

CONSTANCIA SECRETARIAL:

El término de traslado para que las partes presentaran sus alegatos de conclusión, conforme a lo ordenado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, y acorde con la fijación en lista publicada el día 13 de octubre de 2023, (Art. 110 C.G.P.), corrió durante los días 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 27 y 28 de marzo de 2023. Ambas partes presentaron alegatos de conclusión.

Sírvase proveer.

Pereira, 12 de marzo de 2024.

LEIDY JOHANNA ARANGO VÉLEZ

Secretaria

RAMA JUDICIAL



JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO PEREIRA - RISARALDA

Pereira-Risaralda, trece (13) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

En cumplimiento del artículo 15 de la ley 2213 de 2022, procede el **JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE PEREIRA** a decidir el **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA** frente a la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2022, por el **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE PEREIRA**, dentro del **PROCESO ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA** promovido por el señor **OSCAR EDUARDO ASPRILLA LEUDO** contra **SEGURIDAD NACIONAL LTDA**, Radicado al Nro. **66001-41-05-002-2022-00191-02**.

1. ANTECEDENTES

La parte demandante pretende que se declare que entre él y Seguridad Nacional Ltda. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 15/01/2020 y hasta el 28/01/2021; asimismo, que se declare que el 28/09/2020 (sic) fue despedido sin justa causa atribuible al empleador; en consecuencia, solicitó que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa junto con las costas procesales.

Fundamentó sus pretensiones en que: i) laboró de manera ininterrumpida para Seguridad Nacional Ltda. desde el **15/01/2020** y hasta el **28/01/2021**; ii) el contrato de trabajo suscrito entre las partes se pactó por espacio de tres meses, inicialmente entre el 15/01/2020 y hasta el 14/04/2020; iii) se dieron tres prórrogas durante la vigencia del contrato, así: del 15/04/2020 al 14/07/2020, del 15/07/2020 al 14/10/2020 y del 15/10/2020 al 14/01/2021; iv) el **15/01/2021** se prorrogó por un

año el contrato, esto es, hasta el 14/01/2022; v) el salario devengado fue el mínimo legal mensual vigente más las horas extras laboradas, con un promedio mensual equivalente a \$1'800.000; vi) el cargo ejecutado fue de escolta, cuyas labores no fueron para atender labores ocasionales, accidentales o transitorias, ni para reemplazar personal en vacaciones, ni licencias, incapacidades o enfermedades; vii) el horario laboral fue de lunes a domingo entre las 5:30 p.m. a 5:30 a.m.; viii) los jefes inmediatos fueron Hernán Toro – Jefe de operaciones y Abelardo Franco – Coordinador, quienes pertenecían a la planta de personal de la entidad demandada; ix) el contrato culminó el 28/01/2021 por el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo, las que consistieron en el cambio de puesto de trabajo, cargo de escolta a vigilante, reducción de salario y cambio del tipo de contrato pasando a ser un contrato a término indefinido.

Seguridad Ltda. se opuso a las pretensiones de la demanda y, para ello, argumentó que el demandante presentó renuncia escrita irrevocable, lo que se hizo de manera voluntaria, toda vez que no existe ninguna situación que menoscabara sus condiciones laborales, dado que no fue cambiado de puesto de trabajo, ya que desde el primer día prestó sus servicios al cliente "Viva cerritos", así como el cargo ejecutado durante toda la relación laboral, pues él no aceptó realizar dicha modificación; sin embargo, dentro de la cláusula séptima se podía realizar los cambios de oficio, prestar el servicio en cualquiera de los puestos de vigilancia, en el horario y ciudad que le fuere asignado.

Señaló que "(...) *el demandante fue contratado mediante contrato de trabajo escrito a término fijo inferior a un año (tres meses), contrato que se renovó y para fecha en que él lo dio por terminado sin sustento ni razón, se encontraba renovado a un (1) años, hasta el 14 de enero de 2022*".

Por último, indicó que al momento de informarle al actor sobre el cambio del cargo que tanto el escolta como el vigilante motorizado devengaban el mismo salario, los mismos auxilios, por lo que se haría un cambio horizontal y que el 05/02/2021 canceló las prestaciones sociales del actor en cuantía de \$4'574.527.

Formuló como excepciones las que denominó "*Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido*", "*pago*", "*Compensación*", "*Buena fe*" y "*prescripción*".

2. SENTENCIA

El Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Pereira, Risaralda declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuesta por Seguridad Nacional Ltda. y, en consecuencia, denegó las pretensiones formuladas en su contra por Oscar Eduardo Asprilla Leudo; asimismo, desestimó la tacha por sospecha formulada respecto de Juan Carlos Herrera Herrera y Hernán Toro Marulanda; además, condenó en costas a la parte accionante y a favor del demandado en un 100%.

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO: El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.

Para arribar a dicha determinación, consideró que en el plenario no se demostraron las circunstancias invocadas por el demandante en la carta de renuncia para rescindir la relación laboral, pues no existió modificación a la modalidad contractual, sino que se dio una renovación del contrato en los términos del artículo 46 del CST y, tampoco se dio una variación de las condiciones iniciales de la relación laboral, toda vez que esto no llegó a materializarse.

3. GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Se admitió el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante en atención al artículo 69 del CPTSS, en concordancia con lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-424 de 2015.

4. ALEGATOS

Los presentados por las partes guardan relación con el asunto a tratar en esta providencia.

CONSIDERACIONES

1.- Problemas Jurídicos:

El despacho procederá a resolver los siguientes:

1.1.- Determinar si existió un contrato de trabajo a término fijo entre el señor Oscar Eduardo Asprilla Leudo en contra de Seguridad Nacional Ltda. y cuáles fueron sus extremos.

1.2.- Determinar si la terminación del contrato se dio por causa imputable al empleador.

1.3.- En caso positivo, establecer si hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa.

1.4.- Determinar si operó el fenómeno de la prescripción

2.- Solución a los interrogantes planteados

2.1.- Fundamento jurídico

2.1.1. Contrato de trabajo

Los elementos esenciales que se requieren concurren para la configuración del contrato de trabajo, son: la actividad personal del trabajador, esto es, que este y el realice por sí mismo, de manera prolongada; la continua subordinación o dependencia respecto del empleador, que lo faculta para requerirle el cumplimiento de órdenes o

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO: El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.

instrucciones al empleado y la correlativa obligación de acatarlas; y un salario en retribución del servicio (art. 23 del C.S.T.).

Estos requisitos los debe acreditar el demandante, de conformidad con el art. 167 del Código General del Proceso, que se aplica por remisión del artículo 145 del C. P. del T. y de la S.S. carga probatoria que se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T. a favor del trabajador, a quien le bastará con probar la prestación personal del servicio para el demandado con el propósito de dar por sentada la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que se trasladará la carga probatoria a la parte demandada, quien deberá desvirtuar tal presunción legal.

2.2. Fundamento fáctico

Se aportó el contrato de trabajo suscrito entre el señor Oscar Eduardo Asprilla Leudo con Seguridad Nacional Ltda., cuya duración se pactó por 3 meses, el cual tenía como fecha de inició el 15/01/2020 y culminaba el 14/04/2020; término que se prorrogaba en caso de que alguna de las partes no avisaran a la otra con una antelación no inferior a treinta (30) días (pág. 3 del archivo 4 del cuaderno de primera instancia); información que reposa en la certificación expedida el 28/01/2021 (pág. 7 del archivo 4).

Asimismo, se aportó el otrosí No. 1 suscrito el 05/02/2020, cuyo objeto fue determinar que el pago del auxilio de movilización o bonificación se constituyen como pagos no salariales (pág. 24 del archivo 4).

De igual manera, se allegó la carta de renuncia presentada por el demandante y que fue recibida por la empresa el 28/01/2021 (pág. 8 del archivo 4), la que fue aceptada al día siguiente, según consta en la página 11 del archivo 4 del expediente electrónico.

Del recuento probatorio, se tiene que el nexo que unió a las partes fue a través de un contrato de trabajo a término fijo de tres meses, el que se prorrogó 3 veces, esto es, la primer prorroga fue del 15/04/2020 al 14/07/2020, la segunda del 15/07/2020 al 14/10/2020 y la tercera el 15/10/2020 al 14/01/2021; cuyo contrato término el 28/01/2021; es decir, cuando el contrato en virtud del numeral 2º del artículo 46 del CST se había renovado por el término de 1 año; conclusión que incluso fue aceptada por el extremo pasivo de la contienda en su contestación.

De ahí que había lugar a declarar la existencia de un contrato de trabajo a término fijo cuyos extremos se dieron entre el 15/01/2020 y culminó el 28/01/2021, por lo que en ese sentido se modificará el numeral primero de la sentencia proferida en primera instancia.

2.1.2. Despido indirecto

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO: El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.

Sobre el despido indirecto, debe precisarse que este acaece cuando el trabajador pone fin a la relación laboral, con base en la imputación al empleador de una o varias de las causales previstas en el literal b) del artículo 62 del CST.

Así, de antaño ha dicho la jurisprudencia que le corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador la justa causa; sin embargo, al invocarse esta figura – despido indirecto – se le invierte la carga de la prueba al trabajador quien además debe demostrar que su renuncia obedeció a justas causas o motivos imputables al segundo (SL215 de 2024, SL14877 del 2016).

IUS VARIANDI

La figura del *ius variandi* es una facultad propia del poder subordinante del empleador previsto en el artículo 23 del CST, el cual no es absoluto e ilimitado, pues para ello es necesario que **existan circunstancias o razones válidas que ameriten la modificación de algunas de las condiciones laborales convenidas en el contrato de trabajo**; potestad que en manera alguna significa la violación de derechos y garantías del trabajador, ya que debe garantizársele a este su honor, dignidad y respeto a sus derechos.

La Corte ha precisado que el ejercicio del *ius variandi* no requiere el consentimiento previo del trabajador, por lo que el empleador, puede de manera unilateral, ejercerlo, reiterando que debe garantizar el respeto, honor, dignidad y los derechos mínimos de aquel (SL450 de 2023, SL2488 de 2023, entre otras).

Por su parte, el numeral 8º del artículo 57 del CST dispone: "*Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entiende comprendidos los de los familiares que con él conviven*".

2.2.- Fundamento fáctico

Auscultado el expediente, lo primero que salta a la vista es la carta de renuncia que presentó el señor Oscar Eduardo Asprilla Leudo el día 28/01/2021, en el que expuso los motivos por los cuales daba por terminaba la relación laboral aduciendo que era una justa causa imputable a su empleador, así:

"Incumplimiento en la renovación contractual: El contrato suscrito con la empresa fue de un periodo inicial de 3 meses, la cual constan en su cláusula quinta, que establece periodo de prueba y duración, el cual satisfactoriamente se cumplió y sucesivamente por virtud de la ley, se realizaron las tres (3) prórrogas de las que reza el ART. 46 cumpliéndose el 14/01/2021., (sic) siendo esta la fecha donde la renovación de dicho contrato no podría ser inferior a un año, la empresa no opta por no renovarme el contrato (sic) sino, cambiar la modalidad del mismo sin previa notificación y consentimiento de mi parte.

(...)

Ius Variandi (cambio de puesto de trabajo, lugar, y cambió (sic) de oficio)

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO: El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.

Si bien es cierto que en la cláusula séptima, se acepta la facultad que tiene el empleador de varias algunas condiciones para la realización de sus labores, esta nunca ira (sic) o debe generar un detrimento para el trabajador, es decir, el empleador se encuentra solo en la facultad de varias condiciones no esenciales del contrato como: modificar aspectos como el modo, lugar o tiempo de ejecución del contrato de trabajo firmado con el trabajador, pero esas modificaciones no deben ser arbitrarias y dichas variaciones deben estar debidamente fundadas y justificadas, las cuales no fueron percibida en el momento que la empresa me recurrió para firmar el OTRO SI.

Siendo así pues que evidenció una transgresión a mi derecho fundamental de un trabajo en condiciones y justa (sic), pues como se ha expresado en líneas anteriores y costa (sic) en el contrato, el trabajador puede ser cambiado de puesto o de cargo, pero su cambio no debe implicar una degradación o descenso del trabajador, pues de firmar el OTRO SI, pasaría a fungir como escolta, que fue lo pactado con el empleador y consta en la cláusula primera del contrato a vigilante generando un detrimento en mi salario y perfil laboral, pues como bien ha expresado la corte en su jurisprudencia, el ius variandi, debe obedecer a cambios horizontales o verticales hacía arriba, es decir, se puede ascender al trabajador pero no descender” (pág. 9 del archivo 4).

De otro lado, se tiene que conforme el contrato de trabajo aportado con la demanda y su contestación, el cargo ejecutado por el actor fue de escolta en la ciudad de Pereira y, en cuya cláusula séptima se pactó:

“Cambio de puesto de trabajo, lugar de trabajo y cambio de oficio: Las partes convienen desde ahora que LA EMPLEADORA podrá disponer que el trabajo se preste en cualquiera de los puestos de vigilancia que ella tiene contratados o que contratare en el futuro, sea en horario diurno, nocturno o mixto, sin que por ello pueda EL TRABAJADOR alegar que sufre perjuicio alguno o, en ciudad distinta de aquella para lo cual fue inicialmente contratado EL TRABAJADOR o de aquella en que se encuentre laborando, siempre que el traslado no desmejore las condiciones laborales o de remuneración o implique perjuicios para él. Cuando LA EMPLEADORA ordene la prestación del servicio en ciudad o población distinta de aquella para la cual fue contratado EL TRABAJADOR o esté prestando el servicio, cubrirá los gastos que se originen con el traslado, pero cuando dicho traslado se produzca por solicitud de EL TRABAJADOR, será éste quien corra con tales erogaciones. EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio, provisionales o definitivos, que decida LA EMPLEADORA dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones salariales de EL TRABAJADOR y no se le causen perjuicios o se efecte (sic) su honor o dignidad como persona”.

De otro lado, se recibieron los testimonios Mario Humberto Duque Flórez, Carlos Alberto Serna Ballesteros, Juan Carlos Herrera Herrera y Hernán Toro Marulanda, compañeros de trabajo del demandante y quienes indicaron:

Mario Humberto Duque Flórez, compañero del actor en Seguridad Nacional Ltda. y quien laboró a favor de dicha entidad entre el periodo comprendido del 15/01/2020 y el 14/02/2021, manifestó que la labor para la cual fue contratado fue de escolta motorizado en viva cerritos; misma del accionante; explicó que en diciembre del año 2020 los citaron a una reunión con el fin de realizar un nuevo contrato o un otrosí para cambiar el cargo de escolta motorizado a guarda motorizado, que sus funciones serían igual, pero que le disminuirían su salario; situación que el demandante no aceptó porque no estaba de acuerdo con el cambio del contrato, ya que sus funciones serían más de apoyo y le quitarían “*lo del transporte*”, así como el permiso de armas solo sería para el inmueble y no para el rodamiento y, reiteró “*(...) que el actor hasta el último día estuvo en viva cerritos porque no firmo el otrosí para que lo mandaran para otro puesto*”.

Carlos Alberto Serna Ballesteros, compañero del accionante, manifestó que él laboró hasta el 05/12/2020, quien dijo que el actor se retiró de la empresa porque a **CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO:** El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.

los escoltas los bajaron a vigilantes motorizados y les redujeron el sueldo; aspectos que dijo conocer por los dichos del propio demandante.

Juan Carlos Herrera Herrera, Coordinador de Seguridad de la entidad accionada hace aproximadamente 34 meses atrás, contados desde la fecha en que se tuvo la audiencia de primera instancia, esto es, en el mes de noviembre de 2022 y que al realizar el cálculo comenzó en el mes de enero de 2020, posterior a que ingresó el demandante, según sus propios dichos; no obstante, manifestó que se hizo una reunión con el equipo de gestión humana y la Dirección Nacional de Operaciones con el fin de realizar la modificación a los contratos de trabajo del cliente viva cerritos, teniendo en cuenta que las funciones que realizaban no eran propias de escoltas, pero garantizando la misma remuneración de los escoltas; ello porque el cliente suele exigir cambio de personal; señaló que la modificación se planteó hacerla de manera voluntaria por parte de los trabajadores y que el accionante no estuvo de acuerdo; situación que no generó ninguna alteración en sus funciones y salario y agregó que *"(...) el cargo de vigilante motorizado aún existe en la empresa, que tiene igual salario al de escolta e iguales funciones para el cliente viva cerritos, pues la figura se creó por solicitud del cliente pero al hacer la valoración de la actividad se evidenció que lo que realizaban no era del cargo de escolta"*.

Hernán Toro Marulanda, Director Nacional de Operaciones desde el 25/06/2019, manifestó que el cliente viva cerritos dio unas recomendaciones frente al servicio, las que se concretaron que los escoltas harían recorridos en zonas asignadas para validar condiciones de seguridad y reacción en caso de disparar alarmas; señaló que de conformidad con el Decreto 356 de 1994 el cargo de guarda o escolta es el mismo y ostenta igual salario, que cuando el cliente dijo que ya no se tuviera el cargo de escolta, se puso en conocimiento de los trabajadores para suscribir un nuevo otrosí, ya que no iban a tener las mismas funciones, pero las condiciones, esto es, el lugar de prestación del servicio, el salario y los horarios serían los mismos y, agregó *"(...) que en la empresa no existe diferencia de rango en el perfil profesional de escolta y guarda motorizado, que el actor continuó trabajando en el cargo de escolta con iguales rutas y mismas condiciones a las existentes al proponérseles el otro si de manera voluntaria"*.

Testimonios que merecen credibilidad, fueron claros, coherentes, espontáneos y concretos en lo que les constaba o no, indicaron la razón de la ciencia de sus dichos y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que obtuvieron su conocimiento, salvo los dichos de Carlos Alberto Serna Ballesteros, quien por su relato se evidencia que obtuvo el conocimiento por las manifestaciones del propio demandante, siendo este entonces un testigo de oídas.

Declaraciones de las que se colige que el cliente "viva cerritos" solicitó a la entidad demanda la modificación del cargo, para lo cual, aquella citó a los trabajadores para que suscribieran un nuevo contrato o un otrosí de manera voluntaria, sin que el demandante lo hubiera efectuado, pero que en todo caso, ninguna variación sufrió al no suscribirlo, toda vez que hasta el día en que presentó su carta de renuncia ejecutó las mismas funciones, cubriendo las mismas rutas y recibiendo el mismo salario.

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO: El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.

Entonces, frente al primer motivo que expuso el demandante en la carta de terminación relacionada con **la modificación a su modalidad contractual**, se tiene que contrario a lo dicho por el trabajador, su empleador en manera alguna cambió la duración del contrato, pues continuó siendo a término fijo inferior a un año; lo que sucedió es que en virtud del numeral 2º del artículo 46 del CST, al completarse las 3 primeras prórrogas que iban hasta el 14/01/2021, la próxima renovación que comenzó el 15/01/2021 ya sería de 1 año; aspecto que no implicaba la suscripción de otro contrato o un otrosí al vigente; entonces, se tiene que este punto no es una justa causa imputable a su empleador como detonante para dar por finalizado su vínculo contractual.

Sobre el *ius variandi*, también se aprecia que ninguna variación se efectuó a su contrato, toda vez que tan solo se le manifestó al demandante que se modificaría el cargo que venía desempeñando, pero que sus condiciones seguirían igual, es decir, su remuneración, la jornada de trabajo y el lugar de prestación de servicios sería el mismo; situaciones que no llegaron a concretarse, toda vez que aquel no aceptó la suscripción del otrosí y, como lo dijeron los testigos, hasta el último momento el actor estuvo prestando su servicio de escolta.

Sumado a lo anterior, de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales visible a folio 47 del documento 16, se corrobora que el salario básico devengado a la fecha final de su contrato era el mínimo, lo que fue pactado en su contrato de trabajo más el pago de las horas extras y trabajo suplementario, lo que denota cumplimiento de la normatividad legal por parte de la empresa en reconocer factores salariales que hacen parte del salario, así como el auxilio vehicular que dijo el testigo Mario Humberto Duque Flórez les quitarían; aspectos que reafirman que no existió variación en condiciones laborales del demandante, como lo sugirieron los dos primeros testigos que fueron relacionados en esta decisión.

En ese orden de ideas, se tiene que, en este caso, el demandante no logró demostrar que los motivos aducidos por él en su carta de renuncia eran imputables a su empleador, por el contrario, se observa que fue una determinación propia, quien por conjeturas o suposiciones consideró finalizar su relación laboral, más no porque se hubieran cambiado sus condiciones laborales; por lo que se confirmará la decisión de primer grado en este aspecto.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se modificará el numeral primero de la parte resolutive de la decisión consultada para declarar la existencia del contrato de trabajo petitionado y se confirmará en todo lo demás.

Sin lugar a condena en costas al surtirse el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO: El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.

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

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la sentencia proferida el 15 de noviembre de 2022 por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laboral de Pereira dentro del proceso promovido por **OSCAR EDUARDO ASPRILLA LEUDO** en contra de **SEGURIDAD NACIONAL LTDA**, que quedará del siguiente tenor:

***"PRIMERO: DECLARAR** que entre el señor **OSCAR EDUARDO ASPRILLA LEUDO**, en calidad de trabajador y **SEGURIDAD NACIONAL LTDA**, en calidad de empleador, existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 15/01/2020 y el 28/01/2021;*

*PARAGRAFO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuesta por la accionada **SEGURIDAD NACIONAL LIMITADA** y en consecuencia **DENEGAR** las restantes pretensiones formuladas en su contra por **OSCAR EDUARDO ASPRILLA LEUDO** de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.*

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia objeto de consulta.

TERCERO: SIN CONDENA EN COSTAS.

Notifíquese y cúmplase,

Firmado Por:
Edna Patricia Duque Isaza
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 02
Pereira - Risaralda

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: **871a027a1eb66505a7a3292c92263d84afb0a3019be7f7c0517d20f8bc473c85**

Documento generado en 13/03/2024 03:41:38 PM

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

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN POR ESTADO: El presente auto se notifica a través del estado electrónico del 14 de marzo de 2024, publicado en la página web de la Rama Judicial a las siete de la mañana.