

DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ
JUZGADO TREINTA Y SIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
Radicación: 110014105 007 2019 00818 01

Bogotá, dieciocho (18) de diciembre de dos mil veinte (2020).

PROCESO: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA adelantado por **WILSON HERNANDEZ ARIZA** contra el **SECURITY SHOPS LIMITADA**.

Vencido el término concedido a las partes para presentar alegatos de conclusión, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procede el estudio y decisión del Grado Jurisdiccional de Consulta de la sentencia proferida el catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá.

A N T E C E D E N T E S

El Señor Wilson Hernández Ariza a través de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la demandada ya indicada; por medio de la cual, solicitó que se declare que entre las partes existió contrato de trabajo individual a término indefinido que tuvo vigencia desde el 24 de octubre del 2014 y el 19 de septiembre del 2019; en virtud del cual devengó como último salario la suma de \$1.268.414; vínculo que finalizó sin existir justa causa.

Como supuestos fácticos relevantes de las pretensiones señaló que empezó a laborar en forma personal y subordinada para la demandada a partir del 24 de octubre del 2014, en virtud de un contrato laboral a término indefinido, por virtud del cual desempeñó el cargo de supervisor de medios tecnológicos y devengó como último salario la suma de \$1.268.414. Así mismo, el 30 de agosto del 2019 lo citaron y le efectuaron diligencia de descargos; posteriormente, el 19 de septiembre de 2019 la demandada le dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Aseguró que la pasiva para la terminación del contrato le endilgó una falla, cuando el problema se dio por inconvenientes en el sistema de pánico, reparación que estaba a cargo de su ex empleadora. Además, puso de presente que jamás incurrió en un perjuicio contractual o patrimonial respecto de los clientes al no dirigirse a las instalaciones de la sociedad Alianza Motor Calle 80 y que otro supervisor fue a dicha instalaciones percatando que se trataba de una falsa alarma.

Finalmente, que la demandada no garantizó el debido proceso disciplinario, de conformidad con el artículo 115 C.S.T. y de la S.S., pues si bien lo citaron a diligencia descargos, jamás le informaron los hechos, motivos o razones para dicho llamado, además, no se le brindó la oportunidad de allegar o controvertir prueba bajo los postulados del artículo 29 de la Constitución Política, en razón a que la diligencia se celebró el mismo día de la citación.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada Security Shops Limitada a través de apoderado judicial, se opuso a la prosperidad de la totalidad de pretensiones incoadas en su contra. Aceptó lo relacionado a la existencia del contrato, su modalidad, los extremos temporales, el último salario devengado. Fundamentó su oposición en que el contrato de trabajo finalizó con justa causa y brindó las oportunidades disciplinarias antes de tomar la decisión de finalizar el vínculo laboral

Aseguró que debe tenerse en cuenta que ejecuta toda clase de actividades relacionadas con el servicio de vigilancia y seguridad privada sin armas; por tal razón, al inicio del contrato, informó ampliamente al demandante las conductas que debía observar y las obligaciones de carácter particular que tenía que acatar durante el cumplimiento del contrato. Además, que dio a conocer al demandante los procedimientos relacionados con la protocolización y priorización de eventos de alarma, le informó que debía priorizar sus tareas, y qué frente a un suceso de alarma de un cliente, éste debía prevalecer y predominar dado que es el cometido centras de las actividades comerciales de la entidad.

El 17 de agosto del 2019 se presentó una situación de alarma respecto de su cliente compañía Alianza Motor Calle 80; incidente que consistió en haberse disparado la alarma; en dicha fecha el demandante estaba programado para laboral en la zona norte desde las 06:00 a las 14:00 horas. Se le informó a las 12:09 la necesidad de desplazarse a verificar una activación de pánico, recibiendo de acuerdo con el reporte de la empresa, evasivas hasta las 12:35 horas, tiempo en el cual el operador al observar la negativa a dirigirse al sitio del inconveniente, tuvo que apoyarse en el supervisor de zona sur, estableciéndose en la unidad a las 13:32 es decir una hora y veinte minutos después, generando riesgos contractuales a la compañía por el incumplimiento de las causales y demás protocolos establecidos. Además, el actor en vez de acudir al llamado solicitado decidió desplazarse a realizar ronda al sitio denominado Kalua.

Formuló como excepciones de mérito inexistencia de: *i)* la obligación e imposibilidad jurídica de deducir obligaciones y responsabilidades a la demandada, *ii)* pago, basado en el hecho que la demandada canceló al accionante la totalidad de las obligaciones pendientes, *iii)* inexistencia del derecho pretendido, *iv)* cobro de lo no debido, *v)* prescripción y *vi)* buena fe.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Séptimo Municipal de Pequeñas Causa Laborales de Bogotá D.C. determinó como problema jurídico, establecer si la terminación del contrato de trabajo suscitado entre las partes obedeció a una justa causa, y en ese sentido, determinar si se dan los presupuestos para acceder a la indemnización por despido implorada por la parte demandante.

Agotado el trámite legal pertinente, dictó sentencia el 14 de agosto de 2020, profirió sentencia absolutoria y concluyó que la conducta del demandante constituyó una falta grave a las obligaciones contenidas en el numeral 1, del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual el trabajador debía cumplir con sus obligaciones de acuerdo con las instrucciones impartidas en el contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo, lo que al tenor del numeral 6, literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo daba lugar a la terminación del contrato con justa causa, sin que fuera necesario adelantar ningún tipo de procedimiento previo para tomar la decisión.

Para llegar a dicha conclusión, argumentó que el empleador logró respaldar probatoriamente los hechos contenidos en la carta de terminación del contrato de trabajo, y en esa medida, se acreditó que el demandante se sustrajo de la obligación de atender un llamado de emergencia de una empresa usuaria. Con base a ello, y después de analizar la omisión del ex trabajador determinó que, si reviste de gravedad, por cuanto, no solo derivó a que una persona tuviera que trasladarse a efectuar una labor que le correspondía, sino que puso en riesgo los bienes de la empresa que había contratado a la demandada como empresa de seguridad privada, y por consiguiente a la demandada respecto de las consecuencias por la omisión de sus obligaciones contractuales.

De otra parte, refirió que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, y en esa medida, se equivocó la parte demandante al aducir que se le violó su derecho a la defensa por no haberse dado aplicación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo previo a la decisión de terminar el vínculo laboral.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Se procede al estudio del grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 14 de agosto de 2020 por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, en cumplimiento de lo dispuesto por la Sentencia C-425 de 2015 proferida por la H. Corte Constitucional, en razón a la decisión absolutoria proferida.

Se advierte que revisado el plenario se concluye que se encuentran reunidos a cabalidad todos y cada uno de los presupuestos procesales de la acción; y no se evidencia ninguna causal de nulidad que dé lugar a invalidar lo actuado en el presente proceso.

PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde analizar si la decisión proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas se ajustó a los parámetros jurídicos fijados por esta especialidad para la resolución del asunto en controversia, en defensa y garantía del principio protector, por la absolución de las pretensiones invocadas en la demanda.

CONSIDERACIONES

Debo advertir que la existencia del contrato de trabajo, así como la modalidad, sus extremos temporales, comprendidos entre el 24 de octubre de 2014 al 19 de septiembre de 2019, en desempeño del cargo de supervisor de medios tecnológicos, no fue objeto de debate, bajo el entendido de que la empresa demandada los aceptó. Por lo que serán presupuestos fácticos acreditados.

Por lo tanto, el problema jurídico principal se circunscribe a determinar si previo a la finalización del vínculo laboral el empleador debía aplicar el procedimiento de que trata el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en virtud del artículo 29 de la Constitución Política. Definido lo anterior, establecer si la finalización del contrato de trabajo del demandante se produjo sin justa causa, con la finalidad de determinar si procede la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

La aplicación del artículo 29 de la Constitución Política, respecto al debido proceso, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, con el fin de cumplir el principio de legalidad. En esa medida, la Corte Suprema de Justicia en

sentencia SL15245 del 2014, reiterada en la sentencia SL2351 del 2020 considero que, para terminar un vínculo laboral con justa causa, la violación de derecho al debido proceso se predica, cuando estipulado un procedimiento previo para la terminación del vínculo laboral, estipulado en el contrato, reglamento interno de trabajo, convención colectiva u otro documento, no se efectúa.

En ese sentido, revisada la totalidad de documentales allegadas al plenario, ninguna de éstas acredita la estipulación de un requerimiento previo para la terminación del vínculo laboral; por cuanto, frente a dicha situación nada se planteó en el contrato de trabajo y no se allegó reglamento interno de trabajo para el estudio pertinente, carga procesal que le corresponde a la parte demandante, en razón a que le incumbe a la parte probar sus supuestos de hecho.

En ese sentido, no se acreditó que la sociedad demandada debía efectuar un procedimiento previo para la finalización del contrato de trabajo y mucho menos el dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, que solo es aplicable para la imposición de sanciones disciplinarias. Pues recordemos como bien lo aseguró el juez de primer grado, el despido no se equipara a una sanción disciplinaria. Planteamiento así considerado por la Corte Suprema de Justicia como en sentencias SL 2351 del 2020 y SL 20778 de 2017.

En consecuencia, se desestima la pretensión del demandante respecto a que se declare que la demandada no le garantizó el debido proceso, bajo los preceptos del artículo 29 de la norma superior en armonía con el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Definido lo anterior, pasa a determinar si la terminación del contrato se muestra justa o injusta, a efectos de determinar una posible indemnización, para lo cual, es preciso recordar que el trabajador corre con la carga de demostrar el hecho del despido, una vez acreditado lo anterior, se desplaza la carga al empleador quien debe dirigir su actividad probatoria, a efecto de demostrar los motivos que en el momento oportuno invocó y comunicó al actor para romper el contrato, a fin del que el fallador de turno, previa valoración pueda ubicarlos o no en una de las causales que señala la ley para tener como justo el despido, pues solo resulta válido justificar el despido por los motivos que en su momento se comunicaron al trabajador como razón para terminar el vínculo laboral, no los que posteriormente se aleguen, frente a la carga del despido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado como en sentencia SL 1166-2018, Radicación No. 46384, M.P. Rigoberto Echeverri Bueno, del 18 de abril de 2018 y frente a la carga del empleador

en sentencia con Radicación No. 42450, del 06 de noviembre de 2013, reiterada recientemente en sentencia SL 8254-2017, Radicación No. 51572, M.P. Ernesto Forero Vargas, del 18 de octubre de 2017.

Para tal efecto, se encuentra demostrado con la confesión efectuada por la demandada al pronunciarse frente al hecho 10º y con la carta de terminación del vínculo de fecha 19 de septiembre del 2019 allegada al plenario, que la pasiva terminó el contrato de trabajo en el demandante aduciendo justa causa, y en esa medida, la carga probatoria se encuentra acreditada.

Ahora, de conformidad con la misiva a través de la cual finaliza la relación laboral, dicha decisión se tomó en atención a que:

*“sus explicaciones no fueron nada satisfactorias para la Compañía, una vez recibidas en la respectiva diligencia de aclaraciones y descargos verificada el día treinta (30) de septiembre del año en curso en relación con las irregularidades presentadas según se le denunciaron en ese instante y consistente en no haber atendido el evento de la reacción de alarma del día diecisiete (17) de agosto del año en curso, con los protocolos establecidos para el cliente la Empresa **Alianza Motor calle 80**. En dicha diligencia se le preguntó precisamente explicara el motivo de su falta de atención y de forma inmediata el delicado evento como ha debido ocurrir y de acuerdo con el procedimiento conocido por Usted. Con su respuesta que quedó consignada en la respectiva acta de los citados descargos, admitió la será irregularidad incurrida y en concepto de la Empresa no justificó para nada lo sucedido. Usted confiesa su indebida ausencia de disponibilidad a cubrir la emergencia y además contamos con la evidencia que no se hallaba muy retirado del sitio donde aquella se presentó; tenemos prueba acerca de su negativa de desplazarse para lo acontecido y tuvo que apoyarse en el supervisor de zona sur estableciéndose en la unidad una hora y veinte minutos después, generándose riesgos contractuales a la Compañía por el incumplimiento de las cláusulas establecidas. Es de anotar que se hallaba dentro de su horario de trabajo y de acuerdo con los reportes del GPS a esta hora se encontraba ubicado en la Autopista norte con calle 98; además no se entiende como teniendo una reacción de pánico pendiente que por lógica operativa es prioridad ante una ronda, Usted decide a las 12:35 es decir 25 minutos después del envío del reporte, manifestar que se estaba desplazando a realizar ronda a Kalua”*

Frente a lo cual, dígase que está acreditado que el demandante no acudió al evento de reacción de alarma presentado el 17 de agosto del 2019, en la empresa cliente Alianza Motor calle 80, en atención a la manifestación del demandante en el hecho 13 de la demanda y su dicho en la diligencia de descargos celebrada el 30 de agosto del 2019, donde manifestó:

“Aproximadamente como a las 12:20 la central me indica la señal de pánico de alianza motor calle80, unidad que lleva un fallo dos meses, porque ese pánico no sé qué es lo que sucede por que se ha enviado la solicitud de servicio varias veces, por otro lado el día sábado se debe realizar desplazamiento a la Finca Kalua en el

municipio de la Calera a las 12 y 30 a esa hora queda el compañero de la zona sur disponible para cualquier movimiento en toda Bogotá, Por lo tanto pues le indique al operador que si era posible comunicarse con el guarda de seguridad de alianza motor calle 80 con cra 114, en ese transcurso el operador trata de comunicarse con el grupo de seguridad de la compañía Holdig Ltda, pero hay interferencia por la comunicación mientras el operador trato de comunicarse eran las 12:27, en ese momento se le indica al operador que el compañero de la zona sur quedaba disponible para toda Bogotá, a quien se le pide que se dirija al punto ya que si me desplazaba a ese lugar siendo día sábado y con el tráfico que generalmente se genera tendría que subir nuevamente a la finca Kalua muy seguramente después de las catorce horas, que es el tiempo en el que finaliza mi turno laboral

Definido lo anterior, pasa el despacho a determinar si la conducta del demandante se enmarca en una de las justas causa contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del artículo D.L. 2351 de 1965, para dar por terminado el contrato de trabajo. Al respecto, la demandada en la carta de terminación del vínculo laboral invocó como causal de terminación el numeral 6 del literal a) de la citada norma.

Frente a dicha causal, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 10 de marzo del 2012, radicación 35105 retirada en sentencia SL 1920-2018 consideró que se consagran dos situaciones diferentes, la primera cuando se invoca en relación con las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador dispuestas en los artículos 58 y 60 del Código sustantivo del Trabajo, donde le corresponde al juzgador calificar la gravedad de la conducta, y la segunda donde la gravedad ya está calificada en el contrato de trabajo, reglamento interno, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

Definido lo anterior, encuentra el Despacho que en el presente asunto la demandada planteó en la misiva de finiquito laboral, que la decisión se tomaba en relación con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese orden de ideas, le corresponde al fallador efectuar la calificación de la gravedad de las acciones u omisiones del ex trabajador por la que se tomó la decisión de finalizar el contrato de trabajo.

Los citados numerales corresponden a: “1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar las órdenes e instrucciones que de modo particulares le imparta el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido” y “5. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”

Ahora, para analizar si existe gravedad o no de la omisión del demandante, se debe tener en cuenta que la demandada tiene como objeto social “...la prestación

remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada empleando para ello cualquier medio humano, animal, material o tecnológico distinto de las armas de fuego, tales como centrales de monitoreo y alarma, circuitos cerrados, equipos de visión o escucharremotos, equipos de detención, controles de acceso, controles perimétricos y similares...” en atención a lo plasmado en el certificado de existencia y representación allegado al plenario.

El demandante fue contratado para desempeñar el cargo de supervisor de medios tecnológicos como se acredita con la copia del contrato de trabajo y la certificación laboral allegada al plenario, estipulándose como objeto del vínculo “...poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparte EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes”

Frente a las funciones que debía efectuar el demandante a favor de la demandada se escuchó a la representante legal de la demandada, quien aseguró que los supervisores de medios tecnológicos motorizados son las personas encargadas de estar en la calle a través de un medio motorizado, quienes deben estar atentos y prestos a las solicitudes que le haga la central de monitoreo, en razón al llamado de un cliente que evidencia la presencia de una anomalía en su sistema de alarma, o por aviso a través de una clave falsa o botón de pánico, dicha central envía de manera inmediata un mensaje al supervisor motorizado para que se desplace en un plazo máximo de 20 minutos a la unidad donde se generó la alarma, cuando aquél llega debe verificar las instalaciones de manera presencial e informar a la central de monitoreo cualquier novedad.

Por otra parte, se escuchó al señor John Anastasio Enciso Chaves, director técnico operativo de la demandada, quien lleva 12 años con la compañía, tiene entre sus funciones: velar por la continuidad del servicio de monitoreo a través de los medios tecnológicos, la atención de solicitudes presentadas por los clientes y velar por el cumplimiento de los protocolos de seguridad establecidos para la atención de eventos. Aseguró que hace seguimiento al coordinador de los motorizados, respecto de las novedades que se presentan con los clientes como cabeza de grupo.

Respecto del demandante afirmó que ocupó por 5 años el cargo de supervisor motorizado de medios tecnológicos, tenía entre sus funciones la atención de rondas y reacciones, el motivo para terminar la relación laboral obedeció a que se presentó

una activación de pánico por parte del cliente Alianza Motors, entonces el operador procedió a llamar al supervisor motorizado para atención inmediata, que para el caso era el demandante, sin embargo, omitió el llamado y dio prioridad a una ronda, a pasar que el llamado prima sobre aquella función por estar atada a un protocolo de atención, en virtud del contrato celebrado con un cliente. Máxime que el operador no su puedo comunicar con el cliente.

Dentro de protocolo de seguridad emanado por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, está estipulado que, ocurrido el evento, se debe entablar comunicación con el cliente o encargado del sitio, a su vez se solicita presencia del cuadrante más cercano y desplazamiento del supervisor que debe efectuarse entre o a 20 minutos, con el fin de verificar lo que ocurre, si es una falla o una alarma real.

Además, se escuchó al señor Amarinto Rodríguez Mendieta, quien funge como coordinador de supervisores de medios tecnológicos de la demandada, tiene como funciones controlar a los supervisores en sus funciones diarias, verificar cumplimiento de horario y rutas asignadas. Aseguró que la función principal del supervisor de medios tecnológicos motorizado consiste en reaccionar de manera inmediata y oportuna frente al llamado de la central de monitoreo, entendida como llegar al sitio del evento entre 5 a 20 minutos. Además, que la empresa cuando vincula personal de supervisor efectúa capacitación de 3 a 5 días reiterando la importancia de atender los eventos, oportunidad donde ponen de presente las responsabilidades que debe cumplir, entando entre ellas reaccionar de manera oportuna y adecuadamente a los llamados de la central de monitoreo.

Respecto del demandante afirmó que desempeñó el cargo por más de 5 años, y en esa medida, tenía claridad respecto de las obligaciones que debía cumplir. Aseguró que, según el gps, cuando la central del monitorio informó al demandante respecto del llamado a Alianza Motors calle 80, aquél estaba ubicado en la autopista norte con calle 98, por lo cual, debía acudir a la unidad.

El demandante al absolver interrogatorio confesó conocer los protocolos que debían efectuarse en desarrollo de sus funciones, aseguró que contrario a lo dicho por los testigos, las rondas tenían casi la misma prioridad que el evento. Respecto de la situación que originó el despido afirmó que dicho evento fue atendido por su compañero de la zona sur, quien entraba a cubrir toda Bogotá unos minutos después del reporte, y de esa manera, se podía cumplir con el llamado efectuado por la central de monitoreo y la ronda en la finca kalua.

De conformidad con lo anterior, está acreditada la omisión del demandante respecto de acudir al llamado de la central de monitoreo respecto de la unidad Alianza Motor Calle 80. Ahora, en atención al objeto social de la demandada y las funciones para las cuales fue contratado el actor, comparte este despacho la calificación del juez de primera instancia, respecto de la gravedad de dicha omisión.

Al respecto, el demandante no puede excusar su decisión, con base a que el supervisor de la zona sur quedaba a cargo de Bogotá unos minutos después en que se generó la alarma; por cuanto, para el momento específico estaba a su cargo dicha responsabilidad, y si bien afirmó al absolver interrogatorio de parte, que la solicitud de que su compañero lo cubriera estaba avalada por el centro de monitorio, dicha afirmación no fue acreditada en el plenario, quedando así demostrada una omisión en relación con las obligaciones para las cuales fue contratado.

Ahora, de lo expuesto por el demandante, se concluye que de alguna forma no le dio importancia al llamado, bajo el argumento de haberse presentado en el último mes varias falsas alarmas en dicho lugar, situación que de alguna manera fue corroborada con los testigos, quienes informaron que al ser medios tecnológicos podrían presentarse fallas, y por consiguientes falsas alarmas, no obstante, dicho argumento no es válido para su omisión, pues la labor prioritaria para la cual fue contratado fue esa, acudir a al llamado fuera o no una falsa alarma.

El hecho que dicha obligación la haya cubierto el otro supervisor, en nada desdibuja que se negó a cumplir una orden que estaba a su cargo y dentro de su horario laboral y no podía suponer que si su compañero no tenía eventos por atender debía cubrirlo, tal caso solo sería ser atendible, si existiera pacto al respecto y autorización del superior, situación que no se demostró en el devenir procesal.

Y finalmente, la ausencia de consecuencias para la empresa por la demora de la llegada del supervisor a Alianza Motors Calle 80, no tiene una correlación con la finalización del vínculo laboral, pues la primera tiene que ver con las obligaciones entre la empresa usuaria y la entidad demandada, con base a un contrato comercial que celebraron y la segunda tiene que ver con las obligaciones a cargo del trabajador a favor de su empleador. Por el contrario, la gravedad de la falta no se deriva de la materialización del hecho o la pérdida de algún objeto, lo que se debe analizar es la posición contractual y el incumplimiento con los parámetros fijados para con sus clientes, para establecer sin duda alguna, por el objeto social de la empresa que si se correspondía a una actuación que revestía la gravedad suficiente para dar por finalizado el contrato de trabajo.

En consecuencia, comparte el despacho la decisión primigenia de absolver a la parte demandada de la indemnización por terminación unilateral del contrato, por tornarse justa la motivación para finalizar el vínculo.

Por último, se advierte que el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, si bien previó la posibilidad de dictar la decisión por escrito, no dispuso la forma de notificarla; razón por la cual, para suplir esa omisión, acudo a la aplicación analógica en los términos del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S.; en consecuencia, ordenaré la notificación de la presente decisión por edicto en los términos establecidos en el literal d) del artículo 41 ibidem; además se informará la decisión a través de los correos electrónicos debidamente suministrados por los apoderados.

Así se decidirá, sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto el JUZGADO TREINTA Y SIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020) por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: SIN COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: La presente decisión se publicará por edicto en los términos del literal d) del artículo 41 del C.P.T. y de la S.S.; además en la aplicación Justicia Siglo XXI y puede ser revisada en consulta de procesos de la página principal de la Rama Judicial¹; así como en el micrositio del juzgado, donde podrán ver el contenido de la providencia².

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE


CARLOS ANDRÉS OLAYA OSORIO
JUEZ

¹

<https://procesos.ramajudicial.gov.co/procesoscs/ConsultaJusticias21.aspx?EntryId=SrlSTNYvJ5ZX48vsR4mILjku24w%3d>

² <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-37-laboral-del-circuito-de-bogota>

Firmado Por:

**CARLOS ANDRES OLAYA OSORIO
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 37 LABORAL BOGOTÁ**

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: **d0f81483b4be9375d1ebbe640006430a4a1e56be214c887b879d85540aefbbab**

Documento generado en 18/12/2020 02:28:56 p.m.