



**Juzgado Único Laboral del Circuito de
Girardot**

Acta de Audiencia

Audiencia	Art. 72 CPT Parte 2
Proceso	Ordinario de única instancia
Fecha	21 de febrero de 2024
Radicado	253073105001-2022-00284-00
Hora inicio	2:30 p.m.
Demandante	ARNULFO HERRERA GOMEZ Cedula 11.223.473 Celular: 3223416172 Dirección E-mail: santiherrera79@gmail.com .
Apoderado	WILBERT ERNESTO GARCIA GUZMAN Cedula 11.324.127 Vigencia 105.402 del C.S.J. Celular 3134426145 E mail abogadowil.gracia@gmail.com Dirección calle 27 No 8 – 60
Demandado	SEGURIDAD SUPERIOR LTDA Nit 860666946-6 E mail : info@seguridadsuperior.co
Apoderado	Dra. ANGELICA GALVIS FRANCO Cedula 52.163.660 Vigencia. 115.105 E mail : angelica.galvis.f@hotmail.com Celular 3154434101
Pruebas recaudadas	A través del correo electrónico del juzgado, la parte demandada allegó el Reglamento Interno de Trabajo (PDF 13) y la liquidación de las prestaciones sociales y una transferencia
Cierre periodo probatorio hora	2:34 p.m. Sin recurso
Alegatos de las partes	2:35 p.m.
Audiencia de juzgamiento	2:55 p.m. Se transcribe la sentencia por disposición dell art. 73 del C.P.T.
Hora	3:29 p.m.

Constitúyase el despacho en audiencia de juzgamiento

A N T E C E D E N T E S

Preensiones

El señor ARNULFO HERRERA GÓMEZ, actuando a través de apoderado judicial, solicita que se declare que, entre SEGURIDAD SUPERIOR LTDA y él, existió un contrato de trabajo a término fijo por un año que inició el 2 de marzo de 2019 y culminó el 2 de marzo de 2020, el cual fue renovado automáticamente.

En consecuencia, pretende el pago de los aportes a pensión de los meses febrero y marzo de 2022; y la indemnización por despido sin justa causa

Hechos:

Se afirma en la demanda que celebró contrato escrito a término fijo de un año, desde el 2 de marzo de 2019 hasta el 2 de marzo del 2020, desempeñando el cargo de guarda de seguridad y recibiendo una asignación mensual de \$1.358.063.00; afirma que el 7 de marzo de 2022, la empresa demandada, le notifica el despido con justa causa, haciendo mención que hubo un proceso investigativo pero que no le dieron a conocer el motivo del despido; también menciona que radicó un derecho de petición ante la empresa demandada el 16 de marzo, solicitando copia del contrato de trabajo y del proceso investigativo; así mismo, narra que la empresa le adeuda los aportes a pensión de febrero y marzo de 2022 y la indemnización por despido sin justa causa

En cumplimiento a la ley 2213 de 2022, fue notificada la parte demandada a través de correo electrónico del juzgado el 25 de enero de 2024.

El día 15 de febrero de 2024, la parte demandada dio contestación de la demanda, oponiéndose a las pretensiones de condena; frente a los hechos aceptó los relacionados con la relación laboral y la fecha de inicio; respecto a los demás manifestó no ser ciertos; señaló que el salario pactado del demandante era el equivalente al mínimo legal y que era variable dependiendo del suplementario causado y devengado.

Propone como excepciones las de INEXISTENCIA DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, AUSENCIA DE TITULO PARA PEDIR, COBRO DE LO NO DEBIDO, PAGO, MALA FE DEL DEMANDANTE y APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE POR PARTE DE LA EMPRESA

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,

C O N S I D E R A C I O N E S

Problema jurídico

Teniendo en cuenta que fue aceptada la existencia del contrato de trabajo junto con el extremo inicial, así como existe acuerdo respecto a que se trató de un contrato a término fijo, se determinará en primer lugar el término del contrato y sus prórrogas a efectos de determinar la fecha de vencimiento del mismo, que es independiente de la de terminación puesto que se terminó anticipadamente alegándose una justa causa, esto último que también es materia de debate.

Finalmente se analizará si se le adeudan cada una de las pretensiones reclamadas en la demanda.

Desarrollo del problema jurídico

De lo probado en el proceso

Pruebas aportadas por la parte actora PDF 03

certificado de existencia y representación legal de la empresa SEGURIDAD SUPERIOR LTDA

Copia del historial de las semanas cotizadas al fondo de pensiones Porvenir donde se observa el pago hasta el mes de enero de 2022 (f.12 PDF 03)

Copia de la acción de tutela impetrada ante el Juzgado tercero civil Municipal de Girardot, donde se solicita la entrega del contrato de trabajo a la entidad demandada y el proceso investigativo

Pruebas aportadas por la parte demandada PDF 11

Respuesta al derecho de petición al señor ARNULFO HERRERA GOMEZ

Copia del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año por cuatro (4) meses suscritos entre SEGURIDAD SUPERIOR LTDA y el señor ARNULFO HERRERA GOMEZ (f.13 a 16).

Certificado de pago de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social del señor ARNULFO HERRERA GOMEZ hasta el mes de marzo de 2022 (f. 35)

Certificado expedido por fondo de cesantías de la consignación de cesantías del señor ARNULFO HERRERA GOMEZ de los años del 2019 al 2021.

Liquidación de Prestaciones Sociales del señor ARNULFO HERRERA GOMEZ.

Desprendibles de pago de salarios últimos seis meses.

Certificado de consignación de cesantías en el respectivo fondo de cesantías.

Proceso disciplinario adelantado al trabajador ARNULFO HERRERA GOMEZ (fls. 17 a 22)

Carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa del señor ARNULFO HERRERA GOMEZ (f. 23)

Carta para retiro de cesantías

Carta para la práctica del examen médico de egreso.

El contrato de trabajo a término fijo inferior a un año

Dispone el Artículo 46 del C. S. del T.: "El contrato de trabajo a término fijo deben constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. 1º) Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2º) No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente (...)."

Dentro de las presentes diligencias la parte demandada en la contestación de la demanda aportó el contrato individual de trabajo término inferior a un año (f. 13 PDF 11), entonces la vigencia inicial del contrato fue aquella que dio inicio al nexo laboral y que tuvo lugar en el periodo comprendido entre el 2 de marzo de 2019 y el 1 de julio de 2019, esto es, por un término de 4 meses y por tanto, tres fueron las prórrogas que de allí surgieron, todas contraídas al lapso de 4 meses, es decir, como lo exige la norma en que se finca el debate sucedidas así: la primera prórroga entre el 2 de julio de 2019 al 1 de noviembre de 2019, la segunda prórroga entre el 2 de noviembre de 2019 al 1 de marzo de 2020 y, la tercera prórroga entre el 2 de marzo de 2020 al 1 de julio de 2020.

Posteriormente hubo renovación del contrato a un año conforme lo indica el artículo 46 del C. Sustantivo del T, de la siguiente manera:

Del 2 de julio de 2020 al 1 de julio de 2021 y del 2 de julio de 2021 al 1 de julio de 2022.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dentro del presente asunto no está en discusión que el despido fue unilateral por parte del empleador.

En los hechos de la demanda la parte actora indica que el 7 de marzo de 2022, la empresa demandada, le notifica, que es despedido con justa causa, y hacen mención que hubo un proceso investigativo, pero no le da a conocer el motivo del despido; que posteriormente radicó un derecho de petición a la empresa, solicitando copia del contrato de trabajo y del proceso investigativo que originó el despido.

Al dar contestación de la demanda la demandada aportó la diligencia de descargos procedimientos de comprobación de falta disciplinarias obrante a folio 22 del PDF 11, en donde se observa que el 21 de febrero de 2022, le describen la falta cometida y que para constancia firmó dicho acto, es decir que si estaba enterado y sabía el motivo del despido y no como lo narró en los hechos de la demanda. Por lo que queda desvirtuado dicho hecho.

Conforme al material probatorio, en cuanto si la terminación del contrato de trabajo a partir del 7 de marzo de 2022 fue con justa causa o no, hay que remitirse a la comunicación enviada, en la que se le informó tal decisión al demandante, señalando como justificación:

“La Gerencia de Talento Humano de SEGURIDAD SUPERIOR LTDA., se permite notificar que luego de agotar el procedimiento establecido en el Artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 y en el Artículo 6 del Decreto 1373 del 1996, en concordancia con el Artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, ha resuelto dar por terminado su Contrato individual de Trabajo por Justa Causa, con fundamento en las causales Consagradas en el literal a) del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO *Art. 48 “se califican como faltas graves y dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo las siguientes:

*#29 “Quedarse dormido durante la prestación del servicio”

*#59 “Violar incumplir o hacer mal uso de las consignas generales o específicas dadas por el empleador”.

La empresa demandada le indica en la carta de terminación del contrato al trabajador lo siguiente: “El trabajador presenta un grave incumplimiento de sus funciones toda vez que mientras se encontraba prestando sus servicios como guarda de seguridad en el conjunto residencial Condominio Portal de la Estancia, fue sorprendido durmiendo en su turno laboral programado el día 21 de febrero de la presente anualidad, por el supervisor Cesar Ferney Rodríguez Vega, cuando siendo las 04:30 am se acerca al dispositivo para verificar una falta cometida en el proceso de control de acceso y hace presencia en la portería y al percatarse que el trabajador Herrera Gómez Arnulfo, no se acercaba a abrir la puerta, el supervisor procede a bajarse de la moto y cuando se acerca sorprende al trabajador durmiendo durante su turno de trabajo en la parte posterior del cubículo de la portería.

Por otro lado, el supervisor al observar dicho incumplimiento procede a verificar la seguridad de los portones de ingreso peatonales e ingreso a las instalaciones, y se percata que los candados se encontraban abiertos, de esta manera se acerca a el guarda y luego de unos minutos procede a despertarlo y ponerlo al tanto de la falta cometida”

Por último, la parte demanda allegó el acta de descargos realizada el 24 de febrero de 2022, en donde la parte actora dijo:

“PREGUNTADO: SIRVASE MANIFESTAR CUÁLES SON SUS FUNCIONES COMO GUARDA DE SEGURIDAD. CONTESTO: Mis funciones son reportar novedades al supervisor de la zona, a la central de comunicaciones, controlar el personal, verificar que se cumplan las consignas del puesto, realizar rondas y recorridos, velar por la seguridad de las instalaciones, realizar control y salida en la portería, identificar las personas, anunciar, velar por la seguridad de los residentes. PREGUNTADO: INDIQUE QUE TURNO TENIA EL DIA 21 DE FEBRERO DEL 2022 Y

QUE PUESTO TENIA ASIGNADO. CONTESTO: Estaba programado de 18:00 a 06:00 horas en el Portal de la Estancia. PREGUNTADO: INDIQUE SI EL DIA 21 DE FEBRERO DEL PRESENTE AÑO USTED ESTABA DORMIDO EN EL SERVICIO CUANDO ESTABA DE TURNO DE 18:00 A 06:00 HORAS EN LA PORTERIA DEL PORTAL DE LA ESTANCIA. CONTESTO: **Si estaba dormido por el cansancio.** PREGUNTADO: DE UNA BREVE DESCRIPCION DE LOS HECHOS SUCEDIDOS CUANDO USTED ESTABA DE TURNO EN EL PORTAL DE LA ESTANCIA EN LA PORTERIA Y FUE ENCONTRADO DORMIDO POR EL SUPERVISOR DE TURNO EL DIA 21 DE FEBRERO DEL 2022. CONTESTO: Siendo aproximadamente las 04:00 horas realice el reporte a la central procedí a tomar agua y luego me senté porque me estaba doliendo la cabeza y **fue cuando se me fueron las luces me quede dormido** y a las 04:30 horas llego el Supervisor procedió a entrar por el portón **y me encontró dormido sentado en la portería en una silla.** PREGUNTADO: INDIQUE SI DURANTE SU TURNO DEL DIA 21 DE FEBRERO DEL PRESENTE AÑO ESTANDO DE SERVICIO EN EL PORTAL DE LA ESTANCIA USTED FUE ENCONTRADO DORMIDO EN LA PORTERIA DEL CONJUNTO. CONTESTO: **Si estaba dormido.** PREGUNTADO: MANIFIESTE SI USTED EL DIA 21 DE FEBRERO CUANDO ESTABA DE TURNO DE 18:00 A 06:00 HORAS EN EL PORTAL DE LA ESTANCIA FUE ENCONTRADO DORMIDO EN EL SERVICIO POR EL SUPERVISOR DE ZONA QUIEN AL LLEGAR A LA PORTERIA EVIDENCIO QUE USTED NO SE PERCATO DE LA PRESENCIA DE EL. CONTESTO: **Cuando llego el supervisor estaba sentado en la silla y me encontré con un micro sueño.** PREGUNTADO: **INDIQUE SI USTED ES CONSTENTE QUE DORMIR EN EL SERVICIO ESTA CONTEMPLADO COMO UNA FALTA GRAVE AL REGLAMENTO DE LA COMPAÑÍA.** CONTESTO: **Si soy consciente que es una falta.** PREGUNTADO. ES USTED CONSCIENTE QUE COMETIO UNA FALTA GRAVE AL REGLAMENTO DE LA EMPRESA EL DIA 21 DE FEBRERO DEL PRESENTE AÑO CUANDO ESTABA DORMIDO EN EL SERVICIO ESTANDO DE TURNO DE 18:00 A 06:00 HORAS EN EL PORTAL DE LA ESTANCIA CUANDO SE ENCONTRABA EN PORTERIA. CONTESTO: **Si soy consciente que cometí una falta al reglamento.** PREGUNTADO: TIENE ALGO MÁS QUE AGREGAR A LA PRESENTE DILIGENCIA. CONTESTO. Manifiesto que los turnos son muy largos, ese día me toco ir a recoger a mi hijo para una cita médica no pude descansar bien en el día" (resaltado fuera del texto original)

A su vez, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con "justa causa," le corresponde al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleador; sin que sea suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se acredite que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).

De otra parte, La Corte Suprema de Justicia enseña que el despido no tiene un carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: "i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido..." (SL496-2021 Rad. 76197) y **SL339-2023 Rad. 90097.**

Sobre el alcance del numeral 6 del artículo 62 CST, la CSJ ha señalado que tal norma contiene dos supuestos fácticos: i) la violación grave de las obligaciones o prohibiciones legales del trabajador, caso en que el juez debe calificar la gravedad de la conducta; ii) la comisión de una conducta que las partes previamente calificaron como grave, **evento en el que el juez se limita a verificar la ocurrencia de la falta.** (CSJ SL Rad. 40.114 del 27 de febrero de 2013, CSJ SL499-2013, CSJ Expediente No. 25307 31 05 001 2023 00297 018, SL15245-2014, CSJ SL1920-2018, CSJ SL3883-2019).

Dicho esto se tiene que en el presente caso, como se citó para el despido una justa causa con base en una falta calificada en el reglamento de trabajo como grave, no le es dable al juez calificar la gravedad de la conducta, sino que simplemente debe verificar que los hechos señalados en la carta de despido se haya dado.

Obra a fls. 2 a 47 del PDF 13 el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa SEGURIDAD SUPERIOR LTDA, en el Capítulo XVI Escala de Faltas y Sanciones Disciplinarias en el cual en su artículo 48 establecen lo siguiente:

“Se califican como graves y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas”:

Numerales 29. Quedarse dormido durante la prestación del servicio y 59 Violar, incumplir o hacer mal uso de las consignas generales y específicas dadas por el Empleador.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, puede concluirse que en el caso del demandante se tiene calificadas las faltas graves en el art. 48 del Reglamento Interno del Trabajo, es claro que el efecto de la ley lo contempla el numeral 6 del art. 62 como una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Dicha causal fue señalada en la carta de terminación, como quedó expuesto en párrafos anteriores, junto con los hechos que encajan en la causal y la aceptación tanto de los hechos como de la falta por parte del extrabajador.

Así las cosas, está demostrado que la terminación unilateral por la causal invocada está claramente identificada la conducta que constituyó al quedarse dormido, dándole aplicación al numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, al reglamento interno de la empresa aspecto con el que se cumplió en este asunto conforme al artículo 48 numerales 29 y 59 respectivamente.

Contra argumento

Un guarda de seguridad, tiene como función principal velar por la seguridad de las personas y bienes que se encuentran en el lugar que se le ha encargado, tal como lo aceptó el demandante en la diligencia de descargos. Así que no se concibe un vigilante que esté dormido. Si no se encontraba en las circunstancias de prestar debidamente el servicio, debió haberlo informado a su empleador para que se le cambiara el turno y se le eximiera de prestar el mismo. No se advirtió a lo largo del proceso que el demandante hubiere hecho esa manifestación de manera oportuna.

De manera que independientemente del tiempo de vinculación del actor con la empresa demandada, dicha “antigüedad” no sirve de justificación frente a sus deberes laborales, y menos frente a uno tan importante que corresponde a vigilar, contrario a lo afirmado en los alegatos de conclusión por parte del mandatario judicial de la parte activa.

En un caso muy similar al aquí presente, donde figura como demandada la empresa SEGURIDAD SUPERIOR LTDA, el Honorable Tribunal Superior de Cundinamarca Sala Laboral, mediante sentencia de fecha 25 de agosto de 2022, M.P. Dr. EDUIN DE LA ROSA QUESSEP en donde se indicó:

“Encuentra este Tribunal que con su actitud el demandante incumplió su obligación de vigilar y cuidar la vida, la honra y bienes del cliente, porque de otra forma no se explica cómo ingresó el supervisor sin que el demandante advirtiera su presencia, y solamente se percató por el reflejo del flash cuando le tomó la fotografía; o sea que el supervisor tuvo la libertad de entrar y caminar hasta la caseta donde se encontraba el demandante e incluso tomarle una foto; así pudo haberlo hecho otra persona y poner en peligro la seguridad, no solo del actor, sino de los demás compañeros y de los bienes del cliente, porque incumplió su obligación de vigilar, y estar alerta; además en caso de estar

enfermo lo que debió fue comunicar dicha situación porque de ser cierto que el estado en que, según él, se encontraba no era óptimo para prestar el servicio ese día, no se evidencia que efectivamente hubiera hecho todo lo posible de comunicar su situación de salud pues como ya se indicó existen varias contradicciones en lo dicho en el proceso disciplinario como lo que indicó en el interrogatorio de parte, encontrando con ello, acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Mírese, además, que el propio demandante manifiesta que el puesto era “vulnerable y peligroso” y que no había luz, lo que implicaba una mayor atención y cuidado de su parte, que no se vislumbran en el caso objeto de estudio.

Refiere también en los alegatos la parte actora, que conforme al reglamento, al final del contenido dice que la fecha de actualización 1 de mayo de 2019; esto simplemente es indicativo de que fue la última fecha de actualización más no de que no estuviere vigente para la fecha de los hechos

Aportes a la seguridad social en pensión

El demandante solicita los aportes de pensión de los meses de febrero y marzo de 2022. La parte demandada dentro de la contestación de la demanda aportó las planillas de la seguridad social donde se observa el pago de los meses de febrero y marzo de 2022 (f. 35 PDF 11)

Ciertamente el pago se demostró al contestarse la demanda, dándosele la oportunidad de reformar la demanda al apoderado de la parte actora, quien no hizo uso de dicha etapa, como se evidencia en la grabación. En todo caso no se puede dar una orden judicial cuando la parte demandada ya había cumplido con el pago, que incluye evidentemente el pago de intereses moratorios en caso de estar en mora.

SEGURIDAD SUPERIOR LTDA NI 860066946										
Periodo		Clave		Planilla						
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Tipo	Fecha Pago	ing	ret	tde	tae	t
2022-03	2022-04	1410516959	9433556169	E	2022-04-12		X			
Riesgo		Administradora		Días	Tarifa	IBC				
AFP		PORVENIR		7	16%	\$314,2				
ARL		COLPATRIA ARP		7	4.35%	\$314,2				
CCF		COMPENSAR		7	4%	\$984,8				
EPS		SALUD TOTAL		7	4%	\$314,2				
Periodo		Clave		Planilla						
Pensión	Salud	Pago	Planilla	Tipo	Fecha Pago	ing	ret	tde	tae	t
2022-02	2022-03	1364632482	9432243621	E	2022-03-11					
Riesgo		Administradora		Días	Tarifa	IBC				

Excepciones.

Inexistencia del despido sin justa causa, se logró determinar la existencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, la cual se configuró en una violación al reglamento interno de trabajo.

Referente a las **excepciones de cobro de lo no debido y pago**, también prosperan por cuanto la demandada canceló todas las pretensiones solicitadas en la demanda

Las demás excepciones no se estudian por sustracción de materia.

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 smlmv 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:

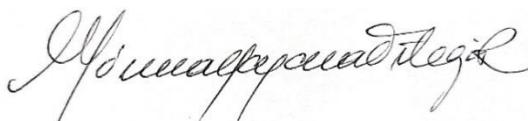
PRIMERO. Declarar que entre ARNULFO HERRERA GÓMEZ y SEGURIDAD SUPERIOR LTDA existió un contrato de trabajo escrito y a término fijo, cuyos extremos temporales fueron 2 de marzo de 2019 al 7 de marzo de 2022, conforme con lo expuesto.

SEGUNDO. Declarar que prosperan las excepciones de "inexistencia del despido sin justa causa, "cobro de lo no debido", y "pago", en consecuencia, ABSOLVER a SEGURIDAD SUPERIOR LTDA, de todas las pretensiones de la demanda presentadas por el señor ARNULFO HERRERA GÓMEZ, conforme lo expuesto.

TERCERO. CONDENAR en costas a la parte demandante, tasándose como agencias en derecho la suma de 1 smlmv por no haber prosperado las pretensiones.

CUARTO. CONSULTA. En cumplimiento de la sentencia C-424 del 8 de junio de 2015, consúltese la presente sentencia ante nuestro superior jerárquico, Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Cundinamarca Sala Laboral, por haber resultado adversa al demandante.

NOTIFIQUESE



Mónica Yajaira Ortega Rubiano

Juez

Sin solicitud de adición, corrección o aclaración. Remítase por tanto al Superior funcional, por Secretaría, con el cumplimiento de todos los protocolos establecidos por el Consejo Superior de la Judicatura.