



Juzgado Único Laboral del Circuito de  
Girardot

**Acta de Audiencia**

Audiencia	Art. 72
Proceso	Ordinario de única instancia
Fecha	Marzo 24 de 2023
Radicado	<b>2021-00141</b>
Hora inicio	3:06 p.m.
Demandante	JULIO CESAR SOTO BRISNEDA Celular: 3166386281 Correo electrónico: juliosotobrisneda@gmail.com
Demandado	COLVISEG COLOMBIANA DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD LTDA Correo electrónico: gerencia@colvisseg.com  Rep. Legal: Carlos Alberto García Marínez
Apoderado	Dr. JAIME HERNAN ESPINOSA SALAZAR Correo electrónico: jhes25@hotmail.com Celular: 3102476043
Audiencia de juzgamiento	<p><b>A N T E C E D E N T E S</b></p> <p><b>PRETENSIONES</b> El señor Julio Cesar Soto Brisneda solicita que se declare que, entre Colvisseg Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda. y él, existió un contrato de trabajo del 10 de mayo de 2012 al 14 de abril de 2021.</p> <p>En consecuencia, pretende el pago de su liquidación de prestaciones sociales, dotación, la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y la indemnización moratoria del art. 65 del C.S.T.</p> <p><b>HECHOS:</b> Se afirma en la demanda que suscribió contrato escrito con la demandada para trabajar como guarda de seguridad, iniciando el 10 de mayo de 2012.</p> <p>Indica que su horario de trabajo era de 12 horas, de 6 de la mañana a 6 de la tarde y viceversa, con 2 turnos de día y 2 turnos de noche, de lunes a domingo, teniendo 2 días de descanso después del segundo turno nocturno.</p> <p>Señala que tuvo varios sitios de trabajo como lo fue un centro vacacional, el banco social de melgar, un lote con maquinaria pesada, bancos en Ibagué y Fusa, unidad renal de Girardot, banco Davivienda en Ortega, Tolima y finalmente en la Uniminuto en el año 2021.</p> <p>Expone que el 23 de marzo de 2021 realizó descargos en la empresa por cuanto dejaba entrar a una persona a las instalaciones de la universidad sin tener permiso, quien era su compañera y le llevaba los alimentos, siéndole entregada su carta de terminación del contrato de trabajo el 14 de abril.</p> <p>Manifiesta que a la terminación de su contrato de trabajo no le pagaron su liquidación; no le dieron dotaciones completas; no enviaron la carta de despido</p>

al fondo de cesantías para poder retirar las mismas, así como no le pagaron los aportes a pensión de septiembre y octubre de 2013; mayo, junio y julio de 2014; agosto y octubre de 2015; febrero, marzo, abril y septiembre de 2016; abril, mayo, junio, julio y diciembre de 2017; febrero de 2018 y febrero de 2020.

La parte demandada fue notificada de la demanda, fijándose fecha para llevar a cabo la audiencia del art. 72 del CPT.

En el día de ayer, el demandado dio contestación a la demanda, aceptando como cierta la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, el cargo desempeñado, así como el horario.

Expone que durante la vigencia de la relación laboral, el demandante recibió de la empresa las dotaciones de vestido y calzado de labor, y a la finalización del vínculo recibió el pago de \$2.236.912 que le fueron transferidos a su cuenta de nómina del Banco de Bogotá.

Afirma que la empresa realizó la totalidad del pago de las cotizaciones de la protección social a las administradoras a las que se encontraba afiliado el demandante durante la vigencia de la relación laboral.

Propone como excepciones las de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PAGO, PRESCRIPCIÓN y BUENA FE.

A continuación, se dio inicio AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS, SANEAMIENTO DEL PROCESO, FIJACIÓN DEL LITIGIO Y DECRETO DE PRUEBAS, sin que prosperara la primera etapa y una vez culminada la misma, se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas. Una vez cerrado el debate probatorio se concedió a las partes el término para alegar razón por la cual una vez evacuado el trámite pertinente, se procede a resolver de fondo el asunto, previas las siguientes,

## CONSIDERACIONES

### 1. PROBLEMA JURÍDICO

Teniendo en cuenta que fue aceptada la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, el cargo desempeñado y el horario laborado, el problema jurídico se centrara en establecer si la terminación del contrato de trabajo obedeció a una justa causa y si se le adeudan cada una de las pretensiones de la demanda.

### 2. DESARROLLO PROBLEMA JURÍDICO

#### 2.1. Liquidación de prestaciones sociales y aportes a seguridad social

Pretende el actor que se condene a la demandada al pago de su liquidación de prestaciones sociales y los meses faltantes de aportes de los años 2013 a 2020.

Conforme la documental aportada con la contestación de la demanda, se encuentra el pago de la liquidación final de prestaciones sociales por valor de \$2.326.912, folio 118 PDF08, hecho que fue aceptado por el mismo demandante en el interrogatorio de parte realizado.

Así mismo, obra certificación del pago de cesantías de los años 2012 a 2020 a Porvenir por parte de Colviseg Colombiana de Vigilancia y seguridad Ltda. Fl. 85 PDF08.

Y se encuentra demostrada la totalidad de pagos de aportes a seguridad social durante todo el periodo laborado con la demandada, advirtiéndose el pago de los meses de septiembre y octubre de 2013 (Fl. 112 PDF08); mayo, junio y julio de 2014 (Fl. 110 – 111 PDF08); agosto y octubre de 2015 (Fl. 106 y 107 PDF08); febrero, marzo, abril y septiembre de 2016 (Fl. 104 y 105 PDF08); abril, mayo, junio, julio y diciembre de 2017 (Fl. 98, 101 y 102 PDF08); febrero de 2018 y 2020 (Fl. 99 y 90 PDF08).

Conforme con lo anterior, se absolverá a Colviseg Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda de las pretensiones de la demanda consistentes en la liquidación de prestaciones y el pago de los aportes a pensión reclamados, prosperando de forma parcial la excepción de pago propuesta por la parte demandada.

## 2.2. Dotación

A folios 122 a 141 del PDF08 obra documentos de entrega de overol, bota caña alta, camisas, pantalón, gorras, linterna, cintas escarapelas, placa vigilante a nombre del demandante, pero sin firma de recibido.

El señor Julio Cesar Soto Brisneda manifestó en su interrogatorio que durante toda la vigencia de la relación laboral la empresa le suministro las prendas para realizar su trabajo, manifestando que no eran completas.

No obstante lo anterior, esta pretensión no está llamada a prosperar porque una vez terminada la relación laboral cesa la obligación del empleador de dotar al trabajador de vestuario y calzado, y en razón a que no se puede utilizar, solo procedería una compensación o indemnización, pero para ello se requiere demostrar el perjuicio causado al trabajador con el incumplimiento del empleador. En el presente caso el demandante no demostró que hubiese sufrido un perjuicio o accidente por falta de entrega completa de los mismos, ni tampoco solicitó en su demanda el pago de perjuicio alguno, por lo que con base en el criterio que ha sostenido de antaño la CSJ SCL Rad. 10400/98, 42546/13 y 42921/15 no es procedente acceder al pago de la indemnización solicitada, criterio asumido por nuestro superior jerárquico en sentencia del 22 de agosto de 2018 Rad. 25307-3105-001-2014-00316-02 M.P. Dra. MARTA RUTH OSPINA GAITÁN.

## 2.2. Indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo

Constituye doctrina sólidamente construida por la jurisprudencia ordinaria laboral, que quien pretenda obtener el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, está en el deber de demostrar el despido, con el fin de que se invierta la carga de la prueba y le corresponda al empleador demostrar que ese despido estuvo precedido de una justa causa (CSJ sentencias SL18082 de 16 nov 2016 rad. 41871, y SL8825, SL11076 y SL14655 de 7 jun, 26 jul 2017 rad. 50154, 48469, 53417)

Frente al hecho del despido, puede corroborarse con la carta de fecha 14 de abril de 2021 en donde la entidad aquí demandada da por terminado el vínculo laboral que sostenía con el demandante a partir de esa fecha, fl. 19 PDF01.

Frente al segundo punto, debe destacarse, en primer término, que para que esa ruptura del vínculo laboral pueda generar una indemnización por despido sin justa causa a la luz del art. 65 del CST, el empleador no solo debe demostrar la justeza del mismo, sino que los hechos endilgados al trabajador realmente ocurrieron, y que esa conducta endilgada, en verdad constituye una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo en los precisos términos del art. 7º del Decreto 2351 de 1965, que reformó el art. 65 del CST.

Descendiendo a lo anterior, la carta de despido indica que el 8 de marzo de 2021 el demandante incumplió sus principales funciones y consignas mientras prestaba el servicio de vigilancia al permitir el ingreso irregular a las instalaciones del cliente, a una persona ajena al servicio de vigilancia, sin tener ningún tipo de autorización y sin dar previo aviso a su jefe inmediato, lo cual fue evidenciado por un funcionario del cliente lo que generó reclamación.

Es así como la empresa da por terminado el contrato de trabajo con justa causa, por violación a las obligaciones consagradas en la cláusula sexta, numeral 11, 20, 25 del Reglamento Interno de Trabajo; art. 53 literal d), artículo 46 numeral 16, 22 y 26; art. 62 numeral 6 del régimen laboral colombiano.

Conforme a la documental aportada, al demandante le fue realizada diligencia de descargos, donde indicó que en 2 o 3 oportunidades su compañera de hogar le trae los alimentos a su sitio de trabajo, dura por espacio de 20 minutos y se va, permaneciendo a un lado del portón al interior de la sede.

Si bien obra informe disciplinario, la persona que reporta dicha falta es Exly Espitia, administradora regional de la misma demandada, sin embargo, no obra queja formal alguna por parte del mencionado funcionario que fue señalado en la carta de despido.

Sea lo primero por advertir que la mayoría de las normas citadas en la carta de despido, a excepción del art. 62 enunciado, no corresponde de modo alguno a obligaciones consagradas para los trabajadores.

Es así como no existe clausula sexta en el reglamento interno allegado con la contestación de la demanda, teniendo el mismo únicamente capítulos, y el sexto corresponde a “días de descanso legalmente obligatorios” Fl. 149 PDF08.

Los artículos citados del llamado “régimen laboral colombiano”, entendiendo el despacho que se trata del código sustantivo del trabajo, corresponden a art. 53 “efectos de la suspensión del contrato de trabajo” y el art. 46 establece el “contrato a término fijo”

Procedió el despacho a revisar los últimos artículos citados en el reglamento interno de trabajo, con el fin de establecer si se refiere a ellos, encontrando que el art. 46 si corresponde a las obligaciones especiales del trabajador, pero el numeral 16 enuncia que debe prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa; el numeral 22 la de mantenerse permanentemente actualizado sobre toda información que guarde relación con su cargo y el numeral 26, la de observar estrictamente las medidas de seguridad industrial implantadas por la empresa.

Y el art. 53 del R.I.T. en su literal d, califica la conducta de “utilizar la red de internet dispuesta para la empresa, o de los usuarios donde presta el servicio, tanto en lo relativo a la red, como al envío o recepción de mensajes,

comunicaciones o consultas para fines distintos a los propios del desempeño” como grave y conlleva a la terminación del contrato de trabajo.

Hasta lo aquí expuesto, no encuentra el despacho que la conducta desplegada por el actor, que se encuentra aceptada, haga parte de alguna de la normatividad citada.

Ahora bien, la única norma concordante es el art. 62 numeral 6° del CST, el cual establece que son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo: cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Remitiéndonos nuevamente al R.I.T., finalmente se pudo encontrar que en el art. 48 numeral 33 se prohíbe a los trabajadores: atender durante la jornada de trabajo asuntos u ocupaciones distintas a las que la empresa le encomiende, o atender en su lugar de trabajo a personas extrañas a las actividades de la empresa o a su personal, prohibición que encuadra con lo confesado por el demandante en su interrogatorio.

Sin embargo, esta conducta NO se encuentra calificada como grave, conforme el art. 53 del RIT, ni tampoco hacer parte de las prohibiciones legales del art. 60 del CST., a efectos de que diera lugar a la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Así las cosas, y a la luz del art. 52 del RIT, procedía ante la conducta cometida por el trabajador una suspensión en el trabajo de hasta por 8 días y si volvía a ocurrir, una suspensión hasta por 2 meses, siendo la terminación unilateral desproporcionada frente a los hechos materia de la misma, por cuanto en modo alguno la universidad cliente fue producto de un perjuicio o hecho delictivo que conllevara a ocasionar un daño a la demandada.

Se concluye señalando que nuestro superior jerárquico ha indicado que “el juez laboral tiene la facultad jurídica de establecer cuando una conducta cometida por el trabajador y que de lugar a la terminación de la relación laboral, en la realidad material de los hechos, pueda considerarse como grave”... exponiendo en un caso de despido que “la entidad no logró demostrar algún actuar fraudulento como para adoptar una decisión tan drástica como fue la de terminarle el contrato de trabajo” Sentencia 11 de noviembre de 2022 Rad. 25307-3105-001-2022-00326-01.

Conforme con lo expuesto, procede la indemnización del art. 64 del CST.

Para proceder a liquidar la misma debe advertirse que el demandante suscribió un contrato escrito de trabajo de duración determinada por la labor contratada, sin embargo, tal como la misma demandada lo manifestó en la contestación, dicha modalidad se desnaturalizó y se convirtió en un vínculo laboral de duración indefinida (repuesta al hecho 10), por lo que bajo este tipo de contrato se realizara la liquidación, tomando como salario base el promedio establecido en la liquidación de prestaciones sociales, este es \$1.644.239, siendo su salario diario \$54.808.

Así las cosas, se condenará a Colviseg Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda. A pagar al señor Julio Cesar Soto Brisneda la suma de **\$10.334.042**

( $\$54.808$  diarios \* 188,55 días) por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

### 2.3. Indemnización del art. 65 del CST

No se condenará teniendo en cuenta que la parte demandada aportó prueba del pago de la liquidación de las prestaciones sociales.

#### Excepciones

INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN no sale avante, al demostrarse que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a una justa causa, procediendo el pago de la indemnización reclamada.

La de PAGO prosperó de forma parcial ante la demostración de la cancelación de prestaciones sociales y los aportes a pensión.

PRESCRIPCIÓN, no transcurrieron más de 3 años desde la terminación del vínculo y la interposición de la demanda.

BUENA FE, no es objeto de estudio ya que no prosperó la indemnización del art. 65 del CST.

#### COSTAS

En acatamiento de lo establecido en artículo 19 numeral 1º de la Ley 1395 de 2010, se condenará a la parte demandada a pagar agencias en derecho en la suma de  $\$1.000.000$  al actor, suma que se encuentra dentro de los parámetros del PSAA16-10554.

#### DECISIÓN

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

#### RESUELVE:

1. Declarar que entre Julio Cesar Soto Brisneda y Colviseg Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda. existió un contrato de trabajo cuyos extremos temporales fueron 10 de mayo de 2012 y 14 de abril de 2021, conforme con lo expuesto.

2. DECLARAR que prospera parcialmente la excepción de PAGO propuesta por la parte demandada, conforme con lo expuesto.

3. CONDENAR a Colviseg Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda. a pagar al señor Julio Cesar Soto Brisneda la indemnización por terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo, la cual asciende a la suma de  **$\$10.334.042$**

4. ABSOLVER a Colviseg Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda, de las demás pretensiones de la demanda.

	5. CONDENAR EN COSTAS a la parte vencida en esta actuación, tasándose las agencias en derecho en la suma de \$1.000.000 a cargo de Colviseg Colombiana de Vigilancia y Seguridad Ltda.  NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE SE DECLARA EJECUTORIADA LA SENTENCIA
Levanta sesión	329 p.m.

**MÓNICA YAJAIRA ORTEGA RUBIANO**  
**Juez**

Firmado Por:  
Monica Yajaira Ortega Rubiano  
Juez Circuito  
Juzgado De Circuito  
Laboral 001  
Girardot - Cundinamarca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **622ba30d74cd3b80ef18b95f2d3b7e0b507930e78c0675b0a3af10d273cb69ea**

Documento generado en 31/03/2023 02:15:12 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**