



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25290 31 05 001 2022 00097 01

Victor Julio Gutiérrez Cárdenas vs. Cooperativa de Transportadores de Fusagasugá "COOTRANSFUSA"

Bogotá D.C., siete (07) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala a resolver el **grado jurisdiccional de consulta** de la sentencia absolutoria proferida el 25 de septiembre de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Fusagasugá – Cundinamarca.

De otra parte, el apoderado del demandante abogado José Isaias Jaramillo Guzmán, identificado con C.C. NO. 79.708.307 y T.P. No.104.941 del C. S de la J., presentó renuncia al poder que le confirió el gestor, como quiera que se cumplen los presupuestos del inciso 4º del artículo 76 del CGP, se acepta la misma.

Dilucidado lo anterior, previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1.- Demanda. Víctor Julio Gutiérrez Cárdenas, mediante apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra la Cooperativa de Transportadores de Fusagasugá - Cootransfusa, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, desde el 18 de septiembre de 2010 hasta el 17 de mayo de 2021, cuando el empleador resolvió darlo por terminado de manera unilateral, sin justa causa, sin permiso del Ministerio del Trabajo, siendo ilegal su finiquito, en consecuencia, solicita



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

que se condene a la entidad demandada al pago de salarios dejados de cancelar desde el 1 de abril de 2020 al 17 de mayo de 2021, cesantías, intereses a las mismas, prima de servicios y vacaciones desde el 1º de enero de 2021 al 17 de mayo de 2021, indemnizaciones por la no consignación de cesantías, por despido del artículo 64 del CST, y la moratoria del artículo 65 ib., lo *ultra y extrapetita*, indexación y costas.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó en síntesis, que con la demandada celebraron un contrato de trabajo a término fijo iniciado el 18 de septiembre de 2010, cuya terminación era el 18 de noviembre del mismo año, vínculo que se prorrogó de manera sucesiva e ininterrumpida, señalando que dicho contrato mutó a un contrato a término indefinido y culminó de manera unilateral por el empleador el 17 de mayo de 2021, expresa que el cargo para el cual fue contratado fue de supernumerario, que luego desempeñó varios cargos, siendo el último el de Supervisor de Rutas, que consistía en que debía ubicarse en distintos puntos de las vías por las cuales transitaban los buses de la pasiva para verificar documentos, cobrar pasajes y establecer el aforo de pasajeros, en un horario que iba de 7 am a 7 pm, cuando estaba en la Aguadita y en Soacha y de 8 am a 8 pm al encontrarse en Chinauta y de 3 am a 1pm cuando era enviado al Peaje de Chusacá, actividades realizadas de domingo a domingo con descansos ocasionales sin compensación, que al momento del despido percibía por salario la suma de \$1.608.49.

Agrega que en abril de 2020 la entidad demandada, a raíz de la declaración del estado de emergencia por la Covid 19, le suspendió temporalmente el contrato de trabajo desde el 26 de abril de 2020 hasta el 17 de mayo de 2021, cuando fue despedido sin justa causa, informa que durante ese interregno no le pagaron salarios ni prestaciones, que a raíz de su calamitosa situación envió derechos de petición al empleador para que le dijeran la fecha en que reanudaría sus labores, y el 5 de abril de 2021 recibió comunicación donde le manifiesta la demandada que su contrato será terminado el 17 de mayo de 2021, anexándole además un documento donde se dice que el contrato de trabajo estaba suspendido por 376 días y le notificó que le pagaría cero pesos de liquidación, también le acompañó una certificación laboral, documento para



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

examen médico de retiro, certificado para retiro de cesantías y certificación de aportes a la seguridad social.

Expone que el despido fue injusto e ilegal porque gozaba de fuero sindical al momento del retiro, por ser miembro de la directiva del sindicato de trabajadores de Cootransfusa, en condición de Tesorero Suplente, organización sindical en la que está activo desde 2016, asegura que no le fue notificado permiso o autorización del Ministerio del Trabajo para suspender su contrato, que es acreedor al reconocimiento de la indemnización por despido injusto y reitera que le debe la demandada salarios de 1º de abril de 2020 al 17 de mayo de 2021, cesantías, intereses a las mismas, prima de servicios, vacaciones, así como las indemnización por no consignación de las cesantías, y moratoria del artículo 65 del CST.

2.- La demanda inicialmente fue de conocimiento del Juzgado Primero Civil del Circuito de Fusagasugá, la que luego de ser subsanada mediante auto de 28 de abril de 2022 se admitió y se dispuso su notificación a la demandada de acuerdo con el extinto artículo 8º del Decreto 806 de 2020 y correrle el traslado de rigor. (pdf 08).

3.- Contestación de la demanda: la Cooperativa de Transportadores de Fusagasugá – Cootransfusa, mediante apoderado judicial contestó la demanda con oposición a las pretensiones, en las razones de derecho de defensa expuso en cuanto al reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo nunca fueron autorizadas, le pagó la totalidad de los emolumentos laborales al demandante, siempre garantizó los derechos mínimos del trabajador.

En ejercicio de su derecho de defensa propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de las obligaciones demandadas, inexistencia del derecho, cobro de lo no debido y pago, legalidad de la suspensión del contrato de trabajo, prescripción, inexistencia de prueba que determine la existencia de trabajo en horas extras, dominicales y festivos, el fuero sindical no da derechos de renovar el contrato de trabajo, y la genérica.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

4.- Ante la creación del Juzgado Primero Laboral del Circuito de Fusagasugá fue remitido por competencia el expediente mediante auto de 20 de junio de 2023. El mencionado Juzgado Primero Laboral del Circuito de Fusagasugá, por auto del 13 de julio de 2023 avocó conocimiento y fijo el 25 de septiembre siguiente para llevar a cabo la audiencia de trámite y juzgamiento del artículo 80 del CPT y de la SS. (pdf 25).

5.- Sentencia de primera instancia. El juez Primero Laboral del Circuito de Fusagasugá, mediante sentencia proferida el 25 de septiembre de 2023, resolvió declarar probadas las excepciones de mérito de inexistencia de las obligaciones demandadas, inexistencia del derecho y cobro de lo no debido y legalidad de la suspensión del contrato de trabajo propuestas por la pasiva, en consecuencia absolvió a la Cooperativa de Transportadores de Fusagasugá – Cootransfusa de todas las pretensiones incoadas por el demandante, lo condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$290.000. y concedió el grado jurisdiccional de consulta al ser la sentencia totalmente adversa al gestor y esta no fue apelada.

6.- Grado jurisdiccional de Consulta. Como la sentencia resultó totalmente contraria a las pretensiones del demandante, y este no la apeló, se surtirá el grado jurisdiccional de consulta, en los términos del artículo 69 del CPT y de la SS, reformado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

7.- Alegatos de conclusión: En el término de traslado ninguna de las partes ejerció su derecho a presentar alegaciones de segunda instancia.

8.- Problema (s) jurídico (s) a resolver. Esta sala verificará si obró bien o no el juez de instancia al declarar probadas las excepciones de mérito y en consecuencia absolver a la demandada de las pretensiones incoadas por el demandante, o si por el contrario desacertó en tal decisión, dependiendo de lo que resulte, establecer si hay lugar a condenar a la entidad accionada a las pretensiones de la demandada.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

9.- Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia consultada será **confirmada**.

10.- Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 23, 24, 46, 51, 53, 412 del CST., 60 y 61 del CPTYSS, 164, 167, 180, 191, 221 del CGP.

Consideraciones

En el caso bajo estudio el demandante pide en su demanda que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 18 de septiembre de 2010 al 17 de mayo de 2021, al considerar que como el contrato de trabajo a término fijo fue prorrogado sucesivamente, posteriormente se convirtió en la modalidad de contrato a término indefinido, culminado por decisión unilateral injusta e ilegal por la entidad demandada.

La parte accionada en la respuesta de la demanda aceptó que las partes celebraron un contrato de trabajo a término fijo el 18 de septiembre de 2010 por dos meses, esto es, hasta el 17 de noviembre del mismo año, prorrogado por primera vez del 18 de noviembre de 2010 al 17 de enero de 2011, una segunda prórroga del 18 de enero de 2011 al 17 de marzo de 2011, una tercera prórroga del 18 de marzo de 2011 al 17 de mayo de 2011 y el contrato a un año comenzó el 18 de mayo de 2011 venciendo el 17 de mayo de 2021, pero no mutó a contrato a término indefinido, como lo asegura el demandante.

Por consiguiente, no está en discusión la existencia del contrato de trabajo, ni sus extremos temporales, lo que se controvierte es su modalidad, ya que mientras el demandante alega que ese contrato a término fijo se convirtió en un contrato a término indefinido, la pasiva considera que no puede mutar a esa modalidad contractual, dado que la relación laboral lo fue mediante contratos a término fijo que se fueron prorrogando hasta su culminación, verificándose con los documentos aportados con la demanda y su respuesta tales vinculaciones laborales (pdf 03 fls. 32 a 35)



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

El juez del conocimiento en la sentencia que se revisa, luego de referirse al artículo 46 del CST que regula el contrato a término fijo y los precedentes jurisprudenciales, en específico la sentencia SL5262-2021 de nuestra Corporación de cierre, de verificar el contenido del contrato de trabajo a término fijo inferior a un año suscrito entre las partes el 18 de septiembre de 2010 con fecha de terminación de 18 de noviembre siguiente, esto es, por dos meses, para ejercer el cargo de supernumerario, que obra a folios 32 a 35 del pdf 03 del expediente digital, de constatar la comunicación de ascenso de 16 de febrero de 2014, dirigida al actor, al cargo de Inspector de Rutas del servicio intermunicipal, asignándole nuevas funciones y el cumplimiento de unos deberes como trabajador que obra a folios 37 y 38 del pdf 03), de analizar la certificación laboral expedida el 17 de abril de 2019 por John Jairo Sarmiento Ortegón, gerente general, donde se hace constar que el demandante se desempeñó como supervisor de rutas mediante contrato de trabajo a término fijo desde el 18 de septiembre de 2010 a la fecha, con una asignación mensual de \$1.369.099, más horas extras, dominicales y comisiones por \$360.000, y señalar que si bien en otras certificaciones se dice que el contrato es a término indefinido, lo cierto es que se aportó es el contrato a término fijo, y lo persuade más la citada certificación expedida por John Jairo Sarmiento Ortegón Gerente General de la pasiva, para concluir que debía negarse la pretensión referida a declarar que el contrato a término fijo se convirtió en uno indefinido.

En este punto la Sala acompaña lo considerado por el juez de instancia en la sentencia que se revisa, dado que el numeral 2º del artículo 46 del CS.T. consagra que el contrato de trabajo inferior a un año, solo puede prorrogarse sucesivamente hasta por 3 periodos iguales o inferiores, cumplidos ellos, el término de renovación no podrá ser inferior un año, pero no cambia su modalidad a indefinido.

Por consiguiente, como el plazo inicialmente pactado en el contrato de trabajo a término fijo fue del 18 de septiembre de 2010 por dos meses, la primera prórroga se dio el 18 de noviembre de 2010 al 17 de enero de 2011, la segunda prórroga del 18 de enero al 17 de marzo de 2011, la tercera prórroga del 18 de marzo al 17 de mayo de 2011 y desde el 18 de mayo de 2011 a un año y así



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

sucesivamente de ahí en adelante, de tal manera que por el hecho que se hayan superado las tres prórrogas, por esa simple circunstancia no convierte o muta ese contrato a término fijo a uno a término indefinido, ya que para que ello hubiera ocurrido necesariamente las partes debieron convenir una modalidad diferente a la pactada, lo que brilla por su ausencia, de ahí la sinrazón del demandante, de tal suerte que acertó el juez de instancia al negar tal pretensión, motivo por el cual en este punto se confirmará la sentencia consultada.

Elucidado lo anterior, procede la Sala a referirse acerca de la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo, recordando que el artículo 51 del CST consagra tal figura, señalando entre sus causales para tomar esa determinación la fuerza mayor o el caso fortuito que impiden de manera temporal su ejecución.

De otro lado el artículo 53 ib., señala que durante el interregno que perdure la suspensión del vínculo contractual queda interrumpida la obligación del trabajador de prestar sus servicios y a su vez el empleador no continúa con la obligación de pagar salarios, pudiendo descontar ese periodo para la liquidación de vacaciones, cesantías y jubilaciones.

La entidad demandada con ocasión a la pandemia provocada por el Covid 19, con apoyo en la causal primera del mencionado artículo 51, suspendió temporalmente los contratos de trabajo, cesando por consiguiente las obligaciones principales del mismo *“persistiendo el vínculo contractual hasta que desaparezcan las causas que impiden el desarrollo normal de las actividades de la empresa, ante la expedición de los diferentes actos de gobierno que no permiten su desarrollo normal (...) En consecuencia los contratos de trabajo suscritos y vigentes (...) quedan suspendidos hasta el día 26 de abril de 2020 y/o hasta que las condiciones de limitación a la movilidad establecidas por el Gobierno Nacional, Departamental y Municipal desaparezcan»*, lo que se verifica con el comunicado No. 3 de 11 de mayo de 2020 expedido para los asociados de Cootransfusa, donde se hace referencia al Decreto Legislativo 639 de 2020.

Obra Resolución expedida por la pasiva por la cual se suspenden temporalmente los contratos individuales de trabajo por fuerza mayor o caso



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

fortuito, con apoyo en la circular 021 del 17 de marzo de 2020 *“dirigida a los empleadores y trabajadores del sector privado sobre “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID -19 y de la declaratoria de emergencia sanitaria”*, que ante esa situación resuelve suspender temporalmente los contratos de trabajo, hasta el 26 de abril de 2020 *“y/o hasta que las condiciones de limitación a la movilidad establecidas por el Gobierno Nacional, Departamental y Municipal desaparezcan”* comunicándose dicha Resolución tanto al Ministerio del Trabajo como a los trabajadores de la pasiva, señalando que durante la suspensión se continúa efectuando pagos de aportes a salud y pensión. (fls. 42 a 46 pdf 03 y 27 a 31 pdf 10)).

Obra certificación de 8 de enero de 2021 expedida por Normy Yunary Poveda Roncancio, Directora de Talento Humano de la pasiva, se verifica que el contrato de trabajo del actor estaba suspendido desde el 14 de abril de 2020 *“hasta que desaparezcan las causas que impiden el desarrollo normal de las actividades de la empresa, lo anterior debido a la crisis sanitaria por la que está pasando el mundo en este momento por el COVID 19”* (fl. 47 pdf 03).

Obra comunicado No. 03 de 11 de mayo de 2020, para los Asociados y trabajadores de Coo transfusa, del Presidente del Consejo de Administración Geyner González y del Gerente John Jiro Sarmiento Ortégón, asunto Decreto 639 de 8 de mayo de 2020, mediante el cual se expone que a raíz de que la Cooperativa no está operando, los contratos de trabajo están suspendidos que el apoyo que entregaría el Gobierno Nacional del 40% no alcanza para cubrir salarios por no tener ingresos, sin que ese aporte cubra el 100% del salario de los trabajadores, la Cooperativa no se postula para mayo de 2020 al PAEF. (fls. 32 y 33 pdf 10).

El juez del conocimiento luego de referirse a la noción de fuerza mayor contenida en el artículo 1º de la Ley 95 de 1890, y de los precedentes jurisprudenciales, consideró que la pandemia ocasionada por la Covid 19 es dable catalogarla como fuerza mayor, ya que por esa situación el empleador no pudo cumplir con la ejecución del contrato de trabajo, aunado a que el Gobierno Nacional dispuso el confinamiento obligatorio, suspendiéndose las



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

actividades económicas en todo el territorio nacional, siendo válida la decisión del empleador de suspender el contrato de trabajo a sus trabajadores, como lo dispuso en la mencionada Resolución, obviamente en el entendido que no puede ser incierta e indefinida, consideraciones que acompaña la Sala.

Lo que incluso fue aceptado por el demandante, ya que revisada la petición de 30 de octubre de 2020 presentada por el actor a la convocada a juicio, se verifica que estuvo al pendiente de la reincorporación a sus labores, solicitando que se reanudaran por estar suspendidas. La accionada el 18 de noviembre siguiente dio respuesta indicándole que el gremio de transporte fue el más afectado con la pandemia, sin recibir el 100% de ingresos, lo que reactivaría cuando se contara con un aforo de más del 50%. (fls. 49 a 52 ib.).

Tal pedimento del demandante fue reiterado en febrero y marzo de 2021, pero no obra respuesta por parte de la demandada. (fls. 53 a 66 pdf 03).

El demandante en su interrogatorio manifestó sobre el particular que no fue llamado a reanudar sus labores, señalando que fue porque estuvo afiliado a la organización sindical, expresando que ello que no ocurrió con otros trabajadores que si fueron llamados.

Se recibieron los testimonios de Jhon Steve Rodríguez Peña, Daniel Gilberto Briceño Rivas y de Carlos Eduardo Pérez Zambrano.

El testigo Jhon Steve Rodríguez Peña, compañero de trabajo del actor desde 2008, manifestó que por la pandemia en 2020 la empresa les suspendió el contrato de trabajo a todos los trabajadores, entre ellos al demandante, lo que sabe porque les dieron una comunicación que por la pandemia los contratos se suspendían, pero pagó la demandada salud y pensión, considera que el demandante dejó de trabajar por tener relación con el sindicato, dijo que a esa gente la querían sacar, que él cree que fue por estar en el sindicato, que lo que ha visto es que quisieron sacarlo por un fuero sindical, que en su concepto es un acoso laboral, relató que a unos trabajadores les dieron vacaciones y a



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

otros le suspendieron el contrato y no sabe si la pasiva le debe al actor periodos de vacaciones.

El deponente Daniel Gilberto Briceño Rivas, Jefe de Rodamiento de Cootransfusa, expresó que conoce al demandante hace más de 20 años, cuando ingresó a laborar en 2001, tiempo en que el actor trabajaba para los propietarios de los vehículos y en 2010 directamente con la entidad cuando formalizó su contrato hasta la pandemia, manifestó que en abril de 2020 le suspendieron el contrato tanto al demandante como a todos, mientras durara la pandemia dice que él -testigo- fue reintegrado el 21 de noviembre de 2021, que sabe que al demandante lo desvincularon de la empresa, pero no sabe la fecha, que no tiene claro lo de prestaciones y de sueldos no le consta.

El declarante Carlos Eduardo Pérez Zambrano, expuso que ingresó a laborar en 1991 y el demandante era conductor, que en 2010 el actor laboró como inspector hasta el año 2021, cuando se suspendieron los contratos por la pandemia, dice que la empresa no llamó al gestor luego de la pandemia, señala que el accionante le comentó que le habían suspendido el contrato y que el gerente le dijo que no quería saber nada de esas personas, aduce que la pasiva no quería nada con el accionante por ser parte del sindicato, que a otros del sindicato, a él -testigo- y a Daniel los llamaron al año y pico.

Interesa recordar que a causa de la pandemia por la Covid 19, mediante Decreto 1408 del 3 de octubre de 2020 fue prorrogado el aislamiento preventivo obligatorio hasta el 1º de diciembre de 2020, y prorrogado nuevamente por el Decreto 1550 de 28 de noviembre de esa anualidad, y en cuanto a la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, se emitieron las Resoluciones 2475, 2532, 2230 de 2020 y 222 de 2021.

Conforme con el material probatorio acopiado, es dable concluir en primer lugar que no se encuentra probado la fecha desde la cual Cootransfusa empezó a reincorporar a sus trabajadores en sus labores, y en segundo lugar, por el hecho que el demandante no haya sido llamado durante el año 2021, no se puede colegir que fue por una persecución sindical o que haya sido víctima de



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

un trato discriminatorio por formar parte de la organización sindical, ya que a ninguno de los declarantes les consta esa situación de manera directa, pues lo que dijeron se trata de unas suposiciones o apreciaciones subjetivas, ya que en ningún momento presenciaron algún acto en ese sentido, incluso el testigo Carlos Eduardo Pérez señaló que lo sabía porque el actor se lo contó, es decir, se trata de un testigo de oídas.

Así las cosas, de esas declaraciones no es posible arribar a la convicción que el motivo por el cual no se llamó al demandante para que se reincorporara al trabajo fue con ocasión de ser miembro del sindicato, ya que ninguno de los deponentes, se reitera, presenciaron de manera directa alguna situación relacionada con esa circunstancia, quedando en simples apreciaciones, lo que es contrario a la culminación del vínculo por una causal objetiva, como se estudiará más adelante.

En esa medida, al haber quedado establecida la data de suspensión del contrato de trabajo a término fijo del demandante, a causa de la fuerza mayor invocada por la entidad empleadora con ocasión de la pandemia del Covid 19, hasta que se reanudara la actividad de transporte que prestaba, no es dable declarar la ineficacia de la causal invocada por el empleador, se reitera la fuerza mayor, en consecuencia, no era del caso imponer condena por concepto de salarios dejados de percibir desde abril de 2020 al 17 de mayo de 2021, data en que se dio por terminado el contrato a término fijo del actor al no haber sido renovado, por la sencilla razón que al estar suspendido el vínculo contractual no estaba obligado el empleador a tal pago, al no haber prestación del servicio por parte del trabajador, por las dolorosas circunstancias acaecidas a causa de la pandemia de la Covid 19.

En cuanto a la prima de servicios y compensación de vacaciones de 2021 obra la liquidación del contrato de trabajo por tales periodos. (pdf. =

Respecto a las cesantías y sus intereses, se encuentran en blanco, es decir que no se hubiese reconocido ninguna cifra por esos conceptos, recuérdese que el artículo 53 del CST autoriza al empleador para descontarlo, en el evento



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

en que ocurra la suspensión del contrato de trabajo y en cuanto a la prima de servicios de 2020 no se formuló dicha pretensión en el libelo.

Superado lo anterior, no había lugar a estudiar la sanción moratorio por falta de consignación de las cesantías, recordando que al finiquito de la relación laboral, cesa la obligación de consignarlas debiendo entregarlas directamente al trabajador.

Por último, no está demás señalar que de acuerdo con el artículo 412 del CST las suspensiones de los contratos de trabajo, en principio no requieren de intervención judicial, tal y como lo ponderó el juez de instancia.

Y como el juez a quo arribó a las mismas conclusiones en estos aspectos se confirmará la sentencia consultada.

Finalmente, frente a la petición de la indemnización por despido injusto, se verificará si el contrato de trabajo del gestor tuvo su fin por despido injustificado o el finiquito fue legal y objetivo.

Respeto de los contratos de trabajo a término fijo, consagra el numeral 1º del artículo 46 que *“Si antes de la fecha del 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, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente”*.

En el caso bajo estudio, se evidencia que el contrato de trabajo del demandante en su prórroga culminaba el 17 de mayo de 2021 y el aviso de la pasiva informándole su decisión de no renovarlo data del 5 de abril de 2021, esto es, lo hizo con antelación a 30 días calendario, en los precisos términos exigidos legalmente, por ende el finiquito del contrato de trabajo fue por una causal legal y objetiva, más no por un despido injustificado, motivo por el cual no había lugar a fulminar condena, de tal suerte que acertó el juez de instancia al absolver a la pasiva en este punto. (pdf 10 fl. 70).



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

De otra parte obra la liquidación del contrato de trabajo de 17 de mayo de 2021, ajustes de nómina, carta de autorización para descuentos por nómina, autorización de retiro parcial de cesantías del demandante de 18 de febrero de 2021, comunicación dirigida a Normy Yurany Poveda Roncancio, Directora de Talento Humano de Cootransfusa de 17 de febrero del mismo año, solicitando el actor el pago de las cesantías de acuerdo con el Decreto gubernamental expedido a causa de la emergencia económica, recibido en la misma fecha por la pasiva y certificación de afiliación del demandante al fondo de cesantías Porvenir (fls. 65 a 74 pdf 10).

Finalmente, de cara al material probatorio acopiado, no merece reproche alguno la declaratoria de las excepciones de mérito de la demandada de Inexistencia de las obligaciones demandadas, inexistencia del derecho y cobro de lo no debido y legalidad de la suspensión del contrato de trabajo, dada la improsperidad de lo pedido por el demandante, como quedó estudiado.

Conforme con lo dicho se confirmará en su integridad la sentencia consultada.

Sin costas en esta instancia por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia consultada, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Sin costas en la consulta.

Tercero: Devolver el expediente digital, al juzgado de origen



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

(En uso de permiso)

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado