



REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ.

Ordinario Laboral: 1100131050 13 2022 00185 00
Demandante: DANNY ALEXANDER PLAZA
Demandado: M G M INGENIERÍA Y PROYECTOS

Bogotá D.C., diecinueve (19) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

SENTENCIA:

Procede el Despacho a desatar el grado jurisdiccional de consulta en beneficio del demandante, respecto de la sentencia proferida el 18 de abril de 2022, por el Juzgado Noveno (9º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C.

I-. ANTECEDENTES

1.1 DE LA DEMANDA:

El señor DANNY ALEXANDER PLAZA TICORA, formuló demanda ordinaria laboral en contra de la Sociedad M G M INGENIERIA Y PROYECTOS, a fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, el cual inició el 18 de septiembre de 2014 y finalizó sin justa causa el 28 de julio de 2021, cuya labor desempeñada fue de ayudante de obra.

Señaló que el empleador el 20 de julio de 2022, le confirmó el viaje hacia el municipio de Pamplona, el cual fue realizado por parte del demandante llegando al lugar el 22 de julio de la misma anualidad, presentándose con la persona de la obra quien informó el lugar de su hospedaje, el cual fue catalogado por el señor PLAZA TICORA como un lugar sin ventilación, pequeño y estrecho, y sin lo necesario para poder hospedarse por el término de 45 días.

Dicha inconformidad fue transmitida al director del proyecto quien manifestó que verificaría la situación con la persona encargada, comunicándose aquella con el demandante quien manifestó que si no acogía a las condiciones brindadas, se regresara a la ciudad de Bogotá.

Que, el señor PLAZA TICORA, se comunicó vía Whatsapp con la señora SANDRA GÓMEZ, de la división de Talento Humano, de quien no obtuvo respuesta, pero pese a ello, retornó a Bogotá, presentándose en la empresa M G M INGENIERIA Y PROYECTOS S.A.S. el 26 de julio de 2021, en donde es dirigido a la dependencia de talento humano, quienes el 28 de julio 22 de 2021



le informa que su contrato fue terminado por justa causa debido al incumplimiento a las instrucciones emitidas con relación a su traslado al proyecto denominado PACU sin justificación fundamentada, vulnerando lo estipulado en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965.

Como consecuencia, solicitó se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de septiembre de 2014 al 28 de julio de 2021, que se declare y condene a la empresa M G M INGENIERIA Y PROYECTOS S.A.S al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

1.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La convocada a juicio dio contestación a la demanda, oponiéndose a los hechos y a las pretensiones de la misma, argumentando que entre el accionante y su representada existió un contrato de trabajo a término indefinido para la prestación de servicios como ayudante de obra desde el 18 de septiembre de 2014 al 28 de julio de 2021, fecha en la que se dio por terminado el contrato con justa causa atribuible al demandante dado el incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales previstas en el contrato de trabajo, contenidas en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del decreto 2351 de 1965.

Argumentó la sociedad demandada que la justa causa en que se vio envuelta la terminación del contrato de trabajo del señor Danny Alexander Plaza, consistió en que aquel pese a ser asignado al proyecto en el Municipio de Pamplona, se dirigió a la zona regresándose y presentándose en Bogotá el 26 de julio de 2021 sin autorización alguna, argumentando que el hospedaje asignado para el transcurso de 45 días no era cómodo y no contaba con ventilación; no obstante, el área de recursos humanos le manifestaron que debía retornar a su lugar de trabajo y presentarse el 27 de julio de 2021, situación que no sucedió.

En virtud de lo anterior, el 28 de julio de 2021, el área de talento humano de la sociedad le da a conocer de manera escrita su terminación del contrato de trabajo con justa causa atribuible al trabajador.

Adicional a ello, el demandando dentro de su contestación de la demanda señaló que el señor Plaza Tícora, en los años laborados ha sido acreedor de varios llamados de atención y sancionado por ausentarse y no presentarse a su lugar de trabajo.

Con lo anterior, se concluye que el despido efectuado al señor Plaza Tícora el 28 de Julio de 2021 fue realizado con justa causa al incumplir sus obligaciones legales y contractuales señaladas en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.



II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

En sentencia proferida el 14 de diciembre de 2021, el Juzgado Noveno (9º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., **DECLARÓ** probada la excepción de cobro de lo no debido, y **ABSOLVIÓ** de todas y cada una de las pretensiones al M G M INGENIERIA Y PROYECTOS, sin condena en costas, y ordenó la consulta de dicha decisión.

Como fundamento de su providencia, indicó la Juez de Única instancia que el señor Danny Alexander Plaza Tícora, con el acervo probatorio recaudado en el proceso, se logra evidenciar en primera instancia que el lugar de hospedaje asignado por parte de la empresa demandada no vulnera los derechos fundamentales de dignidad humana, igualdad, trabajo, por el contrario de las fotos aportadas se logra evidenciar que era un lugar con condiciones distintas a las señaladas por parte del demandante.

Así mismo, estableció que la terminación del contrato realizada por parte de la demandada obedeció a una causa atribuible al demandante, fundada en lo establecido en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo y en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

III. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA:

Al ser la decisión primigenia totalmente adversa a las pretensiones del actor, se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en su favor, en los términos de la Sentencia C-424 de 2015, el cual fue admitido mediante auto del veintinueve (29) de septiembre de 2022 y notificado en estado del día veinticuatro (24) de agosto del mismo mes y año, procediéndose como se dispone en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

IV. ALEGATOS:

Corrido el traslado de ley, mediante el precitado auto del veintinueve (29) de septiembre de 2022, acorde con lo regulado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se corre traslado para alegatos de conclusión a las partes, quienes una vez verificado el correo institucional del despacho jlato13@cendoj.ramajudicial.gov.co, no hicieron uso de ellos.

V. PROBLEMA JURÍDICO:

Encontrándose reunidos los presupuestos procesales, sin que exista causal de nulidad que invalide lo actuado, deberá determinarse si el despido realizado al señor Danny Alexander Plaza Tícora, fue efectuado sin justa causa y si hay lugar a su indemnización prevista en la ley.



VI. CONSIDERACIONES

Para resolver el problema jurídico planteado, es preciso remontarnos a lo establecido en lo previsto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia que consagra el principio fundamental de **estabilidad en el empleo**, el cual opera como un mandato constitucional en virtud del cual un empleado tiene derecho a conservar su trabajo, conforme a la modalidad contractual por la cual fue contratado, excluyendo la posibilidad de que el empleador sea absolutamente libre para prescindir de los servicios acordados.

La estabilidad en el empleo no es una categoría homogénea que aplique por igual a todas las personas, esto depende del vínculo laboral y de las características personales del trabajador, por lo que existen tres modalidades posibles, a saber: (i) la estabilidad precaria; (ii) la estabilidad impropia; y (iii) la estabilidad reforzada. Sobre ellas, la jurisprudencia constitucional ha dicho lo siguiente en sentencia Corte Constitucional, sentencia T-445 de 2014:

"- La estabilidad laboral precaria es característica de los trabajadores que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción. Estas personas pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin que tenga que indemnizarlas dada la amplia discrecionalidad de la que goza.

- La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.

- Finalmente, la estabilidad laboral absoluta o reforzada, hace relación a que el vínculo laboral sólo puede ser terminado por el empleador ante la existencia de una justa causa sin importar si el contrato de trabajo es a término fijo o indefinido. De lo contrario, el despido se torna ineficaz y se debe reintegrar al trabajador en los casos en que resulte pertinente."

Bajo lo anterior, el Código Sustantivo del Trabajo, regula la terminación individual del contrato trabajo, en los artículos 61 a 66 estableciendo unas causas objetivas y otras voluntarias o justificables para la finalización de la relación laboral.

Las objetivas tienen ocurrencia con independencia de la voluntad de las partes, se verifican lo que la ley prevé para autorizar la extinción del contrato, y una vez, se constata se produce la ruptura del vínculo de manera definitiva, Estas causales se encuentran previstas en el artículo 61 del C.S del T.



Las segundas causales, se agrupan en la característica de ser voluntarias o justificables y están sujetas a un régimen taxativo de causas concretas contempladas como "justas" en la ley, es así, que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales por las que es posible finalizar la relación laboral, las cuales pueden ser imputadas a cualquiera de las dos partes, esto es, tanto al trabajador como al empleador.

Tal es así que, en el ámbito de las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa, en aplicación al principio fundamente de la Constitución Política a la dignidad humana que conduce a la garantía de las personas de poder vivir sin ser sometidos a cualquier forma de trato degradante y humillante, esto es, a descartar las decisiones arbitrarias de los empleadores, para dar por terminada la relación laboral.

En virtud de esta norma, se tiene que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, pues posteriormente no podrán alegarse válidamente causales o motivos distintos, hechos que deben estar consagrados en la ley, el reglamento, la convención colectiva, el contrato de trabajo, el aludo arbitral, y sin que sea necesario el invocar normas, dado que en materia probatoria corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador la justa causa o justas causales y su oportunidad; la existencia de la inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata después de ocurridos los hechos que motivan la decisión, de lo contrario se entenderá que fueron justificados y no podrán ser alegados; que los hechos configure una causal expresa y taxativa prevista en la norma y, finalmente si es el caso, agotar el procedimiento previsto para el despido en la convención colectiva, reglamento interno de trabajo o en el contrato individual del contrato de trabajo a fin de garantizar el debido proceso.

En efecto, la Sala de Casación Laboral, entre otras, en sentencia bajo radicado No. 38872 del 23 de marzo de 2011, rememoró que:

"(...) el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que soportan la decisión de la empresa porque tal y como lo ha sostenido la jurisprudencia y la doctrina, las finalidades de la norma se concretan en dos sentidos: uno, para quien toma la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo que consiste en la imposibilidad de acudir con posterioridad causales o motivos diferentes y, otro, para la parte afectada quien tiene derecho a conocerlas antes de un eventual debate judicial para controvertirlas, sin que se le pueda sorprender en el proceso con otras nuevas o desconocidas".

Conforme a lo anterior y descendiendo al asunto bajo estudio, encontramos que la entidad demandada M G M INGENIERIA Y PROYECTOS en la carta de terminación de contrato de trabajo suscrita el 28 de Julio de 2021 dirigida al señor DANNY ALEXANDER PLAZA TÍCOR, señala:



"En atención al tema de la referencia, y como quiera que usted no se presentó a trabajar de conformidad con la información que le fue notificada el pasado 26 de julio de 2021, demostrándose el incumplimiento a las instrucciones emitidas por la compañía respecto a su traslado al proyecto PACU sin justificación fundamentada, me permito comunicarle que la empresa ha decidido finalizar su contrato por justa de acuerdo a lo estipulado en el numeral 6o del literal a) del artículo séptimo (7o.) del Decreto 2351 de 1965".

Al respecto es preciso analizar que dentro de la mencionada carta la empresa invoca como causal de justa causa la contenida en la contenida en el *numeral 6o del literal a) del artículo séptimo (7o.) del Decreto 2351 de 1965, esto es, la contenida en el numeral 6º del artículo 62 del C.S del T que señala.*

"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

Sobre la interpretación de dicha causal la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2286-2021, expresó:

"La aludida disposición consagra dos situaciones diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para terminar en forma unilateral el contrato de trabajo, una es la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y, la segunda, es el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos, pactos, convenciones. Así se explicó en decisión CSJ SL 10 mar. 2003, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL670-2018, en la que se indicó:

Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.



En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

'El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...'

De suerte que en el primero de los eventos del numeral 6, literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta, y eso fue lo que precisamente sucedió en el caso bajo escrutinio, al considerar que produjo una violación grave de las obligaciones y prohibiciones a cargo de la trabajadora. (Negrillas fuera del texto)

Conforme a los lineamientos otorgados por nuestro Tribunal del cierre, y descendiendo en el caso en estudio, encontramos los siguientes medios probatorios, en los cuales se logra demostrar que la terminación del contrato de trabajo al señor Danny Alexander Puertas obedeció a una *falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*



1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes el 17 de abril de 2018, dentro del cual las partes pactaron lo siguiente:

"OCTAVA: Terminación unilateral: -Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 7o del Decreto 2351 de 1965; y, además, por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: a) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, por dos veces dentro de un mismo mes calendario; c) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del empleador; d) La revelación de secretos y datos reservados de la institución; e) Por todo acto de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio contra sus compañeros de trabajo, o en el desempeño de sus actividades contra los clientes del empleador; f) El hecho de que el trabajador llegue en estado de alicoramiento al trabajo o ingiera bebidas embriagantes dentro del sitio de trabajo o en los predios de la empresa, aún por la primera vez; g) **El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores,** h) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito; i) Ejecutar defectuosa o negligentemente y sin la dedicación suficiente el trabajo encomendado."

2. Carta del 26 de julio de 2021, suscrita por la Gerente de Gestión Humana Paola Andrea Sánchez Novoa en la cual se le notifica la asignación del proyecto indicándole:

"En atención al tema de la referencia, me permito ratificarle que por necesidades del servicio y de acuerdo con la disponibilidad de los proyectos que actualmente esta desarrollando la compañía, deberá desplazarse a la ciudad de Pamplona a fin de realizar sus labores como ayudante y operador de Manlift.

Para lo anterior, deberá presentarse mañana mismo en el proyecto PACU. La compañía asumirá los costos de hospedaje y le concederá el subsidio de operación determinado por el tiempo de permanencia en la obra".

3. Carta de finalización del contrato de trabajo con justa causa en la cual se señala:

"En atención al tema de la referencia, y como quiera que usted no se presentó a trabajar de conformidad con la información que le fue notificada el pasado 26 de julio de 2021, demostrándose el



incumplimiento a las instrucciones emitidas por la compañía respecto a su traslado al proyecto PACU sin justificación fundamentada, me permito comunicarle que la empresa ha decidido finalizar su contrato por justa de acuerdo a lo estipulado en el numeral 6o del literal a) del artículo séptimo (7o.) del Decreto 2351 de 1965”.

4. Declaración rendida por la señora Sandra Milena Gómez Ruiz cuyo cargo es Jefe Administrativo de Gestión Humana, quien en su declaración es clara en afirmar que el señor Plazas Tícora se presentó en la oficina ubicada en la ciudad de Bogotá el 26 de julio de 2021, en donde fue escuchado por parte de aquella frente al abandono de su lugar de trabajo en la obra ubicada en el Municipio de Pamplona, quien refiere que las condiciones de hospedaje en el lugar ubicado por la empresa no eran buenas y solicita ser reubicado a otro proyecto debido a la negativa de su desplazamiento. Refiere en su declaración que es la encargada de la compra de los tiquetes para los colaboradores y el tiquete de regreso a Bogotá, no fue adquirido por aquella. También aduce que el lugar designado para el hospedaje cumplía las condiciones, era una casa de habitación adecuada para ello, además que los elementos como camas, colchones fueron adquiridos por la empresa para amoblarla y que las camas asignadas era de una medida estándar esto es, de dos metros aproximadamente.

5. Declaración de la señora Paola Andrea Sánchez Gerente de Gestión Humana, quien afirma que por solicitud de la señora Sandra Gómez, decide sostener una conversación con el demandante a quien le pregunta el motivo por el cual se encuentra en la oficina quien explica que es por razones de hospedaje no sintiéndose a gusto con el asignado dado que la cama es pequeña al igual que la habitación, no obstante, le informa que debe presentarse en el lugar de trabajo, en ese momento le solicita que rinda la versión de los hechos de manera escrita quien suscribe el documento y así mismo, le hace entrega de la carta en la cual se dispone que debe presentarse en el proyecto PACU. Así mismo, señala que los elementos con los cuales se amobló como camas, colchones, cobijas, fueron adquiridos por la empresa, siendo las camas de una medida normal, de dos metros,

6. Documento de versión de los hechos, suscrito por el señor Danny Alexander Plazas Tícora sin fecha.

7. Interrogatorio al demandante señor Danny Alexander Plazas en el cual ratifica los hechos contenidos en la demanda, señalando que el tiquete de regreso fue enviado por el señor Javier Huerfano al whatsapp de su teléfono celular y que el equipo que inicialmente fue descargado en la obra el día de su llegada el 23 de julio de 2021 fue dejado por en el terminal de transportes desconociendo que personal lo realizó. Señala que el lugar de alojamiento no cumplía con las condiciones dignas para hospedarse por el término de 45 días, no tenía televisor, la cama era muy pequeña refiere ser de “niño” y que el colchón era usado, por tal motivo, decidió regresarse del proyecto.



Del material probatorio recaudado y antes descrito se logra evidenciar que la conducta desplegada por el demandante señor Danny Alexander Plaza Tícora al no retornar al lugar de trabajo designado por la empresa M G M INGENIERIA Y PROYECTOS, esto es, el proyecto PACU, en el municipio de Pamplona, configura una causal de terminación unilateral del contrato de trabajo, dado su estipulación taxativa en el contrato suscrito entre las partes, en donde en la cláusula octava literal g) señala: *El hecho de que el trabajador abandone el sitio de trabajo sin el permiso de sus superiores.*

De lo anterior, debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio fundamental de *estabilidad del empleo*, en el cual el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo conforme a la modalidad contractual de duración que se haya pactado, excluyendo así, al empleador de la libertad para prescindir de los servicios acordados, al sujetar la facultad de terminación del contrato de trabajo a varias reglas, cuya configuración se somete al cumplimiento taxativo de unas causas concretas.

Conforme a las anteriores consideraciones y al acervo probatorio agregado al expediente se observa que el señor Plaza Tícora, abandonó su lugar de trabajo sin mediar consentimiento de su jefe inmediato, pues las razones aducidas en la demanda no fueron demostradas dentro del plenario, por el contrario, lo que se evidencia es una conducta caprichosa por parte del trabajador a no presentarse en su sitio de trabajo, conducta que trajo como consecuencia la terminación de su relación laboral por causa atribuible al trabajador, pues no logró demostrar dentro del plenario una razón suficientemente acreditada que indique que las condiciones otorgadas por parte del empleador en su sitio de trabajo designado Municipio de Pamplona, iban en contravía de los principios de dignidad humana; por el contrario, con las fotografías acreditadas al sumario, se evidencia que el lugar designado era una casa de habitación adecuada para satisfacer las necesidades básicas y comodidades de los trabajadores, ello si, ajustada al lugar de ubicación del proyecto y conforme a las costumbres de la zona.

De esta forma, no le queda otro camino a esta juzgadora que **confirmarla** decisión emitida por la Juez Municipal Laboral de Pequeñas Causas, por las razones aquí indicadas.

Por tanto, encuentra el Despacho que la decisión primigenia está ajustada a derecho y como consecuencia se confirmará.

SIN COSTAS en esta instancia, por haberse estudiado el trámite en grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley;



RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta proferida el 14 de diciembre de 2021, por el Juzgado Noveno (9°) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., de conformidad con las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: RETORNAR el expediente al Juzgado primigenio.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

La Juez,

YUDY ALEXANDRA CHARRY SALAS

SMFA/