón por la cual la labor se ejecutaba en la Clínica de SaludCoop de Girardot; menciona que su trabajo lo ejecutó mediante turnos de trabajo que realizó todos los días hasta el 15 de enero del 2016, pues a partir del día siguiente cerraron la clínica en atención a un proceso de reestructuración. De otro lado, si bien indica que su jefe inmediata era la doctora Jazmín Escamilla, aceptó que ella era trabajadora de Saludcoop y no de ESIMED; incluso, señala textualmente que *“las personas que estaban vinculadas a Saludcoop siguieron asistiendo hasta que les terminaron el contrato”*, lo que dijo ocurrir de 2 a 4 días siguientes al cierre, incluido el de la doctora Jazmín Escamilla por lo que ella después de esa terminación de contrato no regresó; no obstante, pese a esa situación, acepta que no tomó la iniciativa de llamar a su empleador para informarle lo sucedido con el cierre de la clínica y averiguar lo concerniente a su reubicación, según él, porque la doctora Jazmín Escamilla le *“comentó”* que él sería reubicado y por tanto, esperaba de ESIMED una notificación escrita de su situación laboral, o por lo menos una comunicación a su correo electrónico o teléfono, y por ello estuvo atento a lo se dijera en los medios sociales acerca de la

reestructuración de Saludcoop y del empalme con ESIMED; de otro lado, acepta que recibió salarios del 16 de enero a julio de 2016 sin prestar el servicio. Además, confiesa que no hizo uso de la opción que le dio la empresa de reubicarse en otra sede de ISEMED porque ello le implicaba trabajar fuera de Girardot y *"en ese momento ya estaba trabajando con otra entidad (...) en la ciudad de Girardot"*, y le *"quedaba muy difícil cumplir el horario en dos ciudades diferentes"*, por lo que no aceptó laborar en ninguna de las sedes de la demandada ESIMED.

Analizadas las anteriores pruebas en su conjunto concluye la Sala que la empresa demandada sí demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, por cuanto, de un lado, quedó plenamente acreditado que este faltó a su deber de informar a la empresa que no había sido reubicado, por lo que no prestó el servicio a partir del 16 de enero de 2016, y aun así, recibió salarios oportunamente desde esa calenda hasta el 15 de julio de 2016, según lo afirma en el hecho 4º de la demanda (fl. 3), y que solo tuvo comunicación con la empresa cuando esta le envió carta del 29 de julio de 2016; también quedó plenamente demostrado que el trabajador no aceptó el traslado del lugar del trabajo que le propuso la empresa en atención al cierre de la clínica de Girardot, a pesar de que le dio a escoger la sede que considerara fuera más cercana para él; y además, se comprobó que el trabajador en vigencia del contrato de trabajo con la demandada, se vinculó laboralmente con otra empresa en la que debía cumplir turnos diarios de 6 horas, y aunque en el expediente no reposa prueba alguna que permita determinar en qué fecha se produjo esa vinculación, lo cierto es que para el 8 de noviembre de 2016 cuando se llevó a cabo la diligencia de descargos, el actor ya laboraba en esa otra entidad pues así lo aceptó cuando se le interrogó al respecto, incluso, mencionó que por cuestiones laborales no se presentó a ninguna sede de la demandada para su reubicación como se le requirió en carta del 6 de septiembre de 2016, de lo que se colige que para esa fecha ya contaba con otro trabajo. Circunstancias que son aceptadas expresamente por el mismo demandante tanto en la diligencia de descargos (fls. 42-44), como en el escrito de demanda y en el interrogatorio de parte practicado.

Las anteriores situaciones fácticas contrarían las obligaciones especiales del trabajador a que antes se hizo alusión y que fueron pactadas en el respectivo contrato de trabajo (fls. 8-13) porque, de un lado, el trabajador se obligó a prestar el servicio en cualquiera de las sedes de la demandada a nivel nacional cuando las necesidades lo ameritaran, y es lógico que tras el cierre de la Clínica de Girardot, el actor debía prestar el servicio en otro lugar que la empresa le asignara, sin embargo, no lo hizo a pesar de que la empresa le dio la opción de elegir la sede; igualmente, el actor quedó obligado a no realizar labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de la empresa, lo que abiertamente contrarió, pues aprovechó que no prestaba efectivamente sus servicios personales a la demandada y se vinculó laboralmente con otra entidad, según él porque necesitaba más ingresos como lo dijo en diligencia de descargos; finalmente, el demandante se obligó a informar a la empresa cualquier cosa que llegara a su conocimiento y que fuera relevante para la entidad para evitarle daños y perjuicios, y según lo acepta, aunque evidenció que la empresa le pagaba salarios mes a mes no le comunicó que él no había sido reubicado y por ende no prestaba servicios, lo que generó que la empresa le pagara más de veintidós millones de pesos sin recibir en contraprestación el servicio contratado, lo que claramente denota un perjuicio para la empresa; es cierto que la empresa en este punto cometió un error administrativo al no percatarse de que el demandante seguía asignado a la Clínica de Girardot cuando esta había cerrado desde el 15 de enero de 2016; sin embargo, ello no es excusa para que el trabajador incumpliera sus obligaciones relacionada con la lealtad y fidelidad a que estaba obligado con su empleador.

La ocurrencia de las anteriores faltas no son disculpadas, desvirtuadas ni atenuadas por el hecho de que el demandante esperaba la comunicación por parte de la empresa para su reubicación como se lo había comunicado su jefe inmediata Jazmín Escamilla, pues si bien es cierto esa explicación podía ser de recibo para las primeras semanas o incluso meses, no se muestra acorde con los dictados de la buena fe y de la lógica más elemental que no hubiese desplegado ninguna gestión con la finalidad de aclarar la situación y establecer si se trataba de un error de la empresa o

si había problemas con su reubicación. En este punto es pertinente aclarar que aunque los testigos que rindieron declaración en la diligencia de descargos, señores Yeniht Adriana Aldana y William David Herrera Saud, manifestaron que efectivamente la citada señora era la jefe inmediata del actor, lo cierto es que tanto ella como los declarantes eran trabajadores de Saludcoop, situación que el actor aceptó conocer según lo confesó en su interrogatorio de parte, de manera que no es concluyente que esta fuera empleada de la demandada y por ende podía comprometerla con sus decisiones. En todo caso, conforme lo relataron los citados testigos, la doctora Escamilla los reunió una vez, entre el 15 al 20 de enero, como se infiere de sus versiones y de lo dicho por el actor, y les dijo que si no les llegaba la carta de terminación del contrato de trabajo serían reubicados, pero como se recibieron las primeras comunicaciones eso indica que ninguno fue reubicado, lo que ocurrió dentro de la semana siguiente al cierre de la clínica, por lo que es evidente que esa información iba dirigida únicamente para los trabajadores de Saludcoop, condición que no ostentaba el actor.

Y si en gracia de discusión se aceptara la disculpa dada por el trabajador, por lo que no tenía claridad del procedimiento a seguir luego del cierre de la clínica, y en ese orden debía esperar hasta que la demandada le enviara alguna comunicación para su reubicación laboral como se lo informó su jefe inmediata Jazmín Escamilla, lo cierto es que la empresa finalmente le envió carta de fecha 29 de julio de 2016 en la que lo requirió para que se presentara a la sede más cercana al sitio inicialmente definido o en su lugar, informara si era su interés reubicarse en cualquiera de las sedes a nivel nacional (folio 14 y 15), por lo que a partir de ese mismo momento, el demandante ya tenía claro que debía acercarse a las instalaciones de la demandada para continuar prestando su servicio, o informar su deseo de no reubicación, sin embargo, mediante respuesta del 18 de agosto de 2016 se limitó a reclamar la reanudación de sus salarios y a manifestar que a esa calenda no había sido reubicado (fl. 16-17), razón por la cual la empresa con comunicación del 6 de septiembre de 2016 lo requirió una vez más para que se acercara a la entidad a laborar o informar si no iba a reubicarse (fls. 18-20), sin que el trabajador acatara dicha orden, siendo su obligación

acatar las instrucciones dadas por su empleador.

Cabe agregar que en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa se cataloga como faltas graves, entre otras, las de faltar totalmente a la jornada de trabajo sin excusa suficiente, la negligencia del trabajador en el cumplimiento de sus deberes y funciones laborales cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa, y el incumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador (fls. 24-41), con lo que se ratifica que las conductas desplegadas por el demandante de no prestar el servicio personal y de no comunicar a la demandada que aún no había sido reubicado sí estaban consagradas como faltas graves. A lo que se suma lo previsto en la ley sobre ausencias injustificadas al lugar de trabajo.

Por lo dicho, fácil resulta concluir que el trabajador demandante faltó a sus obligaciones contractuales contenidas en el numeral 1º del artículo 58 del CST que lo obligaba a realizar personalmente la labor, observar los preceptos del reglamento interno de trabajo, cumplir las órdenes e instrucciones de su empleador, y numeral 4 del artículo 60 en tanto sus omisiones constituyen faltas calificadas como graves en el reglamento de trabajo y también están contempladas en la ley, configurándose así la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa como lo autoriza el artículo 62 del CST en su literal a) numeral 6º.

Lo anterior es suficiente para confirmar este punto de la sentencia recurrida.

Ahora, en cuanto al no pago de los salarios causados del 16 de julio al 24 de noviembre de 2016, la juez señaló que no había lugar a su cancelación porque no se demostró que la falta de prestación de servicios personales del trabajador se diera por culpa del empleador o por razones atribuibles a la empresa, argumentos que comparte esta Sala por las siguientes razones:

De un lado, el artículo 140 del CST dispone que durante la vigencia del contrato laboral el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio, pero únicamente cuando así lo dispone el empleador o por su culpa.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que para que proceda el pago de salarios cuando existe un contrato de trabajo sin prestación de servicio, debe auscultarse cuáles fueron los motivos que produjeron la ausencia de actividad del trabajador, pues si son imputables al empleador, se estará en el escenario regulado por el artículo 140 del CST, pero si por el contrario, existe incumplimiento del contrato por parte del trabajador, el empleador tiene la potestad disciplinaria para suspender sus salarios, o incluso, dar por terminado el vínculo laboral por justa causa (sentencia CSJ SL3338-2018, Radicación No. 59863).

En el presente caso, como ya se expuso anteriormente, la falta de prestación del servicio del trabajador durante el período reclamado no se dio por culpa de la empresa demandada, pues si bien se cerró la Clínica de Girardot por razones de reestructuración de Saludcoop, lugar donde prestaba el servicio el demandante, este estaba obligado a continuar sus labores en otra sede de la empresa a nivel nacional, como claramente se obligó en el contrato de trabajo (fl. 8-13), y por ello la demandada le comunicó mediante carta del 29 de julio de 2016 (fl. 14-15), que sus salarios serían suspendidos, y para su reanudación debía presentarse a la sede más cercana a prestar su labor, lo que el trabajador no hizo, y aunque la empresa le insistió con carta del 6 de septiembre de 2016 que se presentara a laborar para reanudar los pagos de su salario (fl. 18-20), el trabajador no acató la orden impartida por la empresa, incluso, en la diligencia de descargos adujo como razón para su inasistencia, estar vinculado laboralmente con otra empresa en la ciudad de Girardot, por lo que le quedaba difícil cumplir horario en dos ciudades diferentes (fl. 42-44), situación esta que además de estar prohibida en su contrato de trabajo, desvirtúa la culpa de la empresa en la inejecución de las labores por parte del demandante, y por el contrario, se observa la desidia del trabajador para cumplir sus obligaciones contractuales.

Por tanto, al estar acreditado que la no prestación de los servicios del demandante se originó por el incumplimiento de sus obligaciones y no por culpa del empleador, no queda más camino que confirmar la sentencia apelada en este aspecto.

En los anteriores términos se dejan estudiados los puntos materia de la apelación.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso. Por agencias en derecho se fija la suma de \$400.000.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 30 de enero de 2020 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de CÉSAR AUGUSTO ROMERO GUTIÉRREZ contra ESTUDIOS E INVERSIONES MÉDICAS SA – ESIMED SA, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del demandante, Por agencias en derecho se fija la suma de \$400.000.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente al juzgado de origen.

**LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,**



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

MAGISTRADO



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

MAGISTRADO



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

MAGISTRADA

**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**

SECRETARIA