



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. JUAN BOSCO RINCON SALAZAR
C/. EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.
SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA
RAD. 003-2017-00463-01

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

AUDIENCIA NÚMERO 389

Juzgamiento

Santiago de Cali, veintidós (22) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA NÚMERO 400

Acta de Decisión N° 100

El Magistrado **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en asocio de los demás Magistrados que integran la Sala de Decisión, **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** con el fin de resolver la Apelación de la Sentencia No. 016 del 14 de febrero de 2018 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **JUAN BOSCO RINCON SALAZAR** contra la **EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA**, proceso identificado bajo la radicación No. 76001-31-05-003-2017-00463-01, con el fin que se declare **la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde 02/07/1996 al 24/02/2017, pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones del art. 64 y 65 C.S.T., así como la sanción por no consignación de cesantías.**

ANTECEDENTES

Informan los hechos relevantes de la demanda que, entre las partes se suscribió contrato de trabajo desde el 02/07/1996; que el cargo a desempeñar era el de



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

MEDICO GENERAL; que el salario promedio de su último año de servicios rondo entre los \$6.357.883 y el empleador reportó la suma de \$4.500.000 para el pago de prestaciones y aportes a pensión; que se suscribió contrato de transacción entre las partes por reajuste salarial entre los años 1996 al 2014, eximiendo del pago las bonificaciones percibidas; que el trabajador presentó de forma personal sus servicios, recibiendo instrucciones y en cumplimiento de un horario establecido por el empleador.

Que la sociedad da por terminado el contrato de trabajo el 24/02/2017, aludiendo justa causa por incumplimiento de las obligaciones del trabajador; previamente el trabajador se le adelantó proceso disciplinario por falta grave presuntamente por el desconocimiento de los procesos de la empresa y guía médica, en razón de queja presentada por uno de los usuarios atendido; que la sanción impuesta no está establecida en el reglamento interno de trabajo; que en la diligencia de descargos no se le dio la oportunidad de escuchar al trabajador ni se le dio a conocer la presunta queja de la que se derivó el despido; que la queja no tuvo el mismo efecto disciplinario en el personal médico que atendió al cliente quejoso; finalmente se indica que el empleador no efectuó el pago de aportes a salud y pensión con el salario real.

CONTESTACION DE LA DEMANDA

Al recorrer el traslado a la parte demandada y en lo que respecta a los hechos de la demanda manifestó que, son ciertos el 1°, 6° y 7°; que se tratan de apreciaciones subjetivas de la contraparte el 3°, 9°, 10°, 11° y 12°; que es parcialmente falso el 5°; en cuanto al resto aduce que no son ciertos. Se opuso a las pretensiones e impetró como excepciones las que denominó: PRESCRIPCIÓN; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO; AUSENCIA DE MALA FE; CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES-PAGO;



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

TEMERIDAD Y MALA FE; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR INDEMNIZACIÓN MORATORIA DEL ART. 65 DEL CST Y ART. 99 DE LA LEY 50 DE 1990; COMPENSACIÓN Y EXCEPCIÓN GENÉRICA.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali a través de la sentencia No. 016 del 14 de febrero de 2018, resolvió:

“PRIMERO: CONDENAR a la EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A., al reconocimiento y pago del valor correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa, en el equivalente a la suma de \$64.281.920, de acuerdo con los motivos expuestos.

SEGUNDO: ABSOLVER a la EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A., de las demás pretensiones invocadas en su contra en la demanda interpuesta por el señor JUAN BOSCO RINCON SALAZAR, de acuerdo con parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte vencida en juicio. Se tasan por secretaria incluyendo la suma de \$3.800.000, como agencias en derecho a cargo de la parte demandada.”

Esgrime el A quo como argumentos centrales de su decisión que, no hay discusión alguna frente a la relación laboral entre las partes y sus extremos temporales como se consta en la documental; existe por parte del actor inconformidad respecto del salario que sirvió de base para sus prestaciones sociales pues aduce que su salario real ascendía a \$6.305.783 como se demuestra en el contrato de transición en el que se reconoce el pago del reajuste salarios de los años 1996 al 2014 e indicándose en dicho documento que se excluye las bonificaciones percibidas como factor salarial, no obstante, solo se allegó comprobantes de nómina de abril a julio del 2010, de agosto a diciembre del 2011, diciembre del 2016, enero y febrero del 2017 con lo que se establece que el salario era variable, así como el pago de incentivos a partir del 2011 advirtiendo



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

que se otorgaron de forma extralegal como queda expresado en los contratos de trabajo en sus cláusulas tercera y cuarta como acuerdo libre entre las partes.

Señala que, no se evidencia en el plenario el pago de dichos incentivos de forma habitual durante el término de la relación laboral, si bien obra contrato de transacción, este fue suscrito con el objeto de transigir cualquier diferencia de salarios, prestaciones y aportes a la seguridad social rubros que son intransigibles, pero como quiera que no se puede determinar el valor cancelado al actor por concepto de incentivos ante la ausencia de esta prueba se llega a la determinación de que no está llamada a prosperar la pretensión de reajuste salarial y de prestaciones sociales, además que se encuentra acreditado el pago de prestaciones en la documental que no fueron tachados de falsos sin que el despacho pueda entrar a revisar suma alguna, no se aportaron comprantes de nómina del 2014 y 2016.

Respecto a la cancelación de las prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral obra liquidación de las mismas, por lo que se cae al traste dichas pretensiones de la demanda, además de que en interrogatorio de parte el propio actor aceptó el pago de salarios y prestaciones sociales sin que haya saldo insoluto; obra certificación de pago de cesantías ante PORVENIR documento que no fue tachado o desconocido, por ende, no hay lugar a condenar a la demandada a dichos emolumentos y menos a las sanciones derivadas por el no pago de estas.

De la terminación laboral la parte pasiva aduce como justa causa el no seguimiento de los protocolos y guías para pacientes con síndrome coronario en la paciente fallecida, constituyéndose como falta grave en el reglamento interno de trabajo, empero, no se demuestra dentro del caudal probatorio que los hechos acaecidos constituyeran falta grave constituida previamente en el reglamento



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

interno de trabajo y conocida por el trabajador, además que el empleador no dejó sentado en el contrato o reglamento las faltas graves por lo que es procedente la indemnización por despido injusto, pues no se aportó en la documental el reglamento interno que determinara que las actuaciones del señor Bosco constituyera falta grave para dar por terminado el vínculo unilateralmente, en los interrogatorios ambas partes se ratificaron en lo expuesto en la demanda y su contestación y los testigos manifestaron que efectivamente tanto en el contrato como en las guías medicas no se dejó estipulado que el no traslado de la paciente a un centro asistencial conforme a las guías medicas que tampoco se aportaron constituyera falta grave del trabajador, por ende, no existe inmediatez y nexo causal para que el empleador hubiera terminado el contrato de trabajo por justa causa pues la causal invocada no está configurada en el reglamento interno de trabajo por lo que procede la indemnización por despido injusto.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconformes con lo resuelto por el A quo, los apoderados judiciales de ambos extremos del litigio impetraron recurso de apelación contra la decisión esgrimiendo para tal fin que:

La parte pasiva manifiesta que, no solo lo que está establecido en el reglamento interno de trabajo o contrato son justa causa para dar por terminado el contrato, la jurisprudencia dicta que las violaciones de los artículos 58 y 60 del C.S.T. constituyen por sí mismas una falta, pero esa no debe ser grave para que determine una justa causa para la terminación del contrato; indica que está plenamente demostrado que el actor no acató los protocolos que fueron recibidos y notificados conforme aceptación del actor en interrogatorio, pues también el testigo GIANCARLO MELENDEZ FERRIGNO manifestó que se habían acogido los guías del Ministerio de Salud al interior de la compañía, máxime que, ya se



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

había dispuesto dichos protocolos que fueron conocidos por el actor los cuales omitió en la paciente que presentaba síndrome coronario debiendo ser trasladada y luego de 15 horas fue atendida por otro profesional de la compañía que determino el traslado de la paciente.

Señala que al doctor Rincón se le garantizó su defensa, debido proceso y su espacio para presentar sus argumentos frente al concepto de auditoria médica que determinó la omisión del seguimiento de las guías médicas, tal como lo aceptó en interrogatorio de parte el actor configurándose por ello la casual legal para dar por terminado el contrato de trabajo, por ende, se solicita se absuelva de la condena de indemnización por despido injusto y por consiguiente las costas procesales.

La parte activa solicita que, se haga revisión frente a las pretensiones de las acreencias laborales y prestaciones sociales, pues de la valoración probatoria del contrato suscrito con EMI desde 1996 y el plan de incentivos que constituyen factor salarial, eludiendo el empleador sus obligaciones del pago de sus prestaciones acorde con el salario real del actor.

Las partes presentaron alegatos de conclusión en segunda instancia que se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Objeto de la Apelación

Se circunscribe el problema jurídico en determinar si hubo justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo laboral entre las partes distanciadas en el litigio y comprobar si es procedente la reliquidación de las acreencias laborales en razón de los incentivos devengados por el trabajador.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. JUAN BOSCO RINCON SALAZAR
C/. EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.
SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA
RAD. 003-2017-00463-01

En consecuencia, pasa la Sala a determinar si es procedente aclarar o reformar dicha providencia o, por el contrario, le asiste razón a lo considerado por el *A quo*.

2. Caso Concreto

2.1 Terminación del Contrato

Descendiendo al caso en estudio se encuentra que, en las pruebas documentales que militan a folio 19 al 21-parte activa- y de folio 95 al 97-parte pasiva- obra contrato de trabajo a término indefinido suscrito el 02/07/1996 entre las partes del litigio, para desempeñar por parte del trabajador el cargo de MEDICO, con dedicación a tiempo parcial y un salario básico de \$813.384.

Que a folio 22 y 114 milita misiva del empleador denominada: *“Asunto: Respuesta Situación Disciplinaria”*, por medio de la cual se da por terminada la relación laboral con el trabajador el 24/02/2017, esgrimiendo como justa causa omisión de las guías y protocolos de manejo del síndrome coronario agudo, anexando antecedentes disciplinarios previos por actitud inadecuada y mal manejo de formulación entre otros procesos, calificando lo anterior como falta grave y citando el art. 62 numeral 6° del C.S.T. como prerrogativa legal que funda su decisión y un art. 64 numeral 1° que reza:

“Artículo 64, son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor que le haya sido asignada, en los términos estipulados; observar los preceptos del presente reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el nivel jerárquico establecido.”

La causa que dio origen al litigio se debe a la atención medica prestada el 27/11/2016 a la paciente MARTHA CECILIA TENORIO que falleció en días posteriores a la atención primigenia efectuada por actor y que le conllevó a que su



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

empleador iniciara diligencia de descargos, que terminó en su desvinculación por los motivos relatados previamente.

Vale aclarar que, no está en discusión la naturaleza de la relación, modalidad contractual y extremos temporales, la divergencia radica en si se configuró justa causa para dar por terminada la contratación del trabajador. Al respecto se encuentra que, las causales invocadas por la sociedad demandada son de orden legal y reglamentaria, es decir consagrada en la ley Nacional-Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos internos, guías y protocolos de la profesión médica, tal como se observa en el contrato de trabajo cláusula séptima.

De la documental, interrogatorios de parte y testimoniales se extrae que:

- I. La señora MARTHA CECILIA TENORIO solicitó el 27/11/2016 el servicio de EMI S.A.
- II. El servicio fue atendido por el medico JUAN BOSCO RINCON SALAZAR a las 2:52, que indica el motivo de la consulta un dolor opresivo en el pecho no especificado, efectuó electrocardiograma, que el concepto medico fue: anciana con orofaringe congestiva puntos purulentos torácico de características anginoso que cede a manejo medico con isosorbide x5mg sublingual, que el tratamiento formulado fue: prueba de esfuerzo convención vs ecos tres dobutamina, isosorbide v10mg cada 12h e isosorbide x5mg al si angina, documental visible a folio 33 al 36.
- III. En la misma calenda fue atendida la paciente a las 23:04, por la doctora DIANA ISABEL OBREGON QUIÑONEZ, que indica como motivo de la consulta hoy con exacerbación de dolor inespecífico en axila que empeoro posterior a la ingesta de alimentos "medio tamal" se puso de forma sublingual 5mg de isosorbide posterior de esto sensación de desespero cefalea moderada más múltiples episodios eméticos ni dolor torácico ahora con sensación de reflujo gástrico más eructos, no fiebre no disnea no diaforesis, efectuó electrocardiograma, examen físico refiere dolor izquierdo a la palpación región costo esternal y región axilar izquierda, que el concepto medico fue: paciente estable hemo dinámicamente, alerta sin signos de dificultad respiratoria, afebril se dan recomendaciones generales más signos de alarma para consulta inmediata, control en su eps, EKG sin cambio significativos comparando el previo, queda paciente tranquila, que el tratamiento formulado fue:



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

reflufin susp. 1 cucharada cada 8 hora por 1 semana continúe con medicación instaurada, documental visible a folio 37 al 39.

- IV. *Que posteriormente el 28/11/2016 a las 4:15, atendió nuevamente la doctora DIANA ISABEL OBREGON QUIÑONEZ a la paciente TENORIO, que indica como motivo de la consulta: paciente poli consultante por dolor en tórax inespecífico que se exacerba posterior a alimentos, hoy con exacerbación de dolor a nivel axilar izquierda posterior a comerse un tamal más múltiples episodio eméticos, sensación de reflujo más eructos que ha mejorado parcialmente con el manejo medico sin embargo hace 1 hora aproximadamente diaforesis dificultad para respirar más dolor inespecífico en región de tórax posterior, primer episodio, comenta la paciente que fue fumadora pesada por 50 años más o menos y que hace 10 meses dejó de fumar, procedimiento realizado: traslado y como concepto medico: paciente estable hemo dinámicamente pero son signos moderados de dificultad respiratoria por lo que se decidió trasladar para toma de estudios complementarios descartar enfermedad coronaria vs pulmonar, documental visible a folio 40 al 41.*
- V. *Que la paciente falleció en centro asistencial deviniendo en queja de la familia de la paciente y su posterior retiro del servicio contratado con EMI S.A.*
- VI. *Por lo anterior, se le adelantó proceso disciplinario a ambos médicos.*
- VII. *La diligencia de descargos del actor se llevó a cabo el 17/01/2017, folio 49, 50, 112 y 113.*
- VIII. *Que el actor fue desvinculado mediante misiva del 27/02/2017 esgrimiendo incumplimiento de las guías y protocolos medicas sumando antecedentes disciplinarios previos por quejas, documento visible a folio 114.*
- IX. *Que la doctora DIANA ISABEL OBREGON QUIÑONEZ continúa vinculada con EMI S.A.*
- X. *Que ninguno de los medico dejo consignado la negativa del traslado en las dos primeras atenciones de la paciente o su grupo familiar como lo exigen presuntamente los protocolos médicos.*

Frente al tema en cuestión, el A quo dedujo que: No se demuestra dentro del caudal probatorio que los hechos acaecidos constituyeran falta grave constituida previamente en el reglamento interno de trabajo y conocida por el trabajador, además que el empleador no dejo sentado en el contrato o reglamento las faltas graves por lo que es procedente la indemnización por despido injusto, pues no se aportó en la documental el reglamento



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

interno que determinara que las actuaciones del señor Juan Bosco constituyera falta grave para dar por terminado el vínculo unilateralmente.

Del estudio exhaustivo del expediente procesal se encuentra efectivamente una falencia de orden probatorio por parte de la empresa demandada, toda vez que, no se allegó el reglamento interno de trabajo, las guías y protocolos médicos que permita a la Sala establecer si lo aludido como justa causa está contemplada como tal en dichas disposiciones, amén de que, si se analiza la causal de orden legal no se observa que exista una grave negligencia en el traslado de la paciente, pues, se requieren de las guías y protocolos dada la carencia de conocimientos médicos para determinar dicha situación. Por otra parte, los resultados médicos tal como lo describe el demandante en su interrogatorio no imponían prima facie un traslado, situación que impide a este juzgador colegiado establecer si la conducta desplegada por el trabajador se encuadra en justa causa o no para su despido, por ende, procede la indemnización deprecada en este sentido, por lo que se confirmara este aspecto del fallo en estudio.

Debe acotarse que, las guías y protocolos son trascendentales para resolver el asunto sea desde la óptica legal o del reglamento interno, pues, tal como lo señala la representante de la demandada en el interrogatorio de parte señaló: *“Las faltas graves están basadas en las guías y protocolos médicos y el doctor es conocedor de las mismas porque cada año se les hace entrega de dichas guías y protocolos, el doctor las recibió en el 2016 la actualización de dichos documentos”*.

En el testimonio de Diana Obregón quien también atendió a la paciente, insiste en que: *“Las guías indican por lo general clasificar el dolor y sus antecedentes, se toma electrocardiograma y conforme a los hallazgos se le da manejo”*. Indica que la sintomatología fue diferente en su primera atención que en la segunda.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

El testigo Juan Carlos Meléndez señala que, las guías son obligatorias, si bien, este testigo señala que el actor no cumplió con los protocolos, los mismos no reposan en el expediente.

En resumen, los protocolos y guías son necesarios para determinar si existía negligencia en el proceder del demandante; si bien, uno de los testigos señala que el demandante no cumplió con los protocolos, no es menos cierto que, una de los testigos señala que los síntomas entre la primera consulta que fue atendida por el actor y la segunda consulta hecha por la testigo los resultados fueron diferentes y frente a esta última situación debe recordarse que la carga de la prueba de la justa causa corre a cargo del empleador, carga que en sentir de la Sala no cumplió.

2.2 Reliquidación de Acreencias Laborales

Frente al tema en cuestión, cabe destacar que, el actor confesó en interrogatorio de parte que se le canceló salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social de forma oportuna y durante el trayecto de la relación laboral, eso sí con la salvedad de que se hizo con un salario básico que no correspondía con el real que devengó, toda vez que, se le pagaron sumas adicionales en razón del plan de incentivo y participaciones-folio 100 al 101, que dicho plan estuvo vigente desde el 02/07/1996 hasta el 28/12/2014, momento para el cual se suscribió contrato de transacción entre las partes transando una suma de \$11.327.653 en favor del actor por las acreencias laborales pasadas y futuras derivadas del mentado plan de incentivos que se extinguió en el 2014- folio 102 al 104 y folio 107 PDF.

Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo estipula en su art. 127 los elementos constitutivos de salario¹ y por su parte el art. 128 señala los no constitutivos de

¹ ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. <Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas,



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

salario², no obstante, de vieja data se ha señalado en providencias de la Corte Suprema de Justicia como la SL 21941 del 26/04/2004, que las comisiones, bonificaciones y otras denominaciones que le dé el empleador son constitutivos de salario

Por lo reseñado previamente se colige que, las sumas percibidas por el actor derivadas del plan de incentivos instituido por la sociedad accionada desde julio de 1996 hasta diciembre del 2014, si constituyen salario al tratarse de una compensación directa de sus actividades dentro de la organización, entregada en proporción a su cantidad de trabajo realizado y de forma habitual.

Para ello, la parte activa aportó los siguientes comprobantes de nómina:

Con incentivo.

- *Abril a mayo del 2010-folio 23 al 24.*
- *Agosto a diciembre del 2011-folio 25 al 29.*

Sin incentivo.

- *Diciembre 2016-folio 30.*
- *Enero a febrero del 2017-folio 31 al 32.*

sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

² ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Sin embargo, no se accederá lo pretendido por la parte demandante, en la medida en que las partes transaron cualquier diferencia derivada de salarios concediéndole la demandada al demandante la suma de \$11.327.653 por las acreencias laborales pasadas y futuras derivadas del mentado plan de incentivos que se extinguió en el 2014, de donde deviene que con dicha transacción se finiquita cualquier diferencia existente, no afectándose derechos ciertos e indiscutibles tornándose en consecuencia, infundada esta pretensión

Con independencia de lo anterior, la reliquidación solicitada está prescrita, toda vez que, la demanda fue radicada el 24/08/2017, es decir que, los saldos insolutos del 2010 y 2011 únicos probados, fueron reclamados después de los 3 años de ser exigibles conforme a las previsiones del artículo 151 del CPTSS.

Costas Procesales

El legislador establece que, dicha noción es una condena preceptiva que se impone a la parte que pierde el proceso y/o le resulta desfavorable el recurso de apelación de conformidad con el artículo 365 numeral 1 del C.G.P., sin consideraciones de orden subjetivo, por ende, la decisión del A quo se encuentra conforme a derecho respecto de la demandada, por lo que se dejara indemne este aspecto de la decisión estudiada.

Costas en esta instancia a cargo de ambas partes por la no prosperidad de sus recursos.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. JUAN BOSCO RINCON SALAZAR
C/. EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.
SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA
RAD. 003-2017-00463-01

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia Apelada No. 016 del 14 de febrero de 2018, emanada del Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, por las razones esgrimidas en esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de **EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A. SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA** por la suma de \$1.000.000 y **JUAN BOSCO RINCON SALAZAR** por la suma de \$100.000.

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO VIRTUAL EFICAZ

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

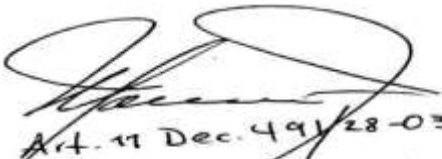
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlos Alberto Oliver Galé', written over a horizontal line.

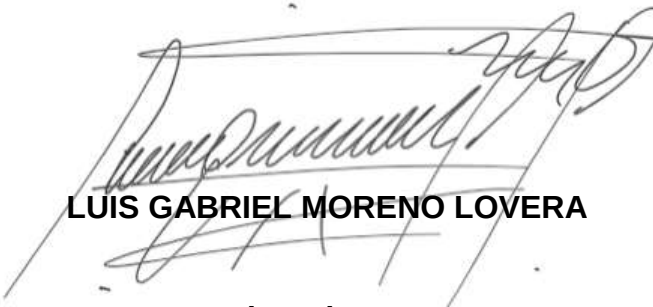
CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. JUAN BOSCO RINCON SALAZAR
C/. EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.
SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA
RAD. 003-2017-00463-01


Art. 11 Dec. 49128-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez
jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario
2364/12

Código de verificación:

cb1d7ec01bc4384cc418ba080ed59e0219812d9b434c32212e29b8450e440845

Documento generado en 22/10/2021 12:26:41 PM

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. JUAN BOSCO RINCON SALAZAR
C/. EMPRESA DE MEDICINA INTEGRAL EMI S.A.
SERVICIO DE AMBULANCIA PREPAGADA
RAD. 003-2017-00463-01

Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>