



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.152

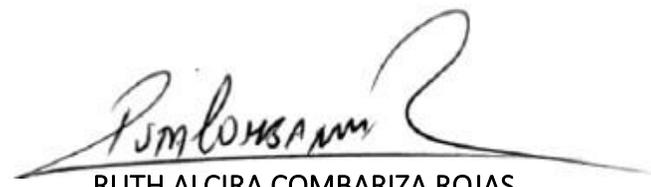
LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA SIETE (07) DE DICIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00197-01
DEMANDANTE(S) : LYTHA LLANETH GALINDO PITA
DEMANDADO(S) : CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ Y OTRO
FECHA SENTENCIA : 07 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 11/12/2023 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: 11/12/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Departamento de Boyacá
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE SANTA ROSA DE VITERBO**
“Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

CLASE DE PROCESO	: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN	: 15238-31-05-001-2022-00197-01
DEMANDANTE	: LYTHA LLANTEH GALINDO PITA
DEMANDADOS	: CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ y OTRA
MOTIVO	: APELACIÓN DE SENTENCIA
ORIGEN	: JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
DECISIÓN	: CONFIRMA
ACTA DE DISCUSIÓN	: ACTA NÚM. 183
MAGISTRADO PONENTE	: EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA

Santa Rosa de Viterbo, siete (07) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

ASUNTO A DECIDIR:

El recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del 21 de abril de 2023 proferida dentro del proceso de la referencia por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

ANTECEDENTES PROCESALES:

I.- La demanda.

LYTHA LLANTEH GALINDO PITA, a través de apoderada judicial, el 16 de junio de 2022 presentó demanda en contra de CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ y MEDIMÁS EPS SAS EN LIQUIDACIÓN FORZOSA, para que, previos los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia, se declare que entre la demandante y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, que tuvo vigencia entre el día 11 de enero de 2011 y el 16 de marzo de 2022 (inclusive) y, como consecuencia de ello, se condene a la demandada a pagar a favor del demandante: (i) ajuste salarial,

(ii) auxilio de alimentación y rodamiento desde el año 2017, (iii) cesantías, (iv) actualizar cada una de las prestaciones canceladas a partir del 2017 (Prima de servicios, vacaciones intereses a las cesantías y demás) con el verdadero valor del salario devengado, (v) se condene a las demandadas CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ y EPS MEDIMÁS a cancelar la suma de dos meses de salario de febrero y marzo (sic), (vi) a la demandada CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ al pago de las cotizaciones a pensiones, salud, aportes a la caja de compensación COMFABOY, (vii) a las demandadas de manera principal a cancelar la indemnización del artículo 65 del C. S del T., (viii) a las demandadas de manera subsidiaria en caso de no prosperar la anterior pretensión a declarar la indexación sobre todos los valores de salarios y prestaciones sociales reclamados, (ix) a cancelar la indemnización contemplada en el artículo 64 del C. S. del T., (x) costas procesales y (xi) y la condena en virtud de las facultades *ultra y extra petitta*.

Funda la demanda en los siguientes hechos:

1.- LYTHA LLANETH GALINDO PITA el 24 de enero de 2011 suscribió contrato de trabajo escrito a término indefinido con la empresa CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ, para prestar sus servicios como médico general.

2.- Mediante Resolución No 2426 del año 2017, se creó MEDIMÁS EPS, entidad de salud que contrató a la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ para que esta, a su vez, vinculara al personal de la salud que preste los servicios a sus afiliados.

3.- Desde el 24 de enero de 2011 hasta el 16 de marzo de 2022, la prestó sus servicios como médico general, de manera ininterrumpida en la ciudad de Paipa, y en la última fecha referida recibió un comunicado en el que se le informó que mediante Resolución No. 864 del 8 de marzo de 2022 de la Superintendencia Nacional de Salud, se liquida MEDIMÁS EPS y se le solicita “(...) *a partir del día de mañana y por una semana en sus casas con el objeto de lograr obtener recursos líquidos en el menor tiempo posible y trabajar en definir la situación de nuestros trabajadores*”

4.- Por lo anterior, desde el 08 de marzo de 2022, la demandante se separó del cumplimiento de sus funciones, por petición de la empleadora CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ, lo que considera, configura una terminación sin justa causa.

5.- La CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ presentó documento denominado “PLAN DE NORMALIZACIÓN DE PAGOS DE DERECHOS LABORALES DE LAS

CORPORACIONES MI IPS” ante el Ministerio del Trabajo, en el cual reconoce la deuda de la demandante.

6.- El salario pactado corresponde, según certificado laboral del año 2022, a la suma de \$ 2´469.900.00, pagaderos mensualmente, el cual no se aumento desde el año 2017.

7.- La labor encomendada fue ejecutada por la demandante de manera personal, atendiendo a las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo, el cual correspondía a seis (6) horas de lunes a sábado, sin que se llegara a presentar queja alguna o llamado de atención.

8.- En reiteradas oportunidades la demandante se ha dirigido de manera verbal y por escrito a la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ sin que hasta la fecha haya obtenido respuesta en relación a la cancelación de las acreencias adeudadas.

II.- Trámite procesal:

El Juzgado Laboral del Circuito Duitama, competente para conocer del asunto, admitió la demanda en auto del 05 de octubre de 2022 y ordenó la notificación del extremo pasivo.

La sociedad CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ, al contestar la demanda, aceptó la existencia de la relación laboral e indicó que, en virtud de la intervención forzosa de MEDIMÁS EPS SAS, ordenada por la Superintendencia Nacional de Salud a través de la Resolución No. 20223200000864-6 del 08 de marzo de 2022, se vio obligada a efectuar el cierre de cada una de sus sedes, por lo que desde la referida fecha ha dejado de ejecutar relaciones contractuales con esa EPS, razón por la cual sus colaboradores activos, incluida la demandante, desde el 18 de marzo de 2022, no han prestado el servicio personalmente; no obstante, se ha mantenido vigente la vinculación laboral. En cuanto al salario, señaló que no estaba obligada a incrementarlo, pues supera el salario mínimo establecido por el Gobierno Nacional, que el retraso presentado para el pago de los aportes del sistema de seguridad social en pensiones surgió por una coyuntura, extrema y ajena a su voluntad, como resultado del quebranto en el sector salud.

Frente a las pretensiones, se opuso a su prosperidad, y propuso como excepciones de mérito las de: (i) inexistencia del despido sin justa causa, imposibilidad de la

ejecución del objeto social por parte del empleador (ii) prescripción, (iii) inexistencia del derecho al incremento salarial, (iv) inaplicación de la sanción moratoria contenida en el artículo 65 del C. S del T., en función de la ausencia de dolo y mala fe.

MEDIMÁS EPS EN LIQUIDACIÓN, a través de apoderado judicial contestó la demanda. Frente a los hechos, señaló que hacen referencia a empresas distintas, además, para la fecha de contratación de la demandante MEDIMÁS EPS S.A.S. no existía en la vida jurídica; precisó que en ningún momento contrató a CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ para la vinculación de personal y prestación de servicios a los afiliados, pues ambas entidades se manejan de manera autónoma e independiente, con autonomía técnica, jurídica y económica. Se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas, pues, aseguró, no ha sido beneficiaria de la labor realizada por el demandante, ni ha prestado sus servicios de manera directa, ni a través de representantes, ni como trabajadora en misión, ni como proveedora de servicios, por lo que no está obligada a responder de forma solidaria. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: *“inexistencia de responsabilidad solidaria, inexistencia de obligación, falta de legitimación por pasiva, cobro de lo no debido, prescripción, temeridad y mala fe, buena fe, e improcedencia del cobro de intereses moratorios”*

III.- Sentencia impugnada

En audiencia del 21 de abril de 2023, practicadas las pruebas decretadas y escuchadas las alegaciones de las partes, el juzgado de primera instancia dictó sentencia a través de la cual: (i) declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la demandante LYTHA LLANTEH GALINDO PITA y la demandada CORPORACIÓN MI IPS desde el 24 de enero de 2011 y 25 de marzo de 2023 el cual terminó por renuncia presentada por la demandante y causa imputable a la entidad demandada CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ; (ii) Condenó a la demandada a pagar a la demandante las siguientes sumas de dinero: **2.1** \$31.697.000 por los salarios dejados de percibir entre febrero 01 de 2022 y 25 de marzo de 2023. **2.2** \$15.402.571 por concepto de cesantías causadas desde el 1 de enero de 2017 hasta el 25 de marzo de 2023. **2.3.** Por concepto de indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S:T., un día de salario equivalente a \$ 82.330 diarios, contados desde el 26 de marzo de 2023 por cada día de mora liquidados por los primeros 24 meses, vencidos los mismos se deberán cancelar intereses moratorios sobre salarios y prestaciones a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria. **2.4.** \$20.861.507.22 por concepto de

indemnización por despido sin justa causa. (iii) Condenó a la demandada CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ a realizar a favor de la demandante los aportes a la Seguridad Social por concepto de pensión y salud no cancelados entre marzo de 2022 y el 25 de marzo de 2023, teniendo como IBL la suma de \$2´469.900 por cada una de las anualidades, al fondo y EPS al que se encuentre actualmente afiliada la demandante. (iv) Declaró probadas las excepciones de inexistencia del derecho al incremento salarial propuesta por la CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ y las excepciones de inexistencia de responsabilidad solidaria, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por MEDIMÁS EPS SAS en liquidación. (v) Declaró no probadas las excepciones de imposibilidad de la ejecución del objeto social por parte del empleador, prescripción, inaplicación de la sanción indemnización moratoria contenida en el art. 65 en función de la ausencia del dolo y existencia de precedente judicial en casos idénticos presentadas por CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ, (vi) negó las demás pretensiones incoadas por la parte demandante en contra de CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ. (vii) Negó las pretensiones de la demanda incoadas en contra de MEDIMÁS EPS EN LIQUIDACIÓN, (vii) Condenó en costas a la demandada CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ a favor del demandante. Como agencias en derecho fijó la suma de \$2.200.000,00; sin costas frente a MEDIMÁS EPS a favor de la demandante.(ix): Condenó en costas a la demandante LYTHA LLANTEH GALINDO PITA y a favor de MEDIMÁS EPS SAS EN LIQUIDACIÓN, fijo como agencias en derecho la suma de \$ 200.000.

En lo que es objeto de apelación, esto es, el despido sin justa causa y la sanción moratoria por no pago oportuno de las prestaciones, señaló, frente a la primera, luego de hacer referencia a jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, relativa al análisis estricto que debe efectuarse para establecer si ha existido o no mala fe del empleador, que las razones dadas por la demandada en relación a la existencia de una contingencia económica y difícil situación económica no se acreditan en el expediente, pues la iliquidez no se demostró de forma fehaciente para la totalidad de la relación laboral, ya que se están reclamando acreencias laborales, particularmente las cesantías desde el año 2017, es decir tres años anteriores a la fecha en que debió efectuarse el último pago, además no se acreditó esfuerzo alguno en el pago de las acreencias reclamadas.

Resaltó que la actitud de la demandada CORPORACIÓN MI IPS se considera un abandono a la trabajadora, pues desde el 16 de marzo de 2022 la envió a su hogar por el término de 8 días a la espera de la definición de su situación laboral, sin que la

misma se definiera, hasta que la trabajadora decide presentar su renuncia, bajo ese entendido, consideró reprochable la actitud de la demandada al prolongar la situación de la demandante permitiendo que se generaran los derechos laborales reclamados.

Adicionalmente, si bien se acredita una solicitud de inscripción de MIOS ante el Ministerio de Salud, radicada el 05 de octubre de 2022, la misma es meramente enunciativa, sin que tampoco se evidencie que el Ministerio haya dado respuesta sí accedía al reconocimiento de la sanción moratoria.

Finalmente, en cuanto al despido indirecto y ante la inversión de la carga de la prueba, informó que la parte actora conforme a la comunicación del 24 de marzo de 2023, le informó a su empleadora su decisión de terminar su contrato de trabajo el cual tuvo como móvil acceder al dinero de sus cesantías ya que no se definía su situación laboral, como pago de los salarios, febrero y marzo de 2022 y prestaciones reclamadas, que, incluso el representante legal de la demandada aceptó que se encontraba en mora de pagar cesantías; además, se demostró que no se pagó seguridad social, por lo que estimó que la demandada CORPORACIÓN MI IPS incumplió sus obligaciones frente a la trabajadora por el no pago de salarios, incluso desde el mes de febrero del año 2022, por lo que las razones presentadas en la carta de renuncia resultan fundadas y acreditadas en el expediente, por lo que no constituyen una justa causa del finiquito de la relación laboral.

IV.- De la apelación

Inconforme con la decisión anterior, el apoderado judicial de la demandada CORPORACIÓN MI IPS interpuso recurso de apelación, en lo concerniente a la indemnización moratoria del artículo 65 del C. S. del T. y el despido sin justa causa, con fundamento en los siguientes argumentos:

1.- Respecto al despido sin justa causa señaló que los argumentos de la carta de renuncia no pueden ser referidos como una justificación para dar por terminada la relación laboral por causas imputables al empleador, más cuando en desarrollo del vínculo laboral la entidad ha garantizado a la colaboradora, de forma oportuna, el pago de los derechos laborales; si bien la relación laboral inició el 24 de enero de 2011 hasta el 25 de marzo de 2023 fecha en la cual la demandante dio por terminada de forma unilateral la relación laboral, fueron mas de once años de vínculo ininterrumpido, en donde se garantizó a la trabajadora un periodo de vacaciones de más de 15 días por año de trabajo.

En lo que hace al pago de salarios y demás prestaciones sociales como cesantías, fueron reconocidas como se demuestra en las planillas que se aportan, exceptuando los retrasos de los últimos periodos por la difícil situación económica por la que atravesó la CORPORACIÓN y que a la fecha no ha superado, características que determinan de forma adecuada la manera en que se desarrolló la relación laboral, signos de probidad, transparencia por parte de la CORPORACIÓN demandada, desvirtuándose de esta manera el incumplimiento sistemático y sin razones legalmente validas por parte del empleador de sus obligaciones

2.- Frente a la indemnización moratoria, adujo que la CORPORACIÓN MI IPS en virtud de la clausula de exclusividad se encontraba imposibilitada para contraer relaciones comerciales con alguna otra EPS y en virtud de la intervención de SALUDCOOP el contrato fue cedido a la EPS CAFESALUD y luego a MEDIMÁS, esta última que a su vez entró en liquidación, lo que generó graves perjuicios a la entidad.

3.- La aludida mora en el pago es resultado de una situación coyuntural y fuerza mayor, que impidió que la liquidación se cancelara inmediatamente término el vínculo contractual.

Alegaciones en segunda instancia

Corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2022 para que las partes alegaran en esta instancia, únicamente se pronunció la apoderada judicial de MEDIMÁS EPS S.A.S. EN LIQUIDACIÓN, quien señaló que la decisión adoptada por el *A quo* se encuentra apegada a la normatividad jurídica existente, por lo que solicita se ratifique.

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.

Vistas la sentencia y la sustentación del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, es tema a tratar en esta instancia el relativos i) a la procedencia de la indemnización moratoria por falta de pago propia del artículo 65 del C.S.T. y, ii) despido sin justa causa.

3.- Indemnización moratoria por falta de pago.

De conformidad con el artículo 65 del C. S. T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, *“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...”*.

Sobre el punto, ha sido insistente la Corte Suprema de Justicia para señala que tal indemnización no es automática ni irrefragable, sino que, en cada caso, el patrono puede exonerarse de la misma si acredita la buena fe en la falta de pago, vinculada a la lealtad y honradez del empleador frente al trabajador, para estar presto a no vulnerar los derechos y garantías fundamentales.

“Al respecto, la Corte tiene adoctrinado en innumerables oportunidades, que la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, no es de aplicación automática, sino que, el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación estuvo acompañada de buena fe.

Así lo precisó, entre otras, en sentencias CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe».

En este asunto, la demandada CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ insiste en que la crisis económica que devino con la liquidación e intervención de las EPS con las que contrataba, generó una gran afectación que le impidió cumplir con las obligaciones laborales que tenía con la demandante.

Sobre el punto, lo primero que ha de señalarse es que, como bien lo indicó la Juez de primera instancia, la Corte Suprema de Justicia ha mantenido una postura pacífica para señalar que las dificultades económicas del empleador no justifican el no pago

de la obligación salarial ni mucho menos le exoneran de la carga resarcitoria del artículo 65 del CST. Así lo ha dicho esa Corporación:

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

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

Lo anterior, adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el trabajador nunca asume los riesgos o pérdidas de la empleadora; y por su parte, el artículo 2495 del Código Civil estatuye que los créditos causados o exigibles de los empleados por concepto de salarios y prestaciones sociales tienen privilegio excluyente sobre los demás. Es decir, el salario y los créditos laborales ocupan un lugar privilegiado especial en sistema normativo, debido a que de ellos dependen sus trabajadores y sus familias. De allí que los empleadores deban realizar cuanto esté a su alcance para satisfacerlos oportunamente”¹.

En esa medida, la empresa demandada estaba obligada a acreditar las condiciones económicas que, en efecto, le impidieron cumplir con las obligaciones contractuales adquiridas con la demandante las cuales se presentaban desde el año 2018; no obstante, en este asunto, más allá de referir la intervención de EPS como SALUDCOOP, CAFESALUD y MEDIMÁS, que generaron una grave afectación económica, nada se probó en punto de su real imposibilidad para asumir el pago de las acreencias adeudadas.

Fíjese que acá se estableció que algunas de las prestaciones que se adeudaban a la trabajadora se presentaba desde el año 2017, por el impago de las cesantías reclamadas, deuda a la que se sumó las acreencias generadas por el no pago de los salarios de febrero y marzo de 2022, sin que MI IPS BOYACÁ haya demostrado, si quiera de forma sumaria haber dado a conocer a la trabajadora cuál era la forma en que pensaba cubrir esa obligación, de qué forma la misma había ingresado, con la prevalencia que ostentan las deudas de carácter laboral, a sus deudas pendientes de pago, en qué periodo de tiempo iba a ser cancelada y mucho menos a qué rubro pensaba imputarse, como para siquiera considerar que se trataba de una obligación que estaba pendiente de pago.

¹ CSJ SL845-2021 Radicación n.º 83444

Como si lo anterior no fuera suficiente, debe señalarse, en los mismos términos que lo refirió el *A quo*, que la empresa demandada colocó en un estado de incertidumbre a la demandante, con ocasión a la misiva de fecha 16 de marzo de 2022, al indicarle permanecer -desde el 17 de marzo de 2022- y por una semana en su casa y no asistir más a las instalaciones de la IPS Paipa donde cumplía sus funciones, lo que generó la carta de renuncia provocada de fecha 24 de marzo de 2023.

Así las cosas, como es evidente que no existía justificación para el no pago de las acreencias laborales, lo cual advertía la mala fe del empleador, la decisión no podía ser otra que la de reconocer el pago de la sanción moratoria en los términos que lo dispuso la primera instancia.

4.- Del despido sin justa causa.

En lo relativo a la inconformidad por despido indirecto, tenemos que, por el carácter bilateral del contrato de trabajo, surgen de él obligaciones a cargo del empleador y del trabajador y para conservar el equilibrio de las obligaciones recíprocas la ley establece la condición resolutoria por incumplimiento y es así como el art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo, establece 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”

El despido indirecto o auto despido es el resultado del comportamiento que de manera consciente y por iniciativa propia hace el trabajador a fin de dar por terminada la relación laboral, ante situaciones imputables al empleador; en todo caso, esos hechos deben ser puestos en conocimiento de este último, precisando la situación fáctica que dio lugar a la misma.

Lo anterior ha sido decantado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, entre otras, en las Sentencias SL 2874 del 27 de julio de 2022; SL 666 del 6 de marzo de 2019 y la SL 1779 del 14 de marzo 2018. En el mismo sentido, sobre la carga de la prueba la Alta Corporación, ha precisado que le corresponde al trabajador demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador, pero que si éste último alega hechos para justificar su actuar debe demostrarlos; así lo ha señalado, entre otras, en las Sentencias SL 2484 del 2022, SL 007 de 2019 y SL 417 de 2021.

En el caso *sub judice*, la demandante LYTHA LLANTEH GALINDO PITA, adujo en su carta de renuncia², como razones para la terminación del contrato de trabajo, las siguientes:

Hace un año que tras el anuncio de la liquidación de Medimas EPS, la Corporación me indicó no asistir más a las instalaciones de la Ips de Paipa en donde cumplía mis funciones como médica general de consulta externa, con contrato a termino indefinido. Desde entonces he esperado una comunicación por parte de ustedes en la que se me informara mi situación laboral en adelante, si es que tendría terminación mi contrato y una carta oficial de esa decisión, pero eso hasta hoy no ha sucedido.

Debido a esto me veo en la necesidad de presentar renuncia provocada al cargo, dado que requiero acceder al dinero del fondo de cesantías para garantizar el mínimo vital pues no he logrado conseguir un trabajo estable desde el cierre y teniendo en cuenta que aún me adeudan los salarios de enero y febrero de 2022 y otras prestaciones que están siendo reclamadas y que requiero.

Visto lo anterior encuentra la Sala, que respecto a los incumplimientos de CORPORACIÓN MI IPS BOYACÁ puestos de presente por la demandante, encuadran dentro de las causales consagradas como justa causa para la terminación del contrato de trabajo por parte de la trabajadora, pues dentro del expediente no existe prueba documental o testimonial que demuestre lo contrario.

En efecto, conforme al artículo 62 del CST, modificado por el 7° del Decreto 2351 de 1965 y según lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL44155-2012, en armonía con las CSJ SL21655-2017 y CSJ SL1628-2018, en la misiva expuesta por la trabajadora en donde da por terminado el contrato de trabajo por causas imputables al empleador, expuso expresamente los hechos específicos y concretos que desataron su decisión, y que estos obedecieron a justas causas imputables al empleador, y como se trató de un hecho no desvirtuado por MI IPS BOYACÁ, estos deben entenderse debidamente acreditados.

Así las cosas, se encuentra suficientemente acreditado la configuración de un despido indirecto, tal como lo concluyo la juez de primera instancia, la sentencia será, entonces, confirmada.

² Archivo One Drive 18 (Carpeta Primera Instancia)

5.- Costas.

Como quiera que corrido el traslado propio de la Ley 2213 de 2023 la parte demandante no se pronunció, no hay lugar a condena en costas en la medida que no se presentó controversia. Artículo 365 C.G.P.

R E S U E L V E:

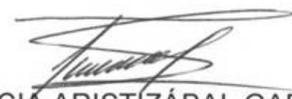
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia impugnada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

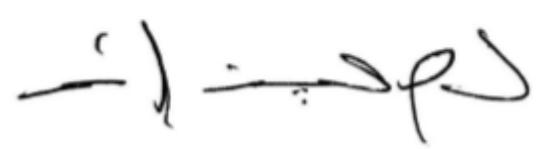
NOTIFÍQUESE, DEVUÉLVASE Y CÚMPLASE.



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado Ponente



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado