

# REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



## JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

Santiago de Cali, 22 de septiembre de 2023.

Juez: JAVIER ALBERTO ROMERO JIMENEZ

Radicación:	<b>003-2021-00185-01</b>
Proceso:	Ordinario Laboral de Única Instancia.
<b>Demandantes:</b>	<b>RITA KATHERINE SÁNCHEZ MORENO.</b>
Apoderado:	Jorge Eliecer Valencia Hurtado.
	katy1992.2008@gmail.com
	valen2002e@hotmail.com
<b>Demandado:</b>	<b>UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA.</b>
Apoderado:	Juan Carlos Contreras Lozano.
	apcervera@utryt.com
	jccontreras@utryt.com
	correspondencia@utryt.com
<b>PROCEDENCIA:</b>	<b>JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI.</b>
Asunto:	<b>REINTEGRO LABORAL E INDEMNIZACIÓN - ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR SALUD.</b>

### AUDIENCIA PÚBLICA No. 427

Art. 82 del CPT y SS

### SENTENCIA No. 317

Conforme a lo dispuesto por el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el 13 de la Ley 1149 de 2007, en consonancia con la Ley 2213 de 2022 en su artículo 13, el juzgado se constituye en audiencia con la finalidad de impartir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia No. 114 del 27 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, dentro del proceso Ordinario Laboral de Única Instancia de la referencia.

### SINTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN.

**RITA KATHERINE SÁNCHEZ MORENO**, identificada con cédula de ciudadanía No. **1.126.419.599**, mediante apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral de única instancia contra **UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA**, a fin de que se ordene a la demandada el reintegro al cargo que venía ejerciendo la demandante o a uno similar de forma definitiva, sin solución de continuidad y pagar a su favor la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, 180 días de salario, aduciendo que fue despedida cuando se encontraba gozando de protección laboral por fuero de estabilidad laboral reforzada por salud.

El demandado **UNIÓN TEMPORAL RECAUDO Y TECNOLOGÍA** se opuso a las pretensiones de la demanda, argumentando que la demandante para la fecha en que se le notificó el preaviso de no renovación de plazo contractual realizado el 30 de octubre de 2020 no presentaba incapacidad, restricción, recomendación médica o tratamiento en curso con el cual se hubiera podido establecer alguna condición de vulnerabilidad

laboral, pues desde el mes de febrero de 2020 la colaboradora no había manifestado ni acreditado encontrarse afectada en su condición de salud, es decir, que la demandante aduce una condición de salud que no era conocida por su empleador.

## **DECISIÓN DE PRIMER GRADO**

El juzgado de conocimiento, mediante sentencia No. 114 del 27 de octubre de 2022, resolvió absolver al demandado de las pretensiones incoadas por el demandante. En síntesis, fundamenta su decisión en el hecho que no puede concluirse que el motivo que tenía la empresa demandada para terminar su contrato de trabajo con la demandante fuera por su estado de salud, y, por tanto, no hay lugar a acceder a la indemnización deprecada, ni tampoco ordenarse un reintegro de forma definitiva, dado que la demandante no gozaba de protección laboral reforzada. Pero si se pudo concluir que la causal de terminación del contrato por finalización del término pactado es legal en la forma en que se realizó por la parte demandada tal como se comunicó a la demandante el 30 de octubre del 2020.

## **CONSULTA**

Como el proveído fue adverso a los intereses de la parte demandante, y no es posible interponerse recurso de apelación, el expediente fue remitido a este despacho para que se surta el grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del C.P.T. y S.S. modificado por el artículo 14 de la ley 1149 de 2007 y sentencia de la Honorable Corte Constitucional C-424 de 2015.

Mediante auto No. 216 del 30 de enero de 2023 este juzgado corrió traslado a las partes conforme lo dispone el artículo 15 del decreto 806 de 2020 establecido con vigencia permanente mediante la Ley 2213 de 2022 en su artículo 13, que permite la emisión de esta sentencia escrita, traslado que no fue descorrido por las partes.

El proceso en cuestión cumple con los presupuestos procesales necesarios para proferir un pronunciamiento de fondo sobre lo debatido y no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo tanto, se procede a decidir, previas las siguientes:

## **CONSIDERACIONES**

### **PROBLEMA JURÍDICO:**

Se procede a examinar la sentencia consultada, en el sentido de determinar si es procedente ordenar el reintegro de la demandante en forma definitiva y sin solución de continuidad al mismo cargo, o uno igual o de mayor categoría al que venía desempeñando en la empresa demandada. Asimismo, se deberá determinar si hay lugar a ordenar la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

### **PREMISA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL.**

Establece el artículo 167 del Código General De Proceso, aplicables por analogía en el derecho procesal laboral:

*“toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.”*

*“incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen...”*

Es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, de acuerdo con la carga de la prueba, se le impone a las partes procesales la obligación de aportar las pruebas en que se basan sus afirmaciones y con las cuales pretenden se les reconozca un

derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

La normatividad aplicable es la consagrada en los siguientes artículos del C.S.T:

Artículo 22 del C.S.T, definición de contrato de trabajo

Artículo 23 del C.S.T. elementos esenciales. Artículo subrogado por el artículo 1o. de la ley 50 de 1990.

Artículo 24 del C.S.T. presunción. Artículo modificado por el artículo 2o. de la ley 50 de 1990. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Artículo 46 del C.S.T. CONTRATO A TERMINO FIJO. Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990.

Artículo 61 del C.S.T. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990, que en su literal C señala lo siguiente:

c). Por expiración del plazo fijo pactado.

**Artículo 5º. LEY 361 DE 1997** Las *personas con limitación* deberán aparecer calificadas como tales en el carné de afiliado al Sistema de Seguridad en Salud, ya sea el régimen contributivo o subsidiado. Para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar la existencia de la respectiva **limitación** en el carné de afiliado, para lo cual solicitarán en el formulario de afiliación la información respectiva y la verificación a través de diagnóstico médico en caso de que dicha limitación no sea evidente.

Dicho carné especificará el carácter de *persona con limitación* y el grado de **limitación** moderada, severa o profunda de la persona. Servirá para identificarse como titular de los derechos establecidos en la presente Ley. **NOTA: Texto subrayado declarado EXEQUIBLE mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-606 de 2012**

El Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud realizará las modificaciones necesarias al formulario de afiliación y al carné de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud con el objeto de incorporar las modificaciones aquí señaladas.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de las políticas que con relación a las *personas con limitación* establezca el "Comité Consultivo Nacional de las *Personas con Limitación*" a que se refiere el artículo siguiente:

**"Artículo 26. LEY 361 DE 1997. No discriminación a persona en situación de discapacidad.** *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.*

*Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador limitado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato. Siempre se garantizará el derecho al debido proceso.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e*

*indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.*

También tenemos que la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema De Justicia Sala Laboral, ha señalado que cuando se despide un trabajador en condiciones desfavorables de salud se presume que el despido obedece a razones de discriminación por las patologías, salvo cuando el trabajador ha incurrido en una justa causa para ser despedido. **SL-1360 de 2018.**

En este punto, el despacho considera importante es citar la providencia de la Corte Constitucional SU 049 del 2017, en donde se recordó que *“La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.”*

Un pronunciamiento más reciente en la sentencia T-195 del 2022 la citada corporación constitucional señaló los requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud, manifestando:

*“La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. **Primero**, el juez debe constatar el deterioro significativo de la salud del trabajador. Esta condición se verifica siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en el que se desenvuelve de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales. Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que la accionante haya sido calificado con una pérdida de la capacidad laboral “moderada, severa o profunda” o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de la capacidad laboral. **Segundo**, debe existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud, impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón. **Tercero** debe constatar que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que puede inferirse que el empleador conocido el estado de salud del trabajador, sí, entre otras, (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que le hacían notorias. (ii) Después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y tenía recomendaciones de medicina laboral. (iii) El accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o “por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral” y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral antes de la terminación del contrato.”*

Entonces para la Corte Constitucional son tres los requisitos que se deben cumplir para que opere esa estabilidad laboral. Por su parte, La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral también se ha pronunciado frente al tema en la sentencia, SL-2841-2020, con ponencia del doctor Omar Ángel Mejía Amador, indicó que **“La protección de la estabilidad en el trabajo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 está dirigida a la persona que tiene condiciones de salud reducidas para prestar el servicio personalmente, es decir, aquello que tiene una discapacidad relevante y puede prestar el servicio en condiciones distintas del resto de la sociedad. Dicho de otro**

***modo, el precepto en cuestión produzca proteger a las personas que por la condición de discapacidad relevante pueden encontrar barreras para acceder o permanecer en el empleo y que tales barreras pueden ser superadas por el empleado haciendo ajustes razonables”.***

La corporación de cierre de la jurisdicción laboral desde la sentencia SL-1360-2018 fijó su postura, la cual persiste de que en estos casos al trabajador le basta con demostrar su discapacidad para que opere la presunción discriminatoria, a menos que el empleador demuestre la justa causa o una razón objetiva para tomar esa determinación, y ahí que el empresario tiene la carga de desvirtuar el actuar discriminatorio, so pena de la declaratoria de ineficacia del despido y de la orden de reintegro del trabajador.

Es decir, todo lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 360, de 1997 no genera el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación laboral.

La Corte Suprema de Justicia en su Sala De Casación Laboral también ha sido enfática de que no toda situación de enfermedad conlleva a la citada protección reforzada, que se requiere no solo que el empleador conozca de aquella situación previa al despido, sino que la misma sea de un alto grado que genere una disminución en su capacidad laboral, que esta puede ser igual o superior al 15% estructurada en vigencia de la relación laboral.

La discapacidad puede ser demostrada por cualquier medio probatorio de a través del cual el juez pueda inferir el momento del despido el empleador conocía de la enfermedad y su gravedad o complejidad que padecía su trabajador. Dicha demostración del estado de salud durante la relación laboral se logra entonces a través de cualquier medio probatorio, no solo a través de un dictamen de pérdida de la capacidad laboral, sino también entre otras, pues con la acreditación de que el trabajador venía regularmente siendo incapacitado, se encontraba en tratamiento médico especializado, tenía restricciones o limitaciones para desempeñar su labor, contaba con un concepto de rehabilitación o cualquier otra circunstancia que demuestre su grave estado de salud o la severidad de la lesión que limita la realización de su trabajo.

Así también quedó expuesto, entre otras, en las sentencias muy recientes de la Corte Suprema de Justicia, esto la SL-3580-2022 del 11 de octubre del 2022, con ponencia del doctor Martín Emilio Beltrán Quintero y la sentencia SL-3291-2022, del 14 de septiembre del 2022, con ponencia del doctor Omar de Jesús Restrepo Ochoa.

**Valorado el acervo probatorio de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y SS, en concordancia con el artículo 176 del CGP, entra el despacho a establecer lo siguiente:**

Que la parte actora solicita el reintegro al cargo que venía desempeñando de forma definitiva y sin solución de continuidad y que se le reconozca y pague la indemnización establecida en la ley 361 de 1997.

Que la parte demandada, alega que no hay lugar a lo pretendido, toda vez que nunca desvinculó a la demandante, y además el 27 de octubre del 2020, cuando se le notificó la no continuidad de su contrato a término fijo, la demandante, la señora Rita Katherine no tenía ningún problema o limitante de salud. Que estos problemas de salud los presentó fue en febrero del año 2020, y 9 meses después es que se le entrega la carta de terminación de contrato, por tanto, esa terminación del contrato desde laboral era totalmente válida. También argumenta la demandada que la demandante posterior a que se la entrega el preaviso es que asistió al médico y con base en las directrices de ese médico es que presenta una acción de tutela que, a juicio de la Unión Temporal, fue

fallada erróneamente y se ordenó un reintegro que no era procedente, pues nunca se le había desvinculado a la señora Rita.

Que no hubo discusión en torno a que la demandante prestó sus servicios a la Unión Temporal Recaudo y Tecnología desde el 4 de diciembre del 2018 en el cargo de taquillera. Tampoco hay discusión de que la entidad le entregó una carta de preaviso informándole que su contrato no iba a continuar. Esta carta, es fechada 27 de octubre del 2020 y entregada a la trabajadora el 30 de octubre del 2020, en donde se le informó que por cumplimiento del plazo no iba a continuar laborando.

Las partes también coinciden en que la demandante presentó una acción de tutela que le correspondió por reparto al Juzgado Sexto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Cali, quien profirió sentencia el 25 de noviembre del 2020 ordenando renovar el contrato del accionante, fallo que fue impugnado por la Unión Temporal y la sentencia de segunda instancia fue proferida el 19 de enero del 2021 por el Juzgado Doce Civil del Circuito de Cali, quién modificó algunos aspectos del fallo y, ordenó el reintegro al de la señora Rita Katherine de forma transitoria, mientras que esta acudía a la vía ordinaria para definir su continuidad.

De las pruebas allegadas, entonces se logra tener certeza de que la demandante los días 19 y 24 de febrero del 2020 acudió al médico por presentar dolor en su mano derecha lo que le generó una incapacidad en cada una de estas fechas, por tres días. Igualmente le ordenaron unos exámenes médicos y unas terapias físicas de las cuales no hay evidencia que se hayan realizado, por el contrario, en la historia médica del 6 de noviembre del 2020 la actora reconoce que no las realizó por pandemia. También tenemos unos exámenes practicados, especialmente el estudio electro-diagnóstico de nivel superior del 12 de mayo del 2020, en donde se le descartó a la demandante que tuviese túnel carpiano.

Después de esta cita médica del 19 y 24 de febrero del 2020 y previo a la entrega del preaviso de terminación del contrato el 30 de octubre de 2020, no se observa ninguna otra constancia de que la demandante haya asistido a control o consultas médicas.

Probado quedó entonces que el 30 de octubre del 2020 se le entregó una carta donde se le informó a la demandante que su contrato terminaría el 3 de diciembre del 2020, y que no sería prorrogado. Que después de la entrega de este preaviso, es que la demandante asiste a una nueva cita médica el 6 de noviembre del 2020, refiriendo nuevamente dolor en su mano derecha. En esta consulta médica se le otorgan tres días de incapacidad, pero no se le hace ninguna recomendación laboral.

Posteriormente, la demandante acudió el 14 de diciembre del 2020, donde nuevamente el médico tratante no expide ninguna recomendación laboral, descarta el síndrome de túnel carpiano y le diagnostica a la demandante una **Tenosinovitis de Estiloides radial o De Quervain**.

El 12 de febrero del 2021 la demandante acude al médico, y tiene como diagnóstico dolor en la articulación de la muñeca derecha, se le ordenaron unas terapias, una valoración en el puesto de trabajo y una orden con cirujano de mano.

Después del 12 de febrero del 2021 no se constata más pruebas allegadas de forma válida al plenario en donde se soporte alguna atención médica de la demandante. No obstante, la parte pasiva en su contestación a la demanda allega una valoración médica laboral que se le realizó a la señora Rita Katherine el 16 de mayo del 2022, en la cual el médico manifiesta que la señora Katherine no tiene contraindicaciones para laborar y la remite a la clínica del dolor y a psiquiatría, especialidades solicitadas por junta de fisiatría.

Con el material probatorio aportado al proceso se debe analizar si se cumplen con los requisitos para que la demandante en la época objeto del proceso tuviese la estabilidad laboral de invocada.

Entonces el aviso fue entregado el 30 de octubre de 2020, donde se le anunció que su contrato laboral no sería renovado. Para ese momento en que se le entrega a la demandante ese preaviso de no continuación de su contrato laboral, no hay evidencia probatoria alguna en el plenario de la cual se pueda desprender de que la entidad Unión Temporal Recaudo y Tecnología supiera de que la demandante tuviese algún problema de salud.

Debe aclararse que la entidad demandada solo tuvo conocimiento de las incapacidades medicas por tres días que le generaron a la demandante en las fechas del 19 y 24 de febrero de 2020, en la cuales no se emitió ninguna recomendación o restricción médica a la demandante.

Se reitera que después de la entrega del preaviso del 30 de octubre de 2020 es que la demandante acude al médico y con base en esas valoraciones de noviembre del 2020 es que presenta tutela las cuales fallan a su favor, ordenando la continuidad del vínculo laboral y la decisión de segunda instancia que ya hemos anunciado, que fue que el amparo sea de forma transitoria para que se acudiera a la vida ordinaria.

Entonces, de las pruebas allegadas al plenario, esta instancia judicial considera que, contrario a lo expuesto por los jueces constitucionales, para el 30 de octubre de 2020 momento en que le fue entregado el preaviso de terminación de contrato a la demandante por parte de la Unión Temporal demandada, la señora Rita Katherine Sánchez Moreno no gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud.

Lo anterior por cuanto no se cumplen los requisitos jurisprudencialmente exigidos para ellos, así para octubre del 2020 la demandante no acreditó que tuviera una afectación de salud significativa que le impidiera ejercer su labor o le dificultará la misma. No se acreditó que esas molestias de salud aducidas en la cita médica del 6 de noviembre de 2020 hubiesen sido de tal manera que le impidiera desempeñar su labor. Además, la empresa demandada para el momento en que le entrego el preaviso a la actora de no continuación del contrato desconocida del estado de salud aducido por la demandante.

Finalmente, resulta importante aclarar como bien lo hizo el a quo, que en este asunto no se está analizando situaciones futuras ni situación actual de la condición médica y laboral de la demandante, sino la ocurrida en el año 2020, que es el objeto del proceso.

## **DECISIÓN**

Así pues, de todo lo visto, analizado y expresado, el despacho haciendo uso de la libre formación del convencimiento y comparando las pruebas aportadas con la normatividad aplicable al caso concreto, llega a la conclusión de que, resulta improcedente el acogimiento de las pretensiones, tanto la de ordenar el reintegro de la demandante en forma definitiva y sin solución de continuidad al mismo cargo, a uno igual o de mayor categoría al que venía desempeñando en la empresa demandada, así como la de indemnizar su despido, junto con las demás que se solicitaba.

Lo anterior por cuanto no se allegó prueba contundente que de fe de lo afirmado por la parte demandante, siendo ese su deber procesal, y el despacho no puede suponer una situación diferente a la demostrada y con el solo decir de la parte actora, lo que no es suficiente para ello porque en estos casos se necesita de pruebas concretas y pertinentes que apunten al convencimiento del juzgador.

Frente a esa realidad así determinada, mal puede derivarse una condena en tanto no existe prueba idónea y plena que demuestre que la terminación del contrato de trabajo obedeció a razones de discriminación por las patologías de la demandante. Entonces

como la falencia probatoria resulta imposible de vencer, la solución no puede ser diferente a la absolución de la parte demandada.

En ese orden de ideas, considera esta agencia judicial que la decisión del a quo se encuentra ajustada a derecho, en razón a que se logró demostrar que la terminación del contrato de trabajo entre la demandante y el demandado fue por expiración del plazo fijo pactado, por lo tanto, los pedimentos de la acción no están llamados a prosperar, así entonces, corresponde confirmar la sentencia de primer grado.

Se ratifica la decisión consultada dictada por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, en sentencia No. 114 del 27 de octubre de 2022, debiéndose absolver a la parte demandada de las pretensiones, tal como correctamente lo hizo la a quo en su proveído.

Costas como lo expone la juez de primera instancia, porque en esta instancia no se causaron.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**Primero: CONFIRMAR EN TODAS SUS PARTES la Sentencia No. 114 del 27 de octubre de 2022**, proferida en el presente asunto por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI.

**Segundo: SIN COSTAS EN ESTA INSTANCIA**, las de primer grado serán liquidadas por el a-quo, y estarán a cargo de la parte demandante.

**Tercero:** Notificar lo resuelto con la inserción de esta decisión en la página web de la Rama Judicial en el micrositio de sentencias de este juzgado.

**Cuarto:** Devolver el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el motivo de la presente diligencia se termina y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

El Juez,



**JAVIER ALBERTO ROMERO JIMENEZ**

El secretario ad hoc.



**LEONARDO ERNESTO MUÑOZ ZAMBRANO**

LEMZ