



Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DE NEIVA SALA LABORAL**

**Mag. EDGAR ROBLES RAMIREZ**

[secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:secscnei@cendoj.ramajudicial.gov.co)

E. S. D.

Referencia:      **PROCESO:**                      ORDINARO LABORAL  
                         **DEMANDANTE:**              POLICARPA VASQUEZ AVILA  
                         **DEMANDADO:**                BANCO AGRARIO DE COLOMBIA Y OTROS  
                         **RADICADO:**                      41001310500120160050300

**DEBORA YANETH CAÑON DUSSAN**, mayor de edad, domiciliada y residente en Neiva, identificada con la cedula de ciudadanía No. 36.306.601 de Neiva, abogada titulada, portadora de la tarjeta profesional No. 138.207 del C. S. J., obrando en mi condición de apoderado del **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, Sociedad de Economía Mixta del Orden Nacional, sujeta al régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, y sometida a control y vigilancia de la Superintendencia Financiera, autorizada para usar la sigla de **BANAGRARIO**, conforme al poder anexo, me dirijo respetuosamente a su despacho con el fin de presentar alegatos de segunda instancia, dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos:

Sea lo primero indicar que esta defensa judicial, reitera su posición de falta de aceptación de la decisión emitida por el juzgador de primera instancia, al haber determinado la existencia del despido injustificado de la trabajadora y así mismo desprender sus consecuencias como el reintegro laboral, al haberse realizado un análisis errado, fuera del contexto normativo aplicable al de los trabajadores oficiales, tal como se indicó desde la contestación de la demanda y fueron presentadas ante el mismo despacho las consideraciones, con base en los antecedentes allegados por el área generadora de los hechos Vicepresidencia de Gestión Humana - Gerencia de Compensación y Pagos del Banco Agrario de Colombia S.A., que sirven de material probatorio que ya obra en el expediente judicial, cuya copia reposa en la carpeta del proceso, donde se determina el procedimiento administrativo a través del cual la Vicepresidencia de Gestión Humana dio por terminado el contrato de trabajo suscrito con la demandante, así:

- 1) La demandante pretende la declaratoria de un despido sin justa causa, y como consecuencia el reintegro o pago de las indemnizaciones el artículo 66 y 99 del CST.
- 2) En el caso concreto, el contrato de la demandante terminó por expiración del plazo presuntivo, con adecuación al procedimiento y dentro del término administrativo correspondiente, dando aplicación a la causal legal de expiración del plazo presuntivo el cual se encuentra previsto en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 aplicable a los trabajadores oficiales y el literal a) del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo.
- 3) La demandante reclama estabilidad laboral reforzada por la edad, sin embargo, también se encuentra que no se agotó debidamente la reclamación administrativa, toda vez que en la misma se adujo únicamente el estudio de la posibilidad de reintegro, pero jamás se mencionó el tema de la edad.
- 4) Revisada la demanda se observa que al no haber sustitución patronal, el Banco en manera alguna está obligado a asumir pagos que no le corresponden, así como tampoco está obligado a indemnizar a la actora, pues el contrato con la demandante terminó por expiración del plazo presuntivo, dando aplicación a la causal legal de expiración del citado plazo presuntivo. Adicionalmente se observa que

a la demandante no le son aplicables las normas sustantivas del Código del Trabajo, las cuales son invocadas en la demanda.

De acuerdo con lo anterior, y como tantas veces se ha dicho, se debe tener en cuenta que la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado no se equipara a un despido, sino a uno de los modos legales de terminación del contrato de trabajo previstos por el legislador y por ende, no se genera para las partes obligación alguna de reparar perjuicios. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral-, en fallo de septiembre 25 del año 2003, precisó:

*"(...)...dicho rompimiento del vínculo laboral no se equipara a un despido, puesto que este solo obedece a la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual en el sub iudice no ocurre, por cuanto como lo dejó establecido el Tribunal y esta aceptado por la recurrente, el vínculo laboral feneció no por una decisión unilateral del empleador o justa causa de terminación, sino por uno de los modos legales de expiración previstos por el legislador, como lo es el cumplimiento del plazo pactado en los contratos a término fijo (con las prórrogas en que se incurrió); lo anterior significa, que el fenecimiento del vínculo laboral no se dio por razón o con motivo del... pues las condiciones en que se desarrollaría el contrato a término definido estaban dadas conocidas y aceptadas, desde el momento de su celebración, por acto de voluntad de las partes."*

*"En sentencia del 21 de abril de 1972.. la Corte expuso el criterio que aquí se acoge, de los modos de terminación del contrato de trabajo... : (...) 'solo constituye despido el... que lo expresa en su concepción propia de decisión unilateral del patrono y en su equivalente jurídico de razones que obligan al trabajador a terminar el vínculo, en manifestación que, como la primera, recogen actos de voluntad muy diferentes al consentimiento común... o de la expiración del plazo pactado ... o del convenido con referencia a la obra... como distintos son también los modos que obedecen a la muerte del trabajador... a la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento ... y a la sentencia ejecutoriada. Todos los anteriores son modos de terminación legal del contrato y como tales, en principio, no causan reparación de perjuicios.'" (Sent. Rad. 20776, Hon. Mag. Pon. Dra. Isaura Vargas Díaz)."*

Para el caso sub examine, vale la pena recordar lo manifestado por la doctrina; Derecho Laboral Colombiano – 1.974; DOMINGO CAMPOS RIVERA Editorial Temis Bogotá relacionado con las diferencias entre trabajador oficial y empleado público y normas aplicables para cada caso.

#### **PETICIÓN:**

Solicitamos a esta magistratura y acudiendo a su adecuado criterio y conocimiento de estos casos, dada su sentada posición en jurisprudencias anteriores frente a demandas laborales contra el Banco Agrario de Colombia S.A., que determine que la demandada en manera alguna está obligada a asumir pagos que no le corresponden, así como tampoco está obligada a indemnizar a la actora y menos a su reintegro, pues el contrato con la demandante terminó por expiración del plazo presuntivo, dando aplicación a la causal legal de expiración del citado plazo presuntivo. Adicionalmente se observa que a la demandante no le son aplicables las normas sustantivas del Código del Trabajo, las cuales son invocadas en la demanda, por lo que se ha de proceder así a emitir una decisión favorable al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., despachando de manera desfavorable la pretensiones de la señora POLICARPA VASQUEZ AVILA, al no asistirle razón en su demanda.

## NOTIFICACIONES

### **A la parte demandada**

Recibiremos notificaciones en la secretaria de su Despacho o en la calle 7 No. 6 - 27, Piso 3, Edificio Caja Agraria, Gerencia Regional Sur Banco Agrario De Colombia S.A. Teléfono 8717027 de Neiva (Huila).

Correo electrónico: [notificacionesjudiciales@bancoagrario.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@bancoagrario.gov.co) o [deboracanon@bancoagrario.gov.co](mailto:deboracanon@bancoagrario.gov.co) y [deyacadu07@gmail.com](mailto:deyacadu07@gmail.com)

Del Honorable magistrado;

Atentamente;

  
**DEBORA YANETH CAÑON DUSSAN**  
C.C. 36.306.601 de Neiva  
T.P. 223.490 del C. S. J.