



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**

ORDINARIO No. **08001410500220200007001**

ASUNTO: **CONSULTA SENTENCIA**

DEMANDANTE: **TAHIA DEL CARMEN TORRES VIVERO**

DEMANDADO: **ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.S.**

**S E N T E N C I A**

En Barranquilla, a los veinte (20) días del mes de mayo del año dos mil veintidós (2022), se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta ordenado por el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla y previsto en el artículo 69 del CPL y de la SS, al resultar la sentencia proferida el día 2 de marzo de 2021, adversa a las pretensiones de la parte demandante.

1

Así las cosas, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, con fundamento en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda, como a continuación sigue.

**P R E T E N S I O N E S**

La parte demandante, entabló demanda ordinaria en contra de la ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.S, con el fin de que previos los trámites de un proceso ordinario laboral de única instancia se declare la existencia de un contrato de trabajo y se condene al pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, las acreencias laborales en forma indexada, costas y agencias en derecho.

**H E C H O S**

Como fundamentos fácticos relevantes de las pretensiones afirmó que laboró para la demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 15 de febrero de 2019, en el cargo de auxiliar de expedición de volantes, de ocho de la mañana a cinco de la tarde, de lunes a sábado y con un salario de \$1.507.000. Señaló que el 17 de enero de 2019, fue citada a descargos por el empleador por hechos ocurridos



el día 18 de octubre de 2018, conocidos por la demandada el 28 de noviembre de 2018; y que el contrato fue terminado el 11 de febrero de 2019, alegando justa causa.

### CONTESTACION DE LA DEMANDA

La demandada mediante apoderado judicial en audiencia pública dio contestación a la demanda, manifestando oposición a la prosperidad de las pretensiones de la demanda; afirmó que entre las partes existió una relación laboral mediante contrato de trabajo; que a la actora se le adelantó un proceso disciplinario laboral, siendo citada y escuchada en diligencia de descargos el 17 de enero de 2019, por hechos de los cuales tuvo conocimiento el 28 de noviembre de 2018; que en el proceso disciplinario se le garantizó el derecho de defensa y contradicción y se logró comprobar que la demandante incurrió en faltas graves reconocidas por la demandante, lo que conllevó a dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el 15 de febrero de 2019.

Añadió que no hay lugar al reconocimiento y pago de indemnización por despido injusto y que no adeuda suma alguna por acreencias laborales, al haber cancelado oportunamente la liquidación de prestaciones sociales, salarios y demás emolumentos derivados de la relación laboral.

Formuló las excepciones de cobro de lo no debido y falta de título y causa de la demandante; legalidad de la actuación de la EPS Sanitas SAS; inexistencia de la obligación pretendida; carencia de derecho; buena fe de la demandada; temeridad y mala fe de la demandante; prescripción y cualquier otra que resulte probada.

### DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitado el proceso, el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, profirió sentencia por la que declaró probada la excepción de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación pretendida, absolviéndola de todas las pretensiones, sin condena en costas y ordenó el grado jurisdiccional de consulta.

### CONSULTA

Efectuado el reparto del proceso, correspondió a este Despacho su conocimiento, en grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 del CPL y de la SS; admitido y surtido el traslado conforme a las actuales disposiciones por auto de 26 de agosto de 2021, se procede a resolver el siguiente,



## PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta la demanda, contestación y fijación del litigio, el problema jurídico radica en determinar la justeza del despido, pues de ello dependerá el estudio y mérito de las pretensiones de la demanda.

## TESIS DEL DESPACHO

Encuentra el Despacho que la sentencia consultada deberá ser CONFIRMADA, con fundamento en las consideraciones expuestas por el juez de primer grado y en las siguientes motivaciones y consideraciones fácticas, jurídicas y jurisprudenciales.

## CONSIDERACIONES

### 1. HECHOS RELEVANTES PROBADOS O PREMISAS FÁCTICAS:

Para lo relevante a la tesis del Despacho, los siguientes fueron los elementos de prueba recaudados:

Del archivo PDF denominado 01Demanda, del expediente judicial digital, fueron aportados por la parte actora, los siguientes documentos, relevantes para el Despacho:

Página 33: Obra la citación de la demandada a la demandante, para diligencia de descargos, de fecha 17 de enero de 2019, de la que observa el Despacho que la demandante fue contextualiza de los hechos por los que sería indagada, con mención de la fecha, hora y lugar en el que se llevaría a cabo la diligencia y la aclaración de que se trataba de la oportunidad de que rindiera explicaciones, aportara pruebas y ejerciera el derecho de defensa y contradicción; luego ninguna vulneración al principio de legalidad se observa.

Página 35: Obra acta de descargos de fecha 17 de enero 2019, en la que se observa la presencia de representantes del empleador y de la trabajadora citada, quien contestó preguntas y brindó explicaciones respecto a su tiempo de servicio, de las capacitaciones que ha recibido y el conocimiento de sus funciones y obligaciones, una de ellas, la de recibir los documentos relacionados con las incapacidades de los afiliados de empresas para tramitar el correspondiente pago, para lo cual, además, efectuó una descripción del procedimiento a seguir. Respecto al caso concreto, la disciplinada aceptó que SERVIAPARAMO, el 18 de octubre de 2018, presentó documentación para trámite y pago



de incapacidades, conforme el sello de recepción impuesto en la copia del cliente, que a 28 de noviembre no habían sido tramitadas y que el sello de recibido en la documental radicada era del 13 de noviembre, data alterada por la indagada, bajo la explicación del alto volumen de trabajo y el proceso de adaptación al mismo y el hecho de haber recibido del cliente dos veces, en diferentes días, pero con la misma planilla, las incapacidades o facturas, pues las primeras se le habían devuelto y para la segunda radicación, las recibió pero con la misma planilla inicial, a la cual, le modificó la fecha del sello de recibido, pidiendo al asesor de la empresa interesada, comunicar tal circunstancia.

Página 41: Obra carta de terminación del contrato de trabajo, de fecha 11 de febrero de 2019, con fundamento en los hechos anteriores, pues el empleador no encontró justificada la conducta que reprochó a la trabajadora en las diligencias disciplinarias; a pesar de las explicaciones, concluyó que la alteración de documentos afectaba la confianza para la gestión documental a cargo de la trabajadora, quien hubiera podido, además del contacto telefónico con el cliente, utilizar otros mecanismos como apoyo en el funcionario superior o un mensaje de datos para devolver las incapacidades; por lo que con fundamento en las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias, decidió dar por terminado el contrato de trabajo; decisión que en criterio del Despacho, se encuentra ajustada a derecho.

4

Página 44: Obra comprobante de liquidación de contrato trabajo de la actora, sin que se observe acreencia a su favor, pendiente de reconocimiento o pago.

Página 46: Obra acta de entrega de puesto, de fecha 15 de febrero 2019, de la demandante dirigida a la demandada, con mención de los trámites pendientes.

Página 48: Obra reglamento interno de trabajo de la demandada, que, entre otros, en los artículos y numerales referidos por el empleador demandado en la carta de despido, se consagra para el trabajador el deber de ejecutar los trabajos de la mejor manera posible y ser verídico en todo caso, lo que no ocurre cuando se alteran documentos en lugar de aplicar los procedimientos legales e internos para atender las solicitudes de los clientes; así mismos se lee que es obligación cumplir el reglamento, órdenes e instrucciones que el empleador imparta y comunicar a la empresa oportunamente las observaciones que estime conducentes para evitar daños y perjuicios, y que se encuentra prohibido incumplir con las labores asignadas según instrucciones del empleador y la consecución de los objetivos en un plazo determinado y de acuerdo a la labor contratada; lo que no ocurre cuando se dejan de ejecutar o se tramitan tardíamente las actividades, de forma contraria a los procedimientos internos y legales, que en ningún caso, pueden avalar la alteración



documental y menos que tal conducta genere derecho, con independencia de la intención o no de causar daño.

Ahora, del contenido del reglamento de trabajo, no se observa que en la entidad demandada el despido se haya asimilado a una sanción disciplinaria, pues ello no se desprende de los artículos 46 y siguientes, en los que se reglamentó la escala de faltas y el procedimiento para la imposición de la sanción; ninguno de ellos enseña la condición de efectuar procedimiento alguno previo para la adopción de la decisión de terminación del vínculo laboral por justa causa.

Página 116: Obra memorando del Ministerio Del Trabajo, de fecha 21 de septiembre de 2016, a través del cual se remitió un acuerdo colectivo para el correspondiente depósito.

Página 118: Obra constancia de depósito ante el Ministerio Del Trabajo, proceso de depósito de convenciones de fecha 8 de septiembre de 2016.

Página 120: Obra comunicación dirigida al Ministerio del Trabajo, de fecha 8 de septiembre de 2016, para el depósito de la convención colectiva suscrita entre ARCHIVOS Y DATOS SAS y el sindicato de trabajadores de la organización sanitas internacional SINTRAOSI.

5

Página 122: Obra convención colectiva de trabajo suscrita entre SINTRAOSI y la empresa ARCHIVOS Y DATOS, para la vigencia 2016-2018, de fecha 6 de septiembre de 2016; de la cual, la demandante no probó ser beneficiaria por afiliación directa o bien por extensión, en virtud de los artículos 471 o 472 del CST.

Del archivo PDF denominado 07 del expediente judicial digital, fueron aportados por la parte demandada, los siguientes documentos relevantes para el Despacho:

Página 51: Obra citación a diligencia de descargos, arriba referida.

Página 52: Obran correos electrónicos que dan cuenta de la trazabilidad o manejo interno de la empresa de los hechos que culminaron con el despido de la demandante, desde el 09 de noviembre de 2018; evidencia que da cuenta de la ocurrencia de las circunstancias que la empresa reprochó y en las que se fundamentó para tomar la decisión de terminación del vínculo laboral.

Página 59: Obra contrato de trabajo a término fijo, suscrito entre las partes en litigio, del cual se desprende, según la cláusula sexta, que desde el inicio del contrato se consideró



como falta grave y justa causa para la terminación del vínculo, entre otras, cualquier falta a la ética a juicio del empleador y alterar la información de la organización o de terceros.

Página 66: Obra escrito con las cláusulas adicionales de modificación contrato de trabajo, de fecha 19 de noviembre de 2010, a través del cual la modalidad del contrato se pactó a término indefinido y algunos beneficios de orden extrasalarial.

Página 70: Obra planilla de radicación de incapacidad ante la EPS SANITAS, en la que se observa un sello de recibido de fecha 18 de octubre de 2018 para verificación por Tahia Torres; y con sello de recibido para radicación de 12 de septiembre de 2018, con nombre ilegible.

Página 71: Obra planilla de radicación de incapacidad ante la EPS SANITAS, en la que se observa un sello de recibido para verificación de fecha 13 de noviembre de 2018, por Tahia Torres.

En la audiencia se recaudaron las siguientes pruebas.

La demandante absolvió el interrogatorio de parte, en el cual fuera de las explicaciones que dio sobre lo ocurrido, lo cierto es que quedó claro que existió una manipulación o modificación, con o sin intención de causar daño, de la documental en su poder por el ejercicio de sus funciones, acudiendo sólo a otra instancia administrativa, la coordinadora, luego de que el cliente de la EPS generara la respectiva queja, momento para el cual ya había alterado el documento original, sobreponiendo un sello sobre otro; y aceptó que no estuvo afiliada a la organización sindical.

6

La representante legal de la demandada absolvió interrogatorio de parte, quien, en criterio del Despacho, no efectuó aceptación de hechos contrarios a los intereses de su representada o referidos al despido sin justa causa reclamado y saldo de acreencias laborales pendientes; por lo que ninguna confesión se desprende de su dicho.

Igualmente se escuchó en testimonio a la señora Amelia Michel López Castro, quien informó que en el año 2018 y 2019 se le practicó un proceso disciplinario a la demandante por la alteración de un documento de solicitud de prestaciones económicas de una empresa, hechos que terminaron con la terminación del contrato; que en caso de solicitudes incompletas lo que corresponde es devolver la solicitud y enterar de ello a la empresa usuaria; que conoció de primera mano los hechos del presente proceso; que al proceso disciplinario se aportó tanto la planilla que tenía la empresa usuaria como la planilla que se



había alterado; que la empresa usuaria manifestó que se estaba perjudicando por la falta de gestión para el pago de las incapacidades y que no estuvo presente al momento de la diligencia de descargos; testimonio que en criterio del Despacho arroja información genérica sobre hechos indiscutidos en el plenario, esto es, sobre la existencia de la prestación del servicio y de los hechos que llevaron al despido, pero no es relevante para el mérito de las pretensiones.

## 2. PREMISAS JURÍDICA DEL CASO:

Es necesario advertir que el análisis, escogencia y aplicación de la premisa legal y jurisprudencial adoptada por esta operadora judicial, que la ha llevado por el camino de negar las pretensiones de la demanda, encuentra fundamento en la pacífica doctrina de la H. CSJ, en asuntos similares, pues de un lado, coincido con la postura y reglas de derecho que constituyen sus pronunciamientos en la interpretación normativa que ha desarrollado respecto al asunto bajo análisis; y de otro, acato el precedente jurisprudencial vertical, en cumplimiento de la Constitución Política y la Ley, pues tal y como la H. CSJ lo refiere con insistencia, la misión que le encomendó el ordenamiento jurídico es la de interpretar e integrar las normas, fijándole a sus disposiciones un sentido coherente y útil, orientado a la realización de los fines sociales del Estado.

7

Por ello ha explicado el Alto Tribunal que la jurisprudencia, como resultado de la confrontación permanente de las normas jurídicas con la realidad social que pretende regular, es dinámica y evoluciona a la par con los cambios económicos y sociales; que como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, le corresponde unificar la jurisprudencia e interpretar el ordenamiento jurídico y que en ejercicio de esas funciones formula reglas que sirven de parámetro de interpretación con carácter vinculante para los operadores judiciales.

Ahora bien, efectuadas las anteriores precisiones y con fundamento en las conclusiones fácticas y probatorias anotadas en el capítulo anterior, procede el Despacho a explicar las razones de orden jurídico que le han llevado por la senda de negar las pretensiones.

### 1. De la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo.

Sea lo primero advertir que en este asunto las partes procesales, en especial la demandante no debate ni niega, luego es un hecho aceptado, que en efecto las circunstancias de hecho que produjeron el despido, sí se presentaron u ocurrieron; es decir, la parte demandante no



niega lo acontecido respecto a la alteración de la planilla de recepción de documentación para el trámite de pago de prestaciones económicas.

Para resolver, es necesario recordar que el artículo 64 del CST enseña que en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable; es por ello que la misma norma enseña que cuando el contrato de trabajo termine sin justa causa procede la indemnización y es el mismo artículo, líneas más abajo, el que se encarga de tasarla dependiendo de la clase de contrato de que se trate y el valor del salario devengado.

Es así como dentro del contrato de trabajo como en cualquier otro de característica bilateral, puede ocurrir que las obligaciones pactadas o surgidas de tal vínculo sean cumplidas por las dos partes contractuales, puede que las obligaciones sean satisfechas por solo una parte mientras que la otra incumpla la responsabilidad de su resorte; o incluso puede que ambas se abstengan de cumplir lo convenido.

Ahora bien, el cumplimiento o incumplimiento del contrato de trabajo de cara a la estabilidad laboral ordinaria prevista en el artículo 64 del CST, implica que el empleador que sin una justa causa haya incumplido su obligación de ejecutar el contrato y desconozca el derecho del trabajador a permanecer en el servicio mientras subsista el plazo acordado o la materia del contrato y la prestación del servicio en la forma prevista en la ley o en el contrato, debe pagar una indemnización.

En consecuencia, la primera premisa que debe aparecer probada para la procedencia de la indemnización por terminación unilateral del contrato es el hecho del despido, que corresponde al trabajador comprobarlo, para trasladar al empleador la explicación de las razones o motivos por éste señalados como justos para la terminación del vínculo.

Teniendo en cuenta que, en este asunto, se solicitó con la demanda la indemnización por despido sin justa causa y en atención a que existe aceptación y prueba documental suficiente respecto al hecho del despido, procede el Despacho a pronunciarse sobre la justeza de este.

De vieja data la jurisprudencia ha precisado que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral; es decir, que el carácter sancionatorio del despido es excepcional, cuando únicamente así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos



normativos que regulan las relaciones laborales; lo que no ocurrió en este asunto, tal como se dejó analizado en el acápite de premisas fácticas.

Ha dicho la Corte que los artículos del CST que regulan el reglamento de trabajo y el mantenimiento del orden no pueden examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código; que los artículos 104 y siguientes regulan lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa y que ninguna de ellas alude al despido pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores; que cuando el despido no está consagrado como parte del régimen disciplinario de la empresa, no se viola el derecho de defensa cuando el empleador no cita a descargos al trabajador previamente al despido, pero sí le ha dado la oportunidad para dar su versión de los hechos y le hace saber, debidamente, los hechos constitutivos de la justa causa en la carta de retiro.

Y lo anterior fue lo que ocurrió en este asunto, en el que es claro que la parte demandante sí fue escuchada por el empleador antes de adoptarse la decisión del despido, por una falta cuya existencia no discute la actora y cuya gravedad – que dicho sea de paso, es clara para el Despacho- fue prevista en el contrato de trabajo, mientras que el reglamento interno nada consagró respecto a la obligación de surtir, de manera inexorable, previo al despido por justa causa, un procedimiento disciplinario.

Es más, ha dejado claro el Alto Tribunal que el derecho de defensa se debe examinar de manera armonizada de acuerdo con la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido y en consecuencia, no basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsible consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral.

Ha dejado claro la Corte que si la obligación del empleador de escuchar al trabajador antes de ponerle fin al contrato con justa causa se deriva del deber de lealtad, que es conmutativo para las partes del contrato de trabajo, la citación a descargos, por escrito, verbal o por teléfono no puede convertirse en un requisito formal inexcusable, siempre y en todas las causales previstas en el artículo 62 del CST, so pena de que el despido se califique de injusto, puesto que se trata de un requisito que no está previsto en la ley expresamente como tal, como si ocurre con el deber de notificar los motivos del despido al momento del retiro, como ocurrió en la caso que ocupa la atención del Juzgado, pues la parte demandante fue llamada a descargos, fue contextualizada de la situación, se escucharon



sus explicaciones, contestó las preguntas que se le formularon, no solicitó suspensión ni ampliación de la diligencia, no solicitó oportunidad para desvirtuar las pruebas o aportar en su favor y aceptó su responsabilidad en el acto que llevó a la terminación del contrato.

Así las cosas, no siendo obligatorio contractual ni legalmente para la demandada efectuar proceso disciplinario previo al despido, lo cierto es que, aun así, respetó el debido proceso, en tanto como se indicó, la parte demandante fue llamada a descargos, conoció desde el principio los motivos, dio sus explicaciones y finalmente tales hechos fueron los que culminaron con el despido.

Por lo expuesto, el procedimiento previo al despido estuvo rodeado de las garantías legales y constitucionales, por lo que desde este punto de vista el despido se torna legal.

Ahora bien, con relación a la justeza del despido, como se dijo, no solo el demandante no discute la existencia y participación en los hechos que lo generaron, sino que, además, en criterio del Despacho, la justa causa aparece demostrada.

Lo primero que debe dejarse claro es que el conflicto jurídico planteado, de acuerdo con la justa causa alegada, hace relación a la segunda contenida en el numeral 6 del artículo 62 del CST, que enseña:

*“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.”*

Frente a este precepto la H. CSJ ha dicho que de esta normativa, emergen las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta; en este caso el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo; (iii) para que se configure la falta grave así como como la grave negligencia no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño o perjuicio y (iv) la falta grave y la grave negligencia no se encuentra condicionada al “animus nocendi”(intención de causar daño) del trabajador.

En este caso, causado o no un perjuicio, intencional o de manera desapercibida, lo cierto es que la trabajadora incurrió en una conducta que se había advertido desde la firma del contrato de trabajo como causa grave y que llevaría a la extinción del vínculo; lo que no



podría ser de otra manera, pues el marco de legalidad, el principio de la buena fe, la moralidad, transparencia y fiabilidad en las instituciones encargadas de la prestación de un servicio y derecho fundamental, como lo es la salud, impiden que sus servidores y trabajadores manipulen, para alterar, aun en presunto beneficio de los usuarios y de los principios de eficiencia y eficacia, los documentos a los que tienen acceso por el ejercicio de las funciones que les fueron encomendadas.

En virtud de lo expuesto, en atención a que el despido fue legal, con sujeción al debido proceso, conforme a las cláusulas del contrato de trabajo y sus actos regulatorios como el reglamento interno, no resta más que declarar que el despido fue justo, pues es clara la responsabilidad de la demandante en el acto que se le atribuye.

Así las cosas, siendo el despido legal y demostrada la justa causa, el Juzgado no accederá a la pretensión de indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato: tampoco al pago de acreencias, que conforme la documental, fueron pagadas a la terminación del vínculo, sin que la parte actora se ocupara de profundizar el fundamento de tal pedido.

## 2. De las costas procesales:

11

Sin costas en este grado de jurisdicción.

## 3. Apoyo jurisprudencial aplicable al caso

Respecto de la prueba del despido a cargo del trabajador consúltese entre otras, las sentencias SL 163 de 2020, SL 102 de 2020, SL 163 de 2020, de la H. Corte Suprema de Justicia.

Con relación a la justa causa de despido, relacionada con la violación grave de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, de la Corte Suprema, consúltese entre otras, las sentencias con radicación 28169 de 2007, 8650 de 1982, 3416 de 1989, 13722 del 2000, 36301 del 2006, y SL 4840 de 2018, 871 de 2018, 9826 de 1997, 592 de 2014 y 39518 de 2012.

Con relación a la naturaleza no sancionatoria del despido, por regla general, de la H. CSJ, consúltese entre otras, las sentencias SL3655-2016, SL15094-2015, SL154245-2014 reiterada en la SL1444-2018.



#### 4. De la notificación de la sentencia

Finalmente, teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto 806 de 2020 ordena proferir sentencia escrita para surtir el grado jurisdiccional de consulta en materia laboral, pero no dispuso la forma de notificación de la providencia, se ordenará a la Secretaría notificarla por estado electrónico, de conformidad con el artículo 295 del CGP, aplicable por analogía al rito laboral, que en lo pertinente enseña:

*“Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el Secretario.”*

Si bien, existen pronunciamientos efectuados por la H. CSJ al respecto de la notificación de sentencias de segunda instancia, en materia laboral, a partir de la vigencia del Decreto 806, a través de los cuales se afirma que lo correcto es hacerlo por edicto; este Despacho, respetuosamente, en aplicación de los principios de autonomía e independencia judicial, se aparta de la tesis mayoritaria, no unánime, de la H. Sala de Casación, al considerar que el artículo 41 del CPL y de la SS, literal D, consagra un listado taxativo de las providencias que deben ser notificadas por edicto, no siendo de una de ellas las que resuelvan, mediante sentencia, apelaciones o grados jurisdiccionales de consulta en procesos ordinarios laborales; de ahí, la necesidad de acudir a otros preceptos normativos.

12

En ese sentido, la aplicación y entendimiento del régimen procesal que este Despacho ha venido efectuando frente al tema, lo lleva por el camino de acoger la tesis expuesta en el salvamento de voto efectuado por la H. Magistrada Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en la providencia AL2550-2021, en el sentido de aclarar que el artículo 15 del Decreto 806 permitió las sentencias escritas -no impresas- sino acompañadas con la implementación de la digitalización del servicio a la justicia, es decir, de sentencias contenidas en mensajes de datos; por lo que si el fallo fue proferido de manera escritural y reproducido en medios digitales, su notificación también debe armonizarse con el uso de las tecnologías de la forma como lo permite el parágrafo 1.º del artículo 2.º del Decreto 806 de 2020 que establece:

*“Se adoptarán todas las medidas para garantizar el debido proceso, la publicidad y el derecho de contradicción en la aplicación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Para el efecto, las autoridades judiciales procurarán la efectiva comunicación virtual con los usuarios de la administración de justicia y adoptarán las medidas pertinentes para que puedan conocer las decisiones y ejercer sus derechos.”*



Y que, en ese sentido, cobra relevancia el artículo 9 *ibidem* que ordena la notificación de providencias judiciales mediante estados digitales, lo cual debe entenderse en consonancia con el artículo 295 del Código General del Proceso que estatuye que «*Las notificaciones de autos y sentencias que no deban hacerse de otra manera se cumplirán por medio de anotación en estados que elaborará el secretario*».

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

### RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia consultada, con fundamento en las consideraciones expuestas.

**SEGUNDO: COSTAS.** Sin costas en este grado de jurisdicción.

**TERCERO:** Previas las desanotaciones del caso, por Secretaría devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

**CUARTO: NOTIFÍQUESE** la presente decisión en la forma prevista en el artículo 295 del CGP.

13

ÁNGELA MARÍA RAMOS SÁNCHEZ  
JUEZ SEXTA LABORAL DEL CIRCUITO BARRANQUILLA