TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA PROMOVIDO POR EDWARD FRANKLYN PINEDA RIVERA contra FALCK SERVICES LTDA. Radicación No. 25899-31-05-002-**2020-00295**-01.

Bogotá D. C. diecinueve (19) de dos mil veintiuno (2021).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia de fecha 28 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

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

SENTENCIA

1. El demandante, el 1° de octubre de 2020, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra FALCK SERVICES LTDA, con el objeto de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo del 20 de mayo de 2018 al 19 de mayo de 2019, el cual, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 64 del CST, terminó la empleadora sin justa causa a partir del 30 de noviembre de 2018; en consecuencia, solicita se condene al pago de los siguientes conceptos causados entre el 1° de diciembre de 2018 y el 19 de mayo de 2019: cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones, salarios insolutos y aportes al sistema de seguridad social integral; así mismo persigue el pago de la indemnización moratoria por la falta de cancelación de salarios y prestaciones sociales de que trata el artículo 65 del C.S.T., la sanción

moratoria por la no consignación de cesantías en un fondo privado; y las condenas que resulten del uso de las facultades ultra y extra petita.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que la demandada tiene como objeto social *"Prestación de servicios especiales a las Compañías Petroleras, entidades Privadas y Gubernamentales, inherentes a la Industria de Hidrocarburos y/o recursos hídricos a saber A. El suministro de Alimentos, víveres, menajes, lencerías y bienes y servicios relacionados con la explotación y exploración de Petróleo YIP Recursos Hídricos. B. La construcción y transporte de campamentos fijos y móviles. C. La construcción y levantamiento de las instalaciones para el ejercicio de la industria del petróleo. Entre otros."*; que fue contratado por el término de 4 meses, para ejercer el cargo de operario de zonas verdes, a partir del 20 de enero de 2017; dicha labor la desarrolló en la planta de Ecopetrol, ubicada en Tocancipá – Cundinamarca; que el horario de trabajo era de 7:00 a.m. a 12:00 m. y de 12:30 p.m. a 5 p.m.; que el salario mensual inicialmente pactado correspondía a la suma de $874.362, cancelado satisfactoriamente hasta el 19 de mayo de 2017; que mediante los otrosíes 001, 002, 003 dicho contrato fue prorrogado por el mismo término de 4 meses en cada una de las oportunidades, esto es del 20 de mayo de 2017 al 19 de mayo de 2018, desarrollándose en las mismas condiciones inicialmente pactadas; que el salario mensual le fue incrementado a partir del mes de julio de 2017 a la suma de $969.165, cancelados hasta el 30 de septiembre de 2018; que por medio del otrosí 004, suscrito por las partes, a partir del 20 de mayo de 2018 la duración del contrato cambia y pasa a ser de los denominados por obra o labor contratada, conservando los demás acuerdos de ejecución del contrato inicial; que prestó sus servicios de manera personal, bajo continuada dependencia y subordinación de la demandada, desde el 20 de enero de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2018; que la demandada de manera unilateral y sin justa causa dio por terminado el contrato; que según su parecer, el contrato es *"… a Término Fijo no inferior a Un Año…"* a partir del 30 de noviembre de 2018; que la demandada pagó satisfactoriamente los salarios y prestaciones sociales emanados del contrato individual de trabajo desde 20 de mayo de 2018 y hasta el 30 de noviembre de 2018; que la demandada le adeuda los derechos laborales causados entre el 20 de mayo de 2018 y el 19 de mayo de 2019 a causa de la prórroga, que a su criterio, en los términos del artículo 46 del C.S.T. debió

aplicarse a su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, correspondientes a salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral; que la demandada no consignó en un fondo las cesantías causadas desde el 1° de diciembre de 2018 hasta el 19 de mayo de 2019.

3. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, mediante auto del 3 de diciembre de 2020 inadmitió la demanda (págs. 148 y 149 PDF #04); luego de subsanada con escrito radicado el 10 de diciembre de 2020 (págs. 150 a 156 PDF #05), fue admitida con auto del 11 de marzo de 2021, y ordenó notificar al demandado (pág. 160 PDF #08).

4. No obstante, como consecuencia de la creación del Juzgado Segundo del Circuito de Zipaquirá, según Acuerdo PCSJA20-11650, y en cumplimiento a lo ordenado en los Acuerdos PCSJA20-11686 y CSJCUA21-18, mediante auto del 24 de marzo de 2021, se dispuso enviar el expediente a este juzgado (págs. 163 y 164 PDF #10), el que avocó conocimiento con proveído del 12 de abril de 2021 (págs. 165 y 166 PDF #11).

5. La demandada se notificó el 8 de junio de 2021 (págs. 208-210 PDF 16), razón por la cual, el juez de conocimiento con auto del 15 de junio de 2021, señaló fecha para audiencia de que trata el artículo 72 del C.P.T. y de la S.S. (págs. 208 a 210 PDF #17).

6. Llegado el 28 de junio de 2021, fecha programada para la audiencia especial de que trata el artículo 72 del C.P.T.S.S., con la asistencia de las partes y sus apoderados, la demandada FALCK SERVICES LTDA, por intermedio de apoderado judicial, contestó la demanda oponiéndose a la totalidad de las pretensiones; frente a los hechos aceptó el objeto social indicado; que contrató al demandante por el término de 4 meses para ejercer el cargo de operario de zonas verdes a partir del 20 de enero de 2017; que dicha labor la desarrolló en la planta de Ecopetrol, ubicada en Tocancipá – Cundinamarca; que mediante los otrosíes 001, 002 y 003 dicho contrato fue prorrogado por el mismo término de 4 meses en cada una de las oportunidades, esto es del 20 de mayo de 2017 al 19 de mayo de 2018,

desarrollándose en las mismas condiciones inicialmente pactadas; que el demandante prestó sus servicios de manera personal, bajo continuada dependencia y subordinación desde el 20 de enero de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2018; que el contrato tuvo vigencia entre el 20 de enero y el 19 de mayo de 2017, la primera prórroga tuvo vigencia entre el 20 de mayo de y el 19 de septiembre de 2017, la segunda prórroga entre el 20 de septiembre de 2017 y el 19 de enero de 2018, y la tercera del 20 de enero al 19 de mayo de 2018; que pagó al demandante satisfactoriamente los salarios y prestaciones sociales emanados del contrato individual de trabajo desde 20 de mayo de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2018, y que no pagó salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral causados entre el 1° de diciembre de 2018 y el 19 de mayo de 2019; como tampoco consignó en un fondo las cesantías causadas del 1° de diciembre de 2018 al 19 de mayo de 2019; y que no se agotó la conciliación. Propuso en su defensa las excepciones de *"MUTUO ACUERDO ENRE LAS PARTES EN CUANTO A LA MODIFICACIÓN DEL TÉRMINO DEL CONTRATO", "TERMINACIÓN OBJETIVA DEL CONTRATO", "PRESCRIPCIÓN", "BUENA FE", "COMPENSACIÓN", "PAGO", "CUMPLIMIETO DE OBLIGACIONES DERIBADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO"* y la innominada o genérica (págs. 231 a 241 PDF #20).

7. En la misma audiencia se tuvo por contestada la demanda por la sociedad Falck Services Ltda y se fijó el litigio en los siguientes puntos: "*i) determinar si entre el demandante y la sociedad demandada existió o no un solo contrato a término fijo, desde el 20 de mayo de 2018 al 19 de mayo de 2019. ii) si la entidad demandada dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa con comunicación suscrita el 26 de noviembre de 2018, a partir del 30 de noviembre siguiente iii) si hay lugar a imponer o no condena al pago de los salarios dejados de percibir, más el auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios y compensación en dinero de las vacaciones, junto con el pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales y caja de compensación familiar, entre el 1 y el 31 de diciembre de 2018, así como entre el 1° de enero y el 19 de mayo de 2019, o en su defecto si es viable o no ordenar alguna indemnización por despido injustificado iv) si es procedente imponer condena a la entidad demandada al pago de las indemnizaciones moratorias consagradas en los artículos 65 del Código Sustantivo del trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990*".

8. El Juez Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, en sentencia de única instancia proferida el 28 de junio de 2021,

resolvió: *"PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de mérito denominada mutuo acuerdo entre las partes en cuanto a la modificación del término del contrato y terminación objetiva del contrato y relevarme del estudio de las restantes excepciones. SEGUNDO: ABSOLVER a la sociedad demandada Falck Services limitada de las pretensiones incoadas en su contra por el demandante Edward Franklyn Pineda Rivera. TERCERO: CONDENAR en costas de única instancia a la parte demandante, en su liquidación inclúyase la suma de $454.300 por concepto de agencias en derecho, esto a favor de la parte demandada."*

9. Contra la anterior decisión no procede recurso alguno por la naturaleza de única instancia que rige este proceso.

10. Recibido el expediente digital, se admitió el grado jurisdiccional de consulta, mediante auto del 6 de julio de 2021.

11. Luego, en atención a lo establecido en el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, con auto del 13 de julio de 2021, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión.

El **demandante**, aunque la redacción no es la más afortunada, se alcanza a entender que, en síntesis y para lo que es objeto de discusión, centra su inconformismo en el cambio de la duración del contrato a través del otrosí número 004, pues a su criterio se debió respetar el término fijo del contrato de trabajo inicialmente pactado y aplicar de manera estricta las prórrogas que exige el numeral 2° del artículo 46 del C.S.T.; en ese contexto los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo, comunicados por misiva de fecha 26 de noviembre de 2018, no constituye una causal objetiva para terminar el contrato a término fijo.

Por su parte, la **demandada** invoca los artículos 1 y 18 del C.S.T., referente, el primero, a la coordinación económica y el equilibrio social que debe regir la justicia aplicada en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, lo cual resulta oportuno para el caso en estudio para efectos de garantizar la protección de los derechos de ambas partes, esto es, el derecho de la sociedad para prestar sus servicios en virtud del contrato comercial suscrito con Cenit, y por otro lado, el derecho del trabajador de permanecer en el empleo hasta que el contrato comercial finalizara. Así mismo, expone que: "*El contrato comercial entre Cenit y la sociedad Falck Services Ltda finalizaba el 30 de noviembre*

de 2018 y en ese sentido la tercera prorroga del trabajador finalizaba el 19 de mayo de 2018, eso quiere decir sencillamente que de generarse la cuarta prorroga en los términos del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, esta sería por el término de un año y eso equivaldría a que el trabajador debía permanecer vinculado hasta el 19 de mayo de 2019.", concluyendo que, "*De acuerdo con lo expuesto el trabajador estaba debidamente preavisado desde el 3 de abril de 2018 para que al finalizar la tercera prorroga el contrato no se renovara más y en consecuencia se extinguiera el vínculo contractual por la razón objetiva denomina: "vencimiento del plazo fijo pactado".",* anotando a párrafo seguido que, "*... en la medida que la cuarta prorroga en el hipotético caso de haberse generado resultaba mayor a las necesidades de mi representada y a la fecha de terminación del contrato comercial prevista para el 30 de noviembre de 2018, en aras de garantizar la continuidad laboral del trabajador y para mi representada contar con los servicios de aquel, el 12 de abril de 2018, de mutuo acuerdo, no de forma unilateral, no de manera arbitraria, no en perjuicio del trabajador, las partes en virtud de su autonomía disponen modificar la duración del contrato para pasar de termino fijo a término de obra o labor contratada, ya que dicha figura resultaba más beneficiosas para las dos partes".* Reitera que el último contrato citado terminó por una causal objetiva, esto es, el cumplimiento de la obra o labor contratada; alega que la discusión de la forma de terminación del contrato de trabajo no guarda congruencia con las pretensiones de la demanda ni con la fijación del litigio, pues de declararse el despido sin justa causa o la prorroga automática de un año, la misma no acarrea el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social e indemnizaciones por mora, sino el pago de la indemnización por despido sin justa causa en los términos del artículo 64 del C.S.T.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S. y la sentencia C - 424 de 2015 que estudió la constitucionalidad de la expresión *"La sentencia de primera instancia",* contenida en este artículo, sobre lo cual resolvió "*Declarar EXEQUIBLE, por los cargos examinados, la expresión "Las sentencias de primera instancia" contenida en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario.",* se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por el juez de única instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo

tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver se centra en establecer la eficacia del pacto celebrado entre las partes mediante el otrosí número 004 del 12 de abril de 2018, a través el cual se modificó la duración del contrato a partir del 20 de mayo de 2018, pasando de ser un contrato de trabajo a término fijo a un contrato por duración de la obra o labor determinada; y de prosperar la ineficacia del pacto, analizar si resultan procedentes las condenas solicitadas.

En el presente caso no existe discusión sobre el contrato de trabajo, los extremos temporales, la duración inicial y su mutación posterior, ni sobre el cargo desempeñado.

Sobre las modalidades de la contratación y su duración, la jurisprudencia laboral ha elaborado una sólida doctrina en virtud de la cual *"en principio resulta plenamente legítimo que el empleador ofrezca a un trabajador la modalidad de vinculación que más convenga a sus necesidades, como el contrato determinado por un plazo fijo, o que los dos en cierto punto de su relación laboral decidan, libre y voluntariamente, terminarla para empezar otra diferente o modificar algunos de sus puntos trascendentales, en ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad"* (sentencia SL 814-2018, radicado 30846). Criterio que también había sido expuesto en las sentencias de 19 de noviembre de 2008, radicado 34.106 y en la SL 3535-2015.

Empero, la jurisprudencia laboral también ha advertido que en los casos de sucesión de contratos, es necesario realizar un cauteloso estudio por parte de los jueces *"ya que es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantías o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo"* (CSJ SL 814, 21 marzo de 2018, rad. 30846, CSJ SL 15986-2014, CSJ SL 806-2013, CSJ SL, 15 mar. 2011, rad. 37435, CSJ SL, 1 dic 2009, rad. 35902, entre otras).

Pero no quiere decir lo anterior que esté proscrito todo cambio en la modalidad contractual, o que un cambio en la duración del contrato debe tenerse como atentatorio de los derechos del trabajador, sino que en estos casos la situación y los cambios deben ser analizados detenidamente por el juzgador.

Sentadas las anteriores premisas, se pasa al estudio del caso concreto.

Ninguna duda queda, como ya se dijo, que las partes venían atadas a través de un contrato de trabajo a término fijo de cuatro (4) meses, desde el 20 de enero de 2017, vínculo que se renovó en tres ocasiones con la firma de varios otrosíes, el último de los cuales vencía el 19 de mayo del año 2018. Ante esta perspectiva, era claro que la empresa no tenía interés en una nueva prórroga de ese contrato, que esta vez no podía ser inferior a un año, teniendo en cuenta que el actor prestaba sus servicios en la ejecución de un contrato con un tercero, cuyo vencimiento estaba estipulado para el 30 de noviembre de 2018, como se colige de la lectura del acta de finalización del contrato con Cenit, que aunque carece de fecha de elaboración y suscripción permite establecer algunos elementos de esa contratación, como que estipuló un plazo fijo de ejecución, el cual correspondía a 23 meses de servicios, contados a partir el 1 de enero de 2017 (fls. 26 a 28 PDF #20). De manera que ante el dilema de terminar el contrato por vencimiento del término fijo pactado, como en efecto se había anunciado en el preaviso del 3 de abril de 2018, o permitir que el actor perseverara en la relación buscando una modalidad de contratación que se acomodara a los intereses de ambas partes, estas optaron por la segunda solución, sin que ello pueda llevar a concluir que el cambio se introdujo para perjudicar los intereses del trabajador, desconocer su derechos fundamentales, cambiar las reglas para el pago de la indemnización por terminación del contrato, o cualquier otra intención proterva.

Mírese que el *"OTROSÍ N° 4 AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE FALCK SERVICES LTDA., Y EDWARD FRANLKYN (SIC) PINEDA RIVERA"*, es de fecha 12 de abril de 2018, documental aportada por ambas partes con la demanda y su contestación, y que muestra que la enmienda se introdujo mucho antes de que venciera el plazo del contrato que estaba en curso; allí se pactó en su cláusula *"SEGUNDA: que el empleador y trabajador respectivamente y por mutuo acuerdo, han pactado modificar la cláusula del contrato de trabajo suscrito denominada: Duración del contrato.";* por lo tanto, en el ordinal tercero se estableció: *"En consecuencia, a partir de la vigencia del presente otrosí, el contrato de trabajo celebrado se entenderá que en cuanto a su duración, es celebrado por el término de la obra o labor contratada"*, para especificar en su cláusula *"cuarta: La duración del contrato quedará así. OBRA O LABOR CONTRATADA. "POR LA DURACIÓN DEL CONTRATO 8000002788 SUSCRITO ENTRE FALCK SERVICES LTDA Y CENIT, QUE TIENE COMO FECHA DE INICIO EL 01 DE ENERO DE 2017, ACLARANDO QUE*

LA OBRA O LABOR SE CIRCUNSCRIBE EXCLUSIVAMENTE A LA DURACIÓN INICIAL DEL CONTRATO EN LA ESTACIÓN TOCANCIPA ASIGNADA COMO LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO AL TRABAJADOR, Y SIN INCLUIR ADICIONES, PRORROGAS O NUEVOS CONTRATOS QUE PUEDAN SUSCRIBIR ENTRE FALCK SERVICES LTDA Y CENIT." (fls. 143 a 144 PDF #01 y fls. 23 y 24 PDF #20).

Se reitera que la contratación inicial del demandante fue para prestar sus servicios al citado tercero en el contrato a que antes se ha hecho mención, como además lo reiteran los testigos Jorge Enrique Espinosa y Adriana Marcela Galán.

Es cierto que para la fecha de firmar el primer contrato con el demandante, ya la empleadora había suscrito el convenio comercial con CENIT, según lo relata la testigo antes citada, pero ello en modo alguno entraña un quebranto de los derechos del trabajador, ni implicaba que este debía ser contratado necesariamente a través de contrato por duración de la obra o labor contratada y que por tanto la contratación por una modalidad diferente sería inválida, pues ello chocaría con el principio de autonomía de la voluntad que, si bien está limitado en materia laboral, de todas formas sería aplicable en este escenario. Tampoco es de recibo sostener que debía mantenerse inexorablemente el contrato a término fijo, porque ello implicaría la petrificación y rigidez de las relaciones y podría llevar a soluciones que, antes de beneficiar al trabajador, terminen perjudicándolo, amén de que, en principio, se trata de una opción que no ha sido descalificada por la jurisprudencia.

De otro lado, aquí no se observa que se haya presentado alguna de las hipótesis que ha desarrollado la doctrina para cerrar el paso a cambios abruptos e inexplicables en las modalidades de contratación. Por ejemplo, no se hizo con la intención de desconocer el derecho al descanso remunerado por vacaciones, pues como lo dice el demandante en su interrogatorio de parte, disfrutó de las mismas en marzo de 2018. Tampoco puede afirmarse que la nueva contratación resulte inexplicable y ajena a la realidad, pues como se ha dicho a lo largo de esta providencia el demandante prestaba sus servicios en el marco de un contrato que realizó su empleador con un tercero, de suerte que extinguido este contrato, desaparecía el objeto de aquella, por lo que la mutación introducida se ajusta a esta realidad. Y es que si el contrato se termina en mayo de 2018, como se anunció en el preaviso, en modo alguno había

obligación de cancelar indemnización alguna por esa rescisión, que habría terminado por vencimiento del término pactado, de modo que el cambio introducido lo que permitió fue la pervivencia de la relación con el trabajador a través de una figura que estuviera permitida en el ordenamiento normativo.

Por consiguiente, establecida la validez del cambio contractual, se impone estudiar si la terminación del contrato fue por una causa legal, y en efecto analizadas las pruebas, en especial los testimonios a que ya se ha hecho referencia, el contrato que tenía firmado la demandada con el tercero terminó en noviembre de 2018, o sea que concluyó la labor determinada para la cual fue contratado el trabajador en el último tramo de su relación; por lo que se configuró la causal prevista en el literal d) del artículo 61 del CST "*por terminación de la obra o labor contratada*".

En cuanto a las restantes pretensiones condenatorias consistentes en el pago de los conceptos de cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones, y aportes al sistema de seguridad social integral causados entre el 1° de diciembre de 2018 y el 19 de mayo de 2019, no tienen vocación de prosperidad, como quiera que el mismo terminó el 30 de noviembre de 2018, por lo que no hay ninguna razón lógica ni jurídica para acceder a estas pretensiones.

Por esa misma razón tampoco es viable la pretensión de indemnización moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales de que trata el artículo 65 del C.S.T., ni a la sanción moratoria por la no consignación de cesantías en un fondo privado de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, pues como lo manifiesta el actor desde el escrito de la demanda, la accionada pagó satisfactoriamente los salarios y prestaciones sociales emanados del contrato individual de trabajo hasta el 30 de noviembre de 2018, hecho que fue aceptado por la demandada y sacado de la fijación del litigio al declararse probado, sin dejar de lado que estas pretensiones se soportan en la falta de pago de derechos después de terminado el contrato, o sea que nunca se causaron.

De acuerdo con lo dicho, el fallo consultado será confirmado.

Sin costas en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de

consulta.

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

RESUELVE:

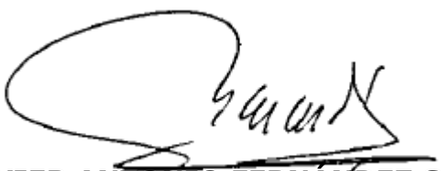
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 28 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de EDWARD FRANKLYN PINEDA RIVERA contra FALCK SERVICES LTDA, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO Y CÚMPLASE,

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
Secretaria