



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

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25290 31 05 001 2021 00295 02

Jorge Eduardo Bojacá García vs. Cootranstenjo

Bogotá D. C., diecinueve (19) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación presentado por el demandante contra la sentencia proferida el 24 de enero de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Prevía deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1.- Jorge Eduardo Bojacá García promovió proceso ordinario laboral contra **Cooperativa de Transportes de Tenjo, Cootranstenjo**, con el fin de que se declare la existencia de un contrato verbal de trabajo desde el 4 de febrero de 2004 al 15 de junio de 2018, que su último cargo fue de conductor, devengando por salario la suma de \$1.040.000, en una jornada por turnos que iba de 4:45 am a 5 pm y de 5 am a 8 pm., que la demandada no lo afilió al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, ni a caja de compensación familiar, que el contrato culminó de manera unilateral y sin justa causa por el empleador, que no le pagó durante la relación laboral los emolumentos a que tiene derecho relacionados en la demanda, ni al finiquito las prestaciones sociales, en consecuencia, solicita que se condene al pago de cesantías, intereses a las mismas, primas de servicio, dotaciones, indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST y por la no consignación de cesantías a un fondo, aportes a seguridad social durante el vínculo laboral y costas del proceso.

Agrega que el 13 de diciembre de 2018 se declaró fracasada la audiencia de conciliación adelantada ante el Ministerio de Trabajo, porque la demandada no compareció a la diligencia.



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

2.- La demanda se presentó el 26 de noviembre de 2021, se inadmitió el 18 de marzo de 2022, una vez subsanada finalmente fue admitida por auto de 23 de junio de 2022. Se dispuso la notificación a la demandada, corriéndose el respectivo traslado para que ejercieran su derecho de defensa. La demandada fue notificada el 5 de julio de 2022

3.- **Contestación de la demanda:** Cootranstenjo contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, negó la existencia de la relación laboral, y por lo tanto dijo que no tenía el deber de cumplir con ninguna obligación en calidad de empleadora, señala que el demandante prestaba ocasionalmente el servicio de conductor de relevo, a través de un contrato verbal de prestación de servicios, por ende, no existía subordinación y que aun cuando se lograra probar el contrato de trabajo la acción se encuentra prescrita.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: prescripción de la acción, inexistencia de la relación laboral e inexistencia de prueba de la relación laboral y sus elementos, la genérica.

4.- **Sentencia de primera instancia.** La Jueza Primera Laboral del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 24 de enero de 2024, declaró la existencia de la relación laboral entre las partes desde el 31 de diciembre de 2004 al 1º de junio de 2018; condenó a la demandada a pagar los aportes a pensión por dicho interregno teniendo en cuenta como IBC el SMLMV; declaró probada parcialmente la excepción de prescripción, absolvió a la pasiva de las demás pretensiones; condenó en costas al demandante en un 50% fijando como agencias en derecho 1 SMLMV.

5.- **Recurso de apelación parte demandante:** Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante interpuso recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos:

“(…) De manera muy respetuosa del fallo que acaba de proferir y notificar a las partes, me permitió interponer el recurso de apelación contra la misma. El fundamento del recurso es el siguiente: Su señoría, teniendo en consideración los argumentos expresados por la sentencia en la parte motiva respecto de declarar en el numeral tercero parcialmente probada la excepción de prescripción, me permito formular lo siguiente: honorables Magistrados debe tenerse en consideración que el artículo 489 del CST indica que la interrupción de la prescripción dice lo siguiente << El simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador acerca de un derecho obviamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual inicia a contarse de nuevo a partir del reclamo y



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

por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente >>. Basados en el artículo 489, del cual de manera muy respetuosa, me permito indicar este artículo ha llevado que, según los documentos aportados, como bien lo señaló la juez de primera instancia, el demandante oportunamente presentó una reclamación ante el Ministerio de Trabajo, esta reclamación que realizó ante el Ministerio de Trabajo, la efectuó específicamente, la radicó ante el Ministerio de Trabajo el 01 de noviembre del año 2018, y en ese orden de ideas, teniendo en cuenta que solamente y exclusivamente fue recibida por el demandado, según consta en la prueba documental aportada por la parte actora, este documento, este oficio que fue expedido por el Ministerio de Trabajo el 4 de diciembre del 2018, solamente fue recibido por la demandada según el sello que se puede recibir de la reclamación el 10 de diciembre de 2018, cuando hay constancia y un sello recibido por parte de la cooperativa de que efectivamente se hizo esa reclamación. En ese orden de ideas y acogéndome a lo consagrado en el artículo precitado artículo 489, la prescripción a diferencia de la contabilidad determinada por la sentencia de primera instancia, considero que debe calcularse de manera muy respetuosa en los términos señalados en el artículo en mención, es decir, el artículo 489, solo hasta cuando el demandante recibe esa comunicación es que se empieza a contabilizar el término y no como lo señaló la juez de primera instancia, desde el momento en que el demandante elevó la solicitud, esto es el 01 de noviembre del año 2018, como lo señala anteriormente, y como lo ha señalado la juez de primera instancia; dado que específicamente la Corte Suprema de Justicia en varias sentencias, ha indicado que el término de la prescripción señalado en la norma en mención debe calcularse, debe computarse específicamente desde el momento en que la empresa, en este caso la demanda, la cooperativa Cootranstenjo tiene conocimiento de dicha reclamación y esta prueba sí obra entre el proceso, como es lo que se acaba de notar el oficio emitido por el Ministerio de trabajo, y el cual fue recibido el 10 de diciembre del año 2018 y en este orden de ideas y atendiendo la artículo 489, el término se interrumpe desde este momento, es decir, del 10 de diciembre del 2018, es decir, que el demandante contaba con el término que debía computarse, iniciar a contabilizar, según artículo 489 y, en consecuencia, el término para presentar la demanda finalizaba el 24 de marzo del año 2022, todo ello teniendo en cuenta, obviamente, como también lo señaló la juez de primera instancia, el término en el cual no se contabiliza términos porque como todos sabemos, hubo una interrupción de términos por la pandemia y por el COVID, y eso fue un término de 3 meses y 15 días, por ello, el término para presentar la demanda, teniendo en cuenta la validez que se le debe dar de manera muy respetuosa, Honorables Magistrados de la Sala Laboral de Cundinamarca, que el término para contabilizar nuevamente la prescripción es la de recibido de la audiencia de consideración, esto es el 10 de diciembre del año 2018, insisto, el término en ese orden de ideas terminaba o finalizaba para presentar la demanda el día 24 de marzo del año 2022. Como lo señala la juez de primera instancia, la suscrita o la parte demandante radicó la demanda en la presente demanda el 26 de noviembre del año 2021, lo que trae como consecuencia que efectivamente y oportunamente contabilizando los términos en los términos consagrados, artículo 489, se presentó oportunamente, y en ese orden de ideas teniendo en consideración que la parte el numeral primero de la de la sentencia que aquí se acaba de proferir y de la parte motiva, se ha declarado la existencia de un contrato laboral entre las partes, pues emanan todos y cada uno de los derechos a los que tiene el demandante y de los cuales solicito muy respetuosamente, señoría, se revoque la decisión en tal sentido; para lo cual señoría muy respetuosamente me permito sustentar jurisprudencialmente esta solicitud, teniendo en cuenta que la Corte sostenido que, abro comillas, la Corte ha sostenido que el simple reclamo escrito que exige la ley para interrumpir la prescripción no está sometido a formalidades precisas, de manera tal que el que se tramite al empleador a través de centros de conciliación resultado válido para esos efectos, cierro comillas;



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

eso basados en sentencia de la Corte Suprema de Justicia, el doctor Rigoberto Echeverri Bueno, a través de la sentencia SL687 de 2007 bajo el radicado 47127 de sentencia el 27 de enero del año 2017, que trae a colación también y ratifica y confirma las sentencias que ha proferido la Corte Suprema de Justicia al respecto de la validez que tiene para interrumpir ese término de prescripción, es precisamente la nota, la comunicación que envía el Ministerio de trabajo hacia el empleador y como lo observamos anteriormente, esa nota fue recibida efectivamente por el empleador el 10 de diciembre del año 2018, en consecuencia, considera la suscrita de manera respetuosa, Honorable Magistrados, que el término que contaba el demandante para formular o presentar su demanda no se encuentra prescrito y, en consecuencia, reitera la solicitud que se elevó desde el momento que se radicó la demanda referente al reclamo de todos y cada uno de sus derechos prestacionales, especialmente el tema de las primas, las cesantías, las vacaciones, todos los derechos derivados de este contrato laboral, los intereses de las cesantías, el vestuario, afiliaciones a la caja de compensación, salud, bueno, todos los derechos que se derivan del contrato laboral. En esas ideas, pues ese es el primer punto que quería como tocar referente al recurso de apelación que se presenta en esta demanda. Seguidamente, pues en cuanto a la fecha en la cual la juez de primera instancia señala los extremos laborales, para lo cual también obviamente en esta oportunidad presentó el recurso de apelación porque efectivamente, si bien es cierto que la doctora, como bien lo señaló, se le dio plena validez al certificado de servicios brindados o prestados por el demandante, es de concluir que el demandante nunca, perdón, la parte demandada, nunca se opuso ni tachó de falso dicho documento, como lo manifestó el apoderado, perdón, la señora juez, y en ese orden de ideas, pues surte efectos jurídicos; este documento, si bien es cierto que indicó que inició su vida laboral en el año 2004, indicó también que finalizó en junio de 2018, y es así que precisamente dentro de las pruebas y dentro de lo señalado en los hechos de la demanda y aún más se pudo precisar con el interrogatorio de parte, el cual se rindió bajo la gravedad de juramento por parte del demandante en la audiencia pasada, pues debe precisarse, su señoría y Honorables Magistrados, que el despacho sí precisó, sí probó los extremos laborales que he indicado en el escrito de la demanda, frente a lo cual el apoderado de la parte demandada tuvo la oportunidad, contó con la oportunidad de desvirtuar esta respuesta que incluso el mismo despacho solicitó que se aclarara por la parte demandante y no desvirtuó este hecho en ninguna de las preguntas elevadas o realizadas por el apoderado de la parte demandada. En ese orden de ideas y atendiendo que la misma parte demandante pudo confesar, pudo señalar, pudo indicar, pudo aclarar que los extremos laborales precisamente corresponden a los señalados en el escrito de la demanda, solicito Honorables Magistrados tener en consideración que la relación laboral sí estuvo vigente desde el 4 de febrero, año 2004 hasta el 15 de junio del año 2018, para lo cual es de precisar también, que el demandante en la reclamación que hizo ante el Ministerio de trabajo se precisó los extremos y los tiempos que aquí se están exigiendo en la presente demanda. Seguidamente también es importante reseñar que la juez de primera instancia, pues negó la indemnización por despido injustificado, aduciendo que no existe prueba al respecto, para lo cual también, Honorables Magistrados solicitó se revoque dicha decisión, teniendo en consideración que el demandante igualmente aclaró al despacho en el interrogatorio de parte y bajo la gravedad de juramento que es esta terminación obedeció a situaciones ajenas, subjetivas, más no objetivas señaladas en el artículo 62 del CST y por ende, torna de manera injustificada la terminación del contrato laboral, y quien debe acreditar quien debe probar ante la manifestación, ante el hecho presentado en la demanda respecto al despido injustificado, le corresponde es a la parte demandada, quien debe acreditar específicamente si el contrato finalizó por justas causas, pero como se puede observar, brilla por su ausencia que la parte demandada hubiese realizado gestiones o prueba alguna tendiente a señalar las circunstancias que



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

rodearon o las razones que rodearon esa terminación del contrato, pero por el contrario, la parte demandante cuando acudió al Ministerio de Trabajo, manifestó que por razones personales, por razones íntimas, incluso y personales, pues es que dieron por terminado su contrato, pero no por razones objetivas, como lo indique anteriormente y según lo señalado por el CST. Lo anterior da a concluir que, efectivamente, la relación contractual entre las partes si finalizó de manera injustificada, generando como consecuencia una indemnización por despido injustificado y, por lo tanto, solicitó respetuosamente Honorables Magistrados, se revoque esa decisión y se condene a la parte demandada, dado el origen de un contrato laboral que fue declarado el presidente de proceso y que se ha condenado la demanda a esta indemnización. En ese orden de ideas, también resulta importante señalar esos aspectos que me llevan a presentar y formular ante su despacho, su señoría, pues el recurso de apelación y los argumentos tanto jurídicos, el sustento jurisprudencial, especialmente en lo referente a la prescripción, que me lleva a solicitar que se revoque la decisión y en su lugar se acceda por el Tribunal a todas y a cada una de las pretensiones contenidas en la demanda, tanto declarativa como de condena...”.

6.- Alegatos de conclusión: En el término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia; el demandante insiste en sus argumentos de apelación, especialmente en que no operó la prescripción y que el extremo de la relación laboral inicial data del 4 de febrero de 2004. A su turno, Cootranstenjo solicitó que se confirme la sentencia de primer grado.

7.- Problema (s) jurídico (s): Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a la Sala establecer lo siguiente: 1) se equivocó la jueza de instancia en la fijación de los extremos de la relación laboral; 2) desacertó la jueza a quo al declarar parcialmente probada la prescripción; dependiendo de lo que resulte, analizar la viabilidad de las pretensiones de la demanda.

8.- Resolución al (los) problema (s) jurídico (s). De antemano, la Sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

9.- Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Arts. 23, 24, 488 y 489 del CST; 164 y 167 del CGP; 60, 61 y 151 del CPTSS; SL 18 de junio de 2008 Rad. 33272, SL 1063- 2019, SL 2394-2022, SL816-2022 Rad. 831171.

Consideraciones

1.- Extremos de la relación laboral.

Lo primero que debe recordarse es que, como bien lo tiene aceptado pacíficamente la Sala, según lo establecido en el artículo 167 del CGP, corresponde a las partes



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

probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ib. prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPT y SS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el art. 61 ib. establece que el juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Sumado a lo anterior, interesa precisar que si bien en los términos del artículo 23 del CST los elementos del contrato de trabajo son tres: prestación personal de unos servicios en favor de otro, remuneración y la continuada subordinación, el artículo 24 de la misma obra ha dicho que la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el referido tipo de contrato, evento en el cual quien alegue la condición del trabajador le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el receptor del servicio, tiene la carga de demostrar que tales servicios fueron realizados de forma independiente o autónoma, o en virtud de un contrato diferente al laboral, para de esta forma desvirtuar la anotada presunción.

Cabe aclarar que en este tipo de procesos no es estrictamente necesario que la parte demandante acredite la subordinación, pues para que la presunción legal sea eficaz su única obligación es probar la prestación personal de unos servicios en favor de otro, lo que se encuentra acorde con lo estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política.

También incumbe a la parte demandante probar la intensidad, términos y extremos temporales en que se desarrolló la relación.

En el caso bajo estudio no se discute la existencia de la relación laboral, dado que así lo declaró la juzgadora de instancia, y no lo reprocharon las partes; la inconformidad planteada por el demandante radica en la fijación de los extremos del contrato de trabajo.

Elucidado lo anterior, se recuerda, que le incumbía al accionante demostrar que el extremo inicial de la relación laboral fue a partir del 4 de febrero de 2004 y que culminó el 15 de junio de 2018, lo que no logró acreditar, dado que al plenario no se



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

aportó ninguna prueba documental o de otra índole que comprobara dicho interregno (ver PDF'S 02 y 14 del expediente).

Ello es así, porque revisada la certificación expedida por la entidad demandada fechada el 30 de octubre de 2018, que obra en el fl. 30 del pdf 02, se verifica que se señaló como fecha de inicio de la relación laboral el año 2004, pero no se dice ni el mes, ni el día de esa anualidad; y como extremo final junio de 2018, y no se indicó el día; por lo tanto, ante esas omisiones, era dable por aproximación fijar los extremos temporales del contrato de trabajo, teniendo como inicial el 31 de diciembre de 2004, y final el 1º de junio de 2018, como bien lo hizo la juzgadora de instancia, toda vez que conociendo el año de comienzo del contrato, por lo menos se entiende que laboró el último día del último mes de esa anualidad, y en cuanto a su data final, como se sabía el mes y el año, es dable considerar que prestó sus servicios hasta el primer día de dicho mes; y debido a la orfandad probatoria con la que se evidenciara que el contrato comenzó el 4 de abril de 2004 y terminó el 15 de junio de 2018, acertó la juzgadora de instancia al fijar esas fechas como inicio y final del mentado contrato, en esa medida se confirmará la sentencia apelada por este aspecto.

No está de más recordar que en primera instancia ambas partes desistieron de la práctica de la prueba testimonial decretada, y en especial el demandante desistió del interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, lo cual fue aceptado por la jueza *a quo*, sin existir algún reproche por los sujetos procesales; es decir, que por esta senda probatoria tampoco fue posible comprobar el extremo inicial del contrato de trabajo en los términos que anhela el demandante (4 de febrero de 2004 al 15 de junio de 2018).

Y si lo que se pretende con el recurso es que se considere lo dicho por el actor en su interrogatorio de parte para establecer como fecha de inicial de la relación laboral el 4 de febrero de 2004 y como final el 15 de junio de 2018, ese argumento no tiene visos de prosperidad, ya que no le es dable a las partes fabricar las pruebas en su favor, tal y como lo adoctrina nuestra corporación de cierre.

2.- Prescripción.

Los arts. 488 y 489 del CST, y 151 del CPT y de la SS., establecen como regla general que las acciones correspondientes a los derechos del trabajo prescriben en 3 años que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible;



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

consagrando además que, con el simple reclamo del trabajador recibido por el empleador, acerca de las prerrogativas debidamente determinadas se interrumpe la prescripción por una sola vez el cual empieza a contabilizarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual para la prescripción correspondiente.

En este caso no se discute que la relación laboral entre las partes finalizó el 1º de junio de 2018; luego, en principio, el demandante tenía plazo para radicar su demanda peticionando los derechos aquí reclamados, hasta el 1º de junio de 2021.

Se encuentra acreditado en el plenario que el demandante presentó reclamación ante el Ministerio de Trabajo el 1º de noviembre de 2018, solicitando el pago de salarios e indemnización por despido injusto y esa autoridad citó a la entidad demandada a audiencia de conciliación, poniéndole en conocimiento la solicitud del gestor, para llevarla a cabo el 10 de diciembre de 2018, como se verifica en PDF 02 fls. 31 y 38.

Acerca de la interrupción de la prescripción, en los eventos en que se cite por conducto del Ministerio del Trabajo al presunto empleador para conciliar aspectos relacionados con los derechos laborales que considera le adeuda, enseña nuestra máxima corporación de cierre lo siguiente:

“En lo concerniente a si son válidas las reclamaciones que se hagan a través del Ministerio de Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, esta Corporación ha señalado que sí son admisibles para cortar el término prescriptivo, incluso, indicó que son válidas las que se desarrollen ante cualquier autoridad que esté facultada para solucionar conflictos de trabajo, siempre y cuando se le entere al empleador en forma clara y precisa cuáles son los derechos que reclama quien fuera su subordinado...” (SL 18 de junio de 2008 Rad. 33273, SL 1063- 2019, SL 2394-2022.)

De acuerdo con el precedente jurisprudencial citado, se evidencia que no es cualquier escrito que reciba el empleador de parte de su extrabajador el que resulta útil para interrumpir el fenómeno extintivo, dado que si bien el reclamo no debe cumplir con excesivas formalidades, sí se requiere que contenga de manera concreta y detallada cada uno de los derechos que considera vulnerados y que son objeto de inconformidad.

En ese orden de ideas, corresponde establecer si el texto de la citación a la audiencia de conciliación recibida por la pasiva el 10 de diciembre de 2018, cumple con el propósito de interrumpir el término prescriptivo que empezó a correr a partir del 1 de junio de 2018, para ello hay que recordar que en la citación solo se hizo alusión a que el accionante reclamaba salarios e indemnización por despido injustificado, luego sería exclusivamente sobre esos derechos que se interrumpió la prescripción.



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

Por consiguiente, surge a simple vista que se interrumpió la prescripción el 10 de diciembre de 2018, respecto de los emolumentos señalados y por lo tanto se contabiliza nuevamente el término de 3 años hasta el 10 de diciembre de 2021, y como la demanda se allegó el 26 de noviembre siguiente, antes de que precluyera la oportunidad para presentarla; o dicho en otras palabras se radicó en tiempo, y eso sin descontar la suspensión de términos por la pandemia mundial COVID -19 (16 de marzo al 30 de junio de 2020), porque de ser así el periodo se corre tres meses y 14 días, y en esa medida bien podía presentarse el libelo gestor en marzo de 2022.

Entonces, a pesar de que le asiste razón a la jueza de instancia respecto a la prosperidad parcial de la excepción de prescripción, debe aclararse que no se encuentra afectado por dicho fenómeno extintivo lo concerniente a los pedimentos relacionados con salarios y la indemnización por despido injusto, de ser el caso.

Sin embargo, revisada la demanda, el demandante en sus pretensiones no hizo alusión al impago de salarios, ni pidió condena por los mismos, por lo que este Tribunal no efectuara pronunciamiento alguno sobre ese tópico por sustracción de materia.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la indemnización por despido injusto, tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar su justeza, que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no es suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que pruebe 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 tenerse por acreditada 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).

En este caso el gestor no acreditó el despido, dado que no se cuenta con ningún elemento de prueba que así lo demuestre (pueden revisarse los PDF'S 02 y 14 del expediente), recuérdese además que ambas partes desistieron de la prueba testimonial, y de ninguna manera se puede aceptar como prueba la versión rendida por el demandante en su declaración de parte, porque él se encuentra vedado para fabricar las pruebas en su favor, de tal suerte que ante esa circunstancia no prospera dicha pretensión, sin que quede otro camino que confirmar la sentencia apelada en ese sentido, pero por las razones aquí expuestas.

Así queda resuelto el recurso de apelación formulado por el demandante.



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

Sin costas en esta instancia, debido a que el demandante se encuentra amparado por pobre, como obra en el pdf 02 del cuaderno de primera instancia.

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 apelada, pero por lo aquí motivado.

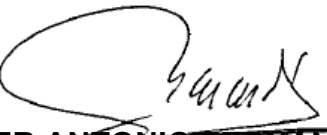
Segundo: Sin costas en esta instancia ante su no causación.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado