

CONSTANCIA SECRETARIAL: Se deja en el sentido de que dentro del presente proceso la parte demandada presentó alegatos de conclusión por escrito dentro del término establecido en el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho.

Pereira, 22 de abril de 2021

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.

Radicado: 66001310500520170040901
Demandante: Jhon Fredy Franco López
Demandado: Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A
Juzgado: Quinto Laboral del Circuito de Pereira

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISION LABORAL PRESIDIDA POR LA DRA. ANA LUCÍA
CAICEDO CALDERON

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, Risaralda, mayo tres (3) dos mil veintiuno (2021)

Acta No. 65 del 29 de abril de 2021

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto No. 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala de Decisión Laboral No. 1 Presidida por la Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN** como Ponente, **OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA** y el Magistrado **GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **Jhon Fredy Franco López** en contra de la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A.**

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a conocer de la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2019, por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira,

Radicado: 66001310500520170040901
Demandante: Jhon Fredy Franco López
Demandado: Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

en virtud del recurso de apelación incoado por la parte demandada. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. Demanda y contestación

John Fredy Franco López solicita que se declare la existencia del contrato de trabajo a término indefinido con la **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.**, entre el 12-04-2013 y el 30-12-2016.

Así mismo, pretende que se declare que estaba amparado por la garantía del fuero circunstancial al momento de la terminación del contrato de trabajo, por lo que aspira a que se declare ineficaz la extinción del vínculo, previa declaratoria de haber sido sin justa causa por el empleador. En consecuencia, solicita que se ordene su reintegro al cargo que desempeñaba, a uno de igual o de mejor categoría y salario, además del pago de salarios y prestaciones legales y convencionales dejadas de percibir.

En sustento de tales aspiraciones, relata el demandante que prestó sus servicios subordinados a favor de Prosegur S.A., desde el **12-04-2013** para desempeñar el cargo de conductor y que el **30-12-2016** fue despedido sin justa causa.

Asimismo, expuso que en Prosegur S.A. existen las organizaciones sindicales, entre otras, SINTRAVALORES y SINTRAPROSEGUR; que se afilió a ambos sindicatos desde el 22-07-2016, lo cual se comunicó al empleador el 10-08-2016.

Asegura que entre SINTRAVALORES y PROSEGUR se tiene una convención colectiva aplicable a todos los trabajadores sin distinción y que SINTRAPROSEGUR presentó un pliego de peticiones ante la demandada y el Ministerio de la Protección Social, conflicto que al persistir en la actualidad hace al accionante amparado por fuero circunstancial.

La **Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A.** contestó la demanda presentando oposición a las pretensiones. En su defensa argumentó que el vínculo laboral con el demandante data del 1-03-2016, momento en el cual se adhirió al pacto colectivo 2014-2019. Agrega que al ser notificada la afiliación del trabajador a SINTRAVALORES el 10-08-2016, con ello se hizo beneficiario del capítulo especial de la convención colectiva vigente con aquella, la cual permite la contratación laboral a término fijo; afirma que en el presente caso

nunca hubo despido sino que el contrato terminó por el cumplimiento del plazo fijo pactado; que el conflicto colectivo con SINTRAPROSEGUR desapareció por la imposibilidad de convocar el tribunal de arbitramento a falta de los requisitos formales. Como excepciones invocó la **“inexistencia del fuero circunstancial, validez y eficacia de la terminación del contrato laboral del demandante por el cumplimiento del plazo fijo pactado, prescripción, compensación y buena fe”**.

2. Sentencia de primera instancia

La Jueza de primera instancia, al resolver la litis absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas a la parte demandante.

Para arribar a tal determinación, se apoyó en las pruebas documentales agregadas al expediente con las que estableció que el demandante había acreditado la relación laboral con Prosegur S.A., a través de dos contratos de trabajo independientes y autónomos, con lo cual descartaba la unidad contractual porque entre uno y otros, había transcurrido más de dos años.

Luego, encontró acreditado: i) la existencia del contrato a término fijo ejecutado entre el 01-03-2016 al 31-12-2016; ii) el documento con que el trabajador manifestó a la demandada su voluntad de adherirse al pacto colectivo, entendiendo que, en su caso, se les aplicaría el capítulo especial allí previsto; iii) la condición de afiliado a los sindicatos SINTRAVALORES y SINTRAPROSEGUR desde el 22-07-2016; iv) el contenido del pacto colectivo, documento que lo encontró con la respectiva constancia de depósito; v) las convenciones colectivas vigentes para los años 2008-2009 y 2015-2019.

Con soporte en tales probanzas, concluyó la A-quo que habiéndose adherido el trabajador al pacto colectivo, el cual permite en su artículo 4to la vinculación de trabajadores mediante contratos a término fijo, hacía imposible acceder a lo pretendido porque la expiración del contrato de trabajo no era asimilable al despido.

Finalmente, dedujo que la convención 2008-2009 que imploró la parte actora no le era aplicable porque la vigente era la convención colectiva 2015-2019, última que contemplaba un capítulo especial para los trabajadores que ingresaban al sindicato a partir de la fecha de suscripción de la convención y, de acuerdo a su texto, a Prosegur le era permitido acudir a la contratación a término fijo.

Radicado: 66001310500520170040901
Demandante: Jhon Fredy Franco López
Demandado: Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

3. Recurso de apelación

Inconforme con la decisión, la parte actora atacó la sentencia que dispuso absolver a la demandada de lo pretendido por su contraparte, en los siguientes aspectos:

En primer lugar, cuestiona que se hubiera desconocido que el vínculo laboral inició desde el 12-04-2013, sustentando ello en que la prueba documental no se había valorado debidamente porque el certificado expedido denotaba que el actor era trabajador directo de Prosegur desde el 12-04-2013.

En segundo lugar, refirió que la convención 2007-2009 suscrita entre Sintravalores y Prosegur S.A., aplicable al demandante, disponía en las cláusulas 3 y 5 que su cobertura era para todos los trabajadores, sindicalizados o no. Así mismo, citó que el artículo 5to. de igual texto convencional disponía que la naturaleza contractual que debía aplicarse era indefinida y no fija, lo que, de suyo, prohibía a Prosegur pactar contratos de trabajo de carácter fijo.

En tercer lugar, argumenta que el pacto colectivo era inaplicable porque este señalaba que abrigaba aquellos trabajadores que ingresaran a trabajar después del 21-10-2015 y a los demás, les era aplicable la convención colectiva suscrita entre Sintravalores y Prosegur S.A. Insistió en que el capítulo especial del pacto colectivo no contaba con las solemnidades del artículo 481 del C.S.T.; porque según el documento aportado al expediente, este carecía de la firma de un grupo significativo o mayoritario que representara los intereses de los trabajadores, para lo cual se remitió al contenido del artículo 467 CST para argumentar que para fijar las condiciones que gobiernan las relaciones laborales era necesario el carácter de bilateral, lo que conllevaba a que dichos documentos contaran con la rúbrica de ambas partes y al carecer de ellos, no podía dársele efectos y eficacia a falta de la solemnidad pregonada por los arts. 467 y 481 CST.

En torno al manuscrito efectuado por el trabajador y que tuvo relevancia en la decisión, lo atacó bajo el argumento de que el empleador lo había hecho firmar por el demandante para que se entendiera una adherencia al pacto colectivo, por lo que dicho documento no podía tener ningún efecto.

Agrega, que el actor en su condición de miembro activo de SINTRAPROSEGUR, como organización sindical del cual emana su protección foral circunstancial, impedía al empleador despedir al actor sin una justa causa, aspecto último que era una carga probatoria que debió asumir la pasiva.

Finalmente, respecto de la garantía foral, refirió que SINTRAPROSEGUR presentó un pliego de peticiones con lo cual le dio inicio de apertura a la negociación colectiva y a la etapa de arreglo directo, la cual persiste en la actualidad porque para disolver o dar por terminado el conflicto colectivo, no presentó la demandada convención colectiva ni laudo arbitral, como tampoco sentencia de anulación de este último de manera que se suscribiera en el registro sindical del Ministerio de Trabajo.

4. Alegatos de conclusión

Analizados los alegatos presentados por escrito por la parte demandada, mismos que obran en el expediente digital y a los cuales nos remitimos por economía procesal en virtud del artículo 280 del C.G.P., la Sala encuentra que los argumentos fácticos y jurídicos expresados concuerdan con los puntos objeto de discusión en esta instancia y se relacionan con el problema jurídico que se expresa a continuación. Por su parte, el Ministerio Público no ofreció concepto en este asunto.

5. Problema jurídico

1. ¿Están acreditados los hitos de la relación laboral que alega la parte actora?
2. ¿Cuál de los instrumentos colectivos le es aplicable al demandante?
3. ¿El trabajador se encuentra arropado por el fuero circunstancial?
4. ¿La terminación del contrato de trabajo se debió a un despido? De ser así, ¿hay lugar a ordenar el reintegro?

6. Consideraciones

6.1. De las certificaciones laborales:

Radicado: 66001310500520170040901
Demandante: Jhon Fredy Franco López
Demandado: Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

En torno a las certificaciones que son expedidas por los mismos empleadores, la Sala Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 36748 del 23-09-2019 señaló:

«El juez laboral debe tener como un hecho cierto el contenido de lo que se exprese en cualquier constancia que expida el empleador sobre temas relacionados con el contrato de trabajo, ya sea, como en este caso, sobre el tiempo de servicios y el salario, o sobre otro tema, pues no es usual que una persona falte a la verdad y dé razón documental de la existencia de aspectos tan importantes que comprometen su responsabilidad patrimonial o que el juez cohoneste este tipo de conductas eventualmente fraudulentas. Por esa razón, la carga de probar en contra de lo que certifique el propio empleador corre por su cuenta y debe ser de tal contundencia que no deje sombra de duda, de manera que, para destruir el hecho admitido documentalmente, el juez debiera acentuar el rigor de su juicio valorativo de la prueba en contrario y no atenerse a la referencia genérica que haga cualquier testigo sobre constancias falsas de tiempo de servicios y salario o sobre cualquier otro tema de la relación laboral...»

6.2. Carga de la prueba y requisitos en materia de despido:

En torno al problema jurídico planteado, no hay discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que una vez el trabajador prueba que fue despedido, al empleador le corresponde acreditar la existencia de la justa causa para terminar la relación laboral y, para ello deben concurrir, entre otras, *i) la comunicación al trabajador indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo; iii) la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y; iv) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos (SL2351 de 08-07-2020).*

6.3. Del fuero circunstancial.

El artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, dispone que *"Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del*

pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

Dicha garantía sindical, denominada por la doctrina como fuero circunstancial, de conformidad con los lineamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, inicia con la presentación del pliego de peticiones y termina con la firma de la convención o pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral; constituye una verdadera prohibición para el empleador ante y la imposibilidad de despedir sin justa causa, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta, o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados; y, lo que busca es que el empleador no utilice como retaliación la facultad discrecional de despedir sin justa causa con el pago de la indemnización y que, si lo hace, dicho despido resulte ineficaz.

De acuerdo a lo anterior, es evidente que dicha prerrogativa aplica cuando está demostrado el despido del trabajador; que fue sin justa causa y que se produjo dentro del término que comprende el fuero circunstancial, esto es, después de haber sido presentado el pliego de peticiones sin que se haya resuelto el conflicto colectivo del trabajo.

6.4. Del pacto colectivo.

El pacto colectivo, corresponde a un acuerdo celebrado entre patrono y trabajadores no sindicalizados, aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a este (Art. 481 CS).

Dicho instrumento, debe depositarse en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma, según lo dispone el Art. 59 del Decreto número 1469 de 1978, así:

“El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más que se depositará necesariamente en la División de Relaciones Colectivas de Trabajo del Ministerio del Ramo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma. **Sin el cumplimiento de estos requisitos el pacto colectivo no produce ningún efecto**”

6.5. Caso concreto.

Radicado: 66001310500520170040901
Demandante: Jhon Fredy Franco López
Demandado: Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

Se inicia el análisis, indicando de entrada que no le asiste la razón a la parte actora en lo concerniente al tiempo servido por el trabajador porque atendiendo las pruebas aportadas al proceso, en ellas se observa que entre las partes se ejecutaron dos contratos de trabajo independientes como lo concluyó la A-quo. El primero de ellos, cumpliendo las labores de TRIPULANTE desde el **12-04-2013** hasta el **30-08-2013**, según la certificación expedida por la demandada del 31-03-2015¹ y, el segundo como CONDUCTOR desde el **01-03-2016** hasta el **30-12-2016**, según la certificación expedida por Prosegur del 6-03-2017², sin que exista prueba que acredite la prestación personal del servicio entre agosto de 2013 y febrero de 2016. Incluso, si se observan los desprendibles de nómina³ y la liquidación de prestaciones sociales⁴, en todos ellos se ratifica que la fecha de ingreso del contrato a término fijo controvertido corresponde al **1-03-2016**⁵, lo que implica que la parte actora no cumplió con la carga de probar sus dichos.

Ahora, obra en el proceso la carta de terminación del contrato de trabajo, la cual se fundó en el literal c) del artículo 61 CST, según se visualiza en la comunicación del 25-11-2016, en la que se informa al trabajador la decisión de “no prorrogar el contrato de trabajo” que finalizaba el 30-12-2016⁶.

De acuerdo a ello, le corresponde a la parte actora probar que la demandada no podía acudir a una vinculación de duración fija sino de carácter indefinido a la luz de las reglas convencionales de la cual es destinatario, según asegura, para con ello intentar demostrar el hecho del despido. En ese sentido, pasa la Sala a revisar el problema jurídico planteado al respecto, así:

Pues bien, de acuerdo con las certificaciones emitidas por SINTRAVALORES y SINTRAPROSEGUR, el aquí demandante se afilió a ambos sindicatos el 22-07-2016, obrando la comunicación de ambas al empleador el 10-08-2016⁷, circunstancia que da paso a que el demandante se pueda beneficiar de los derechos que emanan de la convención colectiva que se hubiese celebrado con Prosegur, según lo dispuesto por el artículo 470 del C.S.T., el cual reza:

¹ Cuaderno 1, fl. 9 expediente digitalizado

² Cuaderno 2, fl. 222 expediente digitalizado

³ Cuaderno 1, fl. 13 expediente digitalizado

⁴ Cuaderno 2, fl. 220-221 expediente digitalizado

⁵ Cuaderno 1, fl. 132 – 133 expediente digitalizado

⁶ Cuaderno 1, fl. 14 y 134 expediente digitalizado

⁷ Cuaderno 1, fl. 52 -53 y 57-59 expediente digitalizado

“las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ella o ingresen posteriormente al sindicato” [subrayas fuera de texto].

En efecto, en el proceso obran las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre SINTRAVALORES con PROSEGUR S.A., cuyas vigencias corresponden a los años 2008-2009⁸ y 2015-2019⁹, contando ambas con las notas de depósito, razón por la cual es dable analizar si hay lugar a reconocer los derechos insertos en la convención, en este caso, en la celebrada por SINTRAVALORES el 20 de octubre de 2015 vigente del 20 de octubre de 2015 hasta el 19 de octubre de 2019, teniendo en cuenta que ésta era la vigente al 01-03-2016, momento en que el demandante ingresó a tal agremiación.

Ahora, atendiendo el contenido del texto convencional, el párrafo del artículo 3, dispone que la convención se aplica exclusivamente al personal que en la actualidad se encuentre vinculado mediante contrato de trabajo con Prosegur de Colombia S.A. y ***“aquellas personas que se vinculen mediante contrato de trabajo en el futuro de conformidad con lo establecido en el capítulo especial ... dicho capítulo sólo aplicará a quienes allí se mencionan expresamente, es decir trabajadores nuevos que ingresen a partir del 15 de octubre de 2015 o que se afilien a la organización sindical Sintra Valores o se adhieran a la convención colectiva de trabajo a partir de la fecha referida y que vengan del capítulo especial del pacto colectivo”***.

Con apego a lo anterior, habiendo ingresado el demandante a dicha agremiación sindical el 22-07-2016, los beneficios convencionales incorporados en el capítulo especial son los que le abrigan. En ese orden, al contemplar dicha convención en su artículo 69 reza que, a partir de la fecha de la suscripción de dicha convención, Prosegur *“puede celebrar contratos a término fijo”* que se regirán al tenor de la Ley y el capítulo especial de la convención; en esos términos nada impedía al empleador pactar un contrato de duración fija con el aquí demandante.

De lo anterior, fuerza concluir que razón tuvo la Jueza de instancia al indicar que, a la luz de la convención aplicable al actor, la demandada estaba convalidada, sin limitación alguna, a suscribir contratos a término fijo, aspecto que lo hace eficaz e impide declarar la existencia de un contrato de duración indefinida como lo pretende el actor.

⁸ Convención con vigencia del 1-01-2008 al 31-12-2009, depositada el 13-12-2007. Cuaderno 1, fl. 16-50

⁹ Cuaderno 1, fl. 173-218 del cuaderno 2 expediente digitalizado

En esos términos, al constar por escrito el contrato de trabajo a término fijo (fl. 132, cuaderno 1), el cual se pactó desde el 01-03-2016 con vencimiento previsto para el 30-07-2016, pero habiéndose prorrogado hasta el 30-12-2016, conlleva a colegir que, con el escrito del aviso de no prorrogarlo nuevamente, el cual se entregó con más de 30 días de anticipación, esto es, el 25 de noviembre de 2016, conllevan a concluir que la terminación se tornó legal y por lo tanto justa.

Ahora, es de mencionar que también obra en el expediente copia del pacto colectivo de trabajo del 3-12-2010¹⁰ y el suscrito del 20-12-2013, último que cuenta con la nota de su depósito del 12-12-2013¹¹ en la que indica que *“se aplica a 482 trabajadores y que su vigencia esté entre 2014-2019”*. Frente a tal instrumento, huelga indicar que, obrando la nota de depósito ante el Ministerio del Trabajo, según las voces del Art. 59 del Decreto número 1469 de 1978, tal documento cuenta con validez y por ello debe ser apreciado, valiendo la pena indicar que durante las etapas procesales que correspondían, ningún reproche o tacha le mereció a la parte actora y solo esgrimió sus reparos en el recurso de apelación.

Lo anterior se menciona, debido a que en el expediente también se arrimó – *sin ser objeto de ninguna tacha o desconocimiento* -, un manuscrito realizado por el demandante con fecha del 1-03-2016¹² en el que manifiesta su voluntad de adherirse al pacto colectivo, circunstancia que muy a pesar de que en la alzada se afirmó que *“fue obligado por el empleador”*, lo cierto es que la parte actora ninguna prueba arrimó para sustentar sus dichos y por ello mismo, tiene valor probatorio.

Bajo tal escenario, al indicar el numeral 4to en lo relativo al “campo de aplicación”, allí se precisa que tal acuerdo no aplica a trabajadores a término fijo, respecto de quienes se regirían por los beneficios del capítulo especial de dicho pacto. Ahora, al revisar el contenido del artículo 49 que hace parte del capítulo especial, allí se indica que *“la empresa podía celebrar contratos de trabajo a término fijo menores a un año”*.

Con todo, tanto la Convención Colectiva de trabajo 2015-2019 como el pacto colectivo de trabajo 2014-2015, facultaban a Prosegur a contratar su personal mediante contratos a término fijo, por lo que ningún reproche puede dársele al

¹⁰ Cuaderno 1, fl. 135 – 152 expediente digitalizado

¹¹ Cuaderno 1, fl. 153-172 expediente digitalizado

¹² Cuaderno 2, fl. 219 expediente digital

contrato suscrito con la demandante porque presta validez y eficacia y, en esa medida, independientemente del instrumento colectivo que seleccionara, ninguna razón existe para forzar su mutación a un contrato a término indefinido.

Ahora, en lo que respecta al fuero circunstancial, es de mencionar que en el expediente obra la presentación del pliego de peticiones realizada por SINTRAPROSEGUR desde el 18-07-2016¹³, sin que obre en el cartulario prueba alguna que conlleve a establecer que el conflicto había finiquitado al momento de la terminación del vínculo laboral, concluyendo con ello que el accionante contaba con fuero circunstancial.

No obstante, la protección foral con que contaba el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo, el cual, se itera, correspondió a una forma legal y válida de terminación no asimilable al despido, conlleva a concluir que la demandada no incurrió en la prohibición del artículo 25 del decreto 2351 de 1965, en la medida que el despido no existió y por ende, no se puede afirmar una justa o injusta causa.

Para reforzar tal connotación, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2995-2020 al respecto, dijo: *"La expiración del plazo fijo pactado no constituye una terminación unilateral del contrato, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de ponerle fin al vínculo contractual -no es asimilable al despido-"*

En suma, razón le asistió a la A-quo para desmeritar las pretensiones de la demanda.

Finalmente, ante la no prosperidad de la alzada, se dispondrá condenar en costas a la parte actora.

Se reconocerá personería jurídica al Dr. José David Ochoa Sanabria quien se identifica con la cédula número 1.010.214.095 y T.P. 265.306 de C.S. de la J y al Dr. Juan Sebastián Velandia Parraga, quien se identifica con cédula 1.018.456.181 y T.P.333518 del C.S. de la J., quienes cuentan con poder para actuar, el primero como apoderado principal y el segundo como sustituto, en representación de los intereses de Prosegur.

¹³ Cuaderno 1, fl. 60-73 expediente digitalizado

Radicado: 66001310500520170040901
Demandante: Jhon Fredy Franco López
Demandado: Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral** presidida por la **Magistrada Ana Lucía Caicedo Calderón**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primer grado en su integridad.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la parte actora a favor de Prosegur S.A, las cuales se liquidarán por el juzgado de origen.

TERCERO: Reconocer personería al Dr. **José David Ochoa Sanabria**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.010.214.095 y Tarjeta profesional No. 265.306 del C.S. de la J, como apoderado principal y al Dr. **Juan Sebastián Velandia Parraga**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.018.456.181 y tarjeta profesional No. 333518 del C.S. de la J., como apoderado sustituto de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur Colombia S.A.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Magistrada ponente,



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
ACLARA VOTO

La Magistrada y el Magistrado,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Sin necesidad de firma (Decreto 806 de 2020)

German D Góez
GERMAN DARIO GÓEZ VINASCO