



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL**

M.P. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: POLICARPA VÁSQUEZ ÁVILA
Demandado: BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.
Radicación: 41001310500120160050301
Asunto: RESUELVE APELACIÓN

Neiva, nueve (09) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Discutido y aprobado mediante Acta No. 036 del 09 de abril de 2021

1. ASUNTO

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandada en contra de la sentencia proferida el 21 de junio de 2017 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Neiva (H).

2. ANTECEDENTES

2.1. LA DEMANDA

Mediante escrito presentado a la jurisdicción el 19 de julio de 2016, la señora POLICARPA VÁSQUEZ ÁVILA convocó a juicio ordinario laboral al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., solicitando se declare que entre las partes se verificó un contrato de trabajo a término indefinido iniciado el 30 de junio de 2011, el cual fue finalizado sin justa causa por la entidad empleadora. Que, como consecuencia de lo anterior, se declare la ineficacia del despido y se ordene el correspondiente reintegro; se condene a la demandada a cancelar la indemnización de que trata el artículo 64 del CST; se le ordene pagar los perjuicios por daño emergente y lucro cesante desde el momento en que hizo entrega del cargo hasta que se ejecutorie la sentencia. Finalmente, deprecó el pago del último mes de salario, cesantías, intereses a las cesantías, indemnización moratoria en los términos del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, vacaciones, primas, aportes a seguridad social y sanción moratoria conforme al artículo 65 del CST.

Para fundamentar fácticamente sus pretensiones señaló que ingresó a laborar en el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. el 01 de noviembre de 2003, a través de la



empresa de servicios temporales COLTEMPORA, pasando a ser vinculada directamente con la entidad demandada el 28 de septiembre de 2004, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (6 meses).

Que una vez vinculada directamente con la entidad demandada adquirió la calidad de trabajadora oficial, habida cuenta que el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA es una empresa industrial y comercial del Estado (art. 5 Decreto 3135 de 1968), cuyos estatutos (art. 34) disponen que quienes presten servicios directamente con el Banco tienen la calidad de trabajadores oficiales, salvo el gerente y el revisor fiscal.

Que el contrato de trabajo se prorrogó en varias oportunidades hasta el 30 de junio de 2011.

Que todas las prórrogas del contrato presentaron anomalías ya que las mismas se realizaron de manera extemporánea y por términos de vigencia diferentes, habiéndose suscrito el 30 de junio de 2011 un documento donde, de manera expresa, las partes pactaron modificar la duración del vínculo contractual para establecer su vigencia de manera indefinida.

Que desempeñó sus funciones en la sede del Banco ubicada en el municipio de Algeciras (H), donde fue ascendida a directora de oficina, devengando un salario mensual de \$2.856.000.

Que el día 27 de junio de 2013 fue notificada del retiro del cargo sin el correspondiente preaviso y sin mediar justa causa, debiendo hacer entrega del puesto a los tres (3) días siguientes.

Que al momento de la finalización de la relación laboral no le fue cancelada la correspondiente indemnización por despido sin justa causa, adeudándole también la entidad demandada el último mes de salario.

2.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La entidad demandada replicó oportunamente el libelo introductor del proceso, aceptando parcialmente los hechos y oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones de la demanda.



Admitió la existencia del contrato de trabajo entre las partes desde el 28 de septiembre de 2004, el cargo desempeñado y el monto del salario devengado.

Respecto de las prórrogas adujo que se realizaron de conformidad con la Ley 6 de 1945 y sus decretos reglamentarios y en lo atinente al término de vigencia de la relación laboral, precisó que esta fue modificada de común acuerdo por las partes fijándola por término indefinido “determinando de manera clara que dicho plazo estaba gobernado por el plazo presuntivo”.

Como excepciones de mérito propuso las siguientes: “TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO”, “EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA DE LOS DERECHOS RECLAMADOS O INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS FRENTE AL DEMANDANTE”, “EXCEPCIÓN DE PAGO”, “BUENA FE DE LA DEMANDADA” y “COMPENSACIÓN”.

3. SENTENCIA APELADA

En audiencia celebrada el 21 de junio de 2019, el juez de primera instancia resolvió declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, que se ejecutó desde el 28 de septiembre de 2004 hasta el 30 de junio de 2013; condenó a la demandada a pagar a la actora la suma de \$17.136.000, debidamente indexados, por concepto de indemnización por despido sin justa causa y denegó las demás súplicas. En lo atinente a las excepciones las declaró no probadas y las costas del proceso se impusieron al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.

Sustentó la decisión el fallador de instancia argumentando que las pruebas documentales allegadas al proceso dan fe de la existencia de la relación laboral entre las partes, los extremos temporales, el cargo desempeñado por la trabajadora y el salario devengado, resultando procedente declarar la existencia del vínculo ante la no oposición de la demandada a la prosperidad de tal pretensión.

En lo referente a las primas de servicios reclamadas adujo que, de conformidad con la Ley 6 de 1945, Decreto 2127 de 1945, Decreto 1848 de 1969 y Decreto 3135 de 1968, no les asiste a los trabajadores oficiales el derecho a recibir tal prebenda, habida cuenta que la ley no la contempla para dichos servidores.

Pasando al tema de la terminación del contrato de trabajo, citando la sentencia C-003 de 1998, precisó que la terminación de los contratos de trabajos por virtud de la



cláusula de reserva desconoce el derecho a la estabilidad laboral establecida en el artículo 53 constitucional, por lo que en estos casos debe procederse al pago de la correspondiente indemnización a favor del trabajador.

También citó la sentencia T-357 de 2016 donde la Corte ordenó un reintegro de un trabajador bajo la consideración de ser prepensionado, precisando que la existencia de un plazo presuntivo no implica la terminación y liquidación de los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales con la ocurrencia de las fechas señalada, puesto que estos se renuevan automáticamente con la prestación del servicio y solo concluyen cuando una de las partes decide terminarlo unilateralmente o ambos de mutuo acuerdo.

Refirió el juez que la señora POLICARPA VÁSQUEZ ÁVILA venía desempeñando eficientemente sus funciones, según lo informado por los testigos, por lo que -en su criterio-, resulta inequitativo que sin justificación alguna se le hubiera concluido su contrato de trabajo, máxime cuando el cargo fue reemplazado por otro funcionario, lo que implica que no había razón para dar por terminado el vínculo entre las partes. Para el juez se vulneró el principio de estabilidad laboral que les permite a los trabajadores mantener sus empleos cuando prestan debidamente el servicio.

Concluyó que el despido de la demandante fue injusto, por cuanto no se hizo el preaviso con los días de antelación que prevé la ley y, en consecuencia, procedió a reconocer la indemnización por el monto equivalente a seis (6) meses de salario que era el término que restaba para la renovación de su contrato.

En lo que hace relación a la pretensión de reintegro en condición de prepensionada, la denegó bajo la consideración que la actora no cumple con las exigencias legales para el efecto, ni con los presupuestos establecidos por la jurisprudencia constitucional en sentencias tales como la T- 357 de 2016 y la T-824 de 2014, pues, la actora no cumple con los requisitos de edad ni la densidad de cotizaciones al Sistema para tener consolidado el derecho pensional.

Respecto de las prestaciones sociales reclamadas por la señora VÁSQUEZ ÁVILA, señaló que ya fueron canceladas por la demandada, indicando que tampoco hay lugar a reconocer intereses de mora comoquiera que se reconoció la indexación sobre la indemnización por despido injusto.



4. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la parte demandada formuló recurso de apelación señalando que en el caso bajo estudio no aplica la terminación por despido injustificado porque la finalización del contrato se realizó conforme a la cláusula 4 del contrato de trabajo, en concordancia con el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 literal a) y el artículo 53 literal a) del reglamento interno de trabajo, que consagran que la normas de terminación por expiración del plazo fijo pactado son disposiciones aplicables a los trabajadores oficiales del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.

Citando un fallo del 25 de septiembre 2003, proferido por la Sala de Casación Laboral, señaló que el rompimiento del vínculo laboral por vencimiento del plazo presuntivo no se equipara a un despido, y que en el sub judice, el vínculo laboral feneció no por decisión unilateral del empleador, sino por uno de los modos legales de terminación del contrato de trabajo como es la expiración del plazo fijo pactado o sus prórrogas, anotando que dicha circunstancia era plenamente conocida y aceptado por las partes.

Conforme a lo anterior, solicitó al tribunal revocar la decisión y exonerar a la demandada del pago de la indemnización.

5. ALEGACIONES DE SEGUNDA INSTANCIA

Mediante auto del 24 de julio de 2020 se ordenó imprimir al presente asunto el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020 corriendo traslado, primero a la parte recurrente y, posteriormente, a la no recurrente para presentar alegaciones en segunda instancia. La parte demandada (recurrente) presentó alegatos dentro del término.

Parte Recurrente (demandada)

Manifestó que el juez a quo realizó un análisis errado y fuera del contexto normativo aplicable a los trabajadores oficiales, agregando que en el expediente reposan las pruebas del procedimiento administrativo que adelantó la Vicepresidencia de Gestión Humana del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo con la demandante, conforme al literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y el artículo 53 del reglamento interno de trabajo.



Adujo que el tema de la estabilidad laboral reforzada por razón de la edad fue un asunto que no se incluyó en la reclamación administrativa y que las normas del Código Sustantivo de Trabajo citadas en la demanda no le son aplicables a la demandante.

Para finalizar, citó la sentencia del 25 de septiembre de 2003 de la Sala de Casación Laboral que trajo a colación en el recurso de apelación, para puntualizar que la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado no se asemeja a un despido.

6. CONSIDERACIONES

6.1. PROBLEMA JURÍDICO

Atendiendo el recurso de apelación formulado por la parte demandada, corresponde a esta magistratura determinar si erró el juez de instancia al concluir que la parte demandada incurrió en despido sin justa causa de la demandante al finalizar la relación laboral entre las partes por vencimiento del plazo presuntivo y sin preaviso no inferior a un mes.

6.2. RESPUESTA AL PROBLEMA JURÍDICO

Para comenzar con el desarrollo del problema jurídico planteado es preciso señalar que, según se desprende del certificado de existencia y representación legal obrante a folios 78 y 79 del plenario, la entidad aquí demandada, esto es, el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., es una Sociedad de Economía Mixta de orden nacional, sujeta al régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado, vinculada al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de la especie de las anónimas.

Ahora bien, dicho lo anterior conviene precisar que, conforme a lo previsto en el inciso 2° del artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, declarado exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-283 de 2002¹ *“Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores Oficiales”*.

En el caso bajo estudio no existe discusión alguna respecto a la calidad de trabajadora oficial que ostentó la demandante en la entidad demandada desde el 28 de septiembre de 2003 hasta el 30 de junio de 2013, pues, así fue declarado en la

¹ CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C-283 de 2002. M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

sentencia de primera instancia y dicha decisión no fue objeto de controversia en el recurso, además que así se desprende del contrato de trabajo y las prórrogas visibles a folios 10 a 17 del expediente y la Novedad Nro. 176780, obrante a folio 18, Referencia: “*Terminación Contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo*”.

Partiendo de lo anterior, para determinar si el contrato de trabajo que aquí resultó probado feneció o no por despido sin justa causa debe la Sala analizar las normas que regulan lo referente al contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, esto es, el Decreto 2127 de 1945, en cuyo Capítulo V regula lo referente a la duración del contrato de trabajo:

“Artículo 37. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Artículo 38. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente.

Artículo 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

Artículo 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.

Artículo 47. El contrato de trabajo termina:

- a) Por expiración del plazo pactado o presuntivo;
- b) Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor;
- c) Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;
- d) Por mutuo consentimiento;
- e) Por muerte del asalariado;

- f) Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3º del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo;
- g) Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50;

h) Por sentencia de autoridad competente.

Artículo 51. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

(Subrayado fuera del texto)

Al analizar un asunto donde se debatía lo referente al plazo presuntivo en los contratos de trabajadores oficiales, y tras citar las normas arriba transcritas, en sentencia SL2717-2018 radicación No. 55961², la Sala de Casación Laboral puntualizó lo siguiente:

“Claramente se establece en las normas transcritas que «el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno», debe entenderse celebrado por periodos de seis en seis meses, de manera que puede ser terminado por la expiración del plazo pactado o presuntivo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945. En concordancia con lo anterior, esta Sala de la Corte ha sostenido que la ley establece una suerte de presunción legal, de que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales, se entiende celebrado por periodos de seis meses, a no ser que tal cuestión sea modificada a través de negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo.

En la sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 24607; CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 31490; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558; CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584; CSJ SL 2 may. 2012, rad. 39479 y CSJ SL 12 de feb. 2014, rad. 39773, la Corte señaló al respecto:

El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que, en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral. (Negrillas fuera de texto).

También ha definido la Corte que cuando las partes a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, consientan en apartarse de la figura del plazo presuntivo, tienen que elaborar cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir

² CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL2717 radicación 55961 del 11 de julio de 2018, radicación 55961. M.P. Rigoberto Echeverry Bueno.

los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo.

En consonancia con lo dicho, no basta con que en el contrato de trabajo se estipule el «término indefinido», para que se entienda excluido el plazo presuntivo, sino que se requieren cláusulas que eliminen rotundamente la potestad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, por expiración del plazo presuntivo.

(...)

En apego de lo anterior, esta Sala de la Corte, en repetidas oportunidades, ha descartado que el simple señalamiento en el contrato de trabajo de un «término indefinido», tenga la vocación de alterar o eliminar el plazo presuntivo establecido legalmente.

Si el contrato consagra simplemente una «duración indefinida», ha dicho la Corte, queda inmerso en la estipulación legal por virtud de la cual «el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses...» En la sentencia CSJ SL, 13 jul. 2006, rad. 27416, la Sala adoctrinó al respecto:

Por lo demás, corresponde señalar que el ad quem estableció que los contratos indefinidos de los trabajadores oficiales, se entienden pactados por el término de seis meses, de conformidad con los artículos 40 y 43 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, mientras que la impugnante sostiene que esa norma no abarca los convenios celebrados a término indefinido. No obstante, como lo concluyó el sentenciador, aquella normatividad precisamente determina que “..El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno se entenderá pactado por seis meses..”, y la segunda disposición, en el aparte pertinente, prevé que “..El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo..”. De ahí que no tenga asidero la afirmación de la censura en el sentido de que, a los contratos suscritos por término indefinido, en el sector oficial, no se les aplica el plazo presuntivo.

(...)

Todo ello, naturalmente, corresponde al deber de analizar la suficiencia de alguna determinada cláusula para eliminar válidamente el plazo presuntivo, en cada caso particular y de acuerdo con su respectivo contexto. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, la Corte siempre ha reivindicado la necesidad de que las partes dejen sentada su voluntad de eliminar el plazo presuntivo, a través de cláusulas claras, expresas y lo suficientemente entendibles, y no a través de conjeturas, suposiciones o enunciaciones genéricas como la del término indefinido, de manera que esa es la orientación jurisprudencial que debe considerarse actualmente vigente.

Por ello, la Corte debe reiterar que su doctrina en torno al punto abordado en los cargos, desde el punto de vista jurídico, se concreta en que: i) la figura del plazo presuntivo se encuentra plenamente vigente para los trabajadores oficiales; ii) por ello, cuando no se determine el plazo del contrato de trabajo o se diga que



es indefinido, debe entenderse celebrado por periodos de seis meses; iii) y dicha figura puede ser excluida a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones laborales, pero requiere de cláusulas claras y expresas y no de enunciaciones genéricas como la de existencia de un término indefinido”.

De las normas y la jurisprudencia en cita se desprende con toda nitidez que los contratos de trabajo celebrados a término indefinido por la administración con los trabajadores oficiales, sin que exista una cláusula contractual o convencional específica que establezca otras condiciones laborales o que excluya el plazo presuntivo, se entienden vigentes por una duración presunta de seis (6) meses prorrogables indefinidamente. También queda claro que, en ausencia de norma contractual o convencional en contrario, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo por expiración del plazo fijo pactado o presuntivo.

Revisando el material probatorio recaudado se observa que el contrato de trabajo inicialmente suscrito entre las partes el 28 de septiembre de 2004, conforme a la cláusula CUARTA, tuvo un término fijo de seis (6) meses, contados a partir su celebración, con posibilidad de ser prorrogado de manera expresa o tácita por las partes por periodos iguales (fl. 10, 11). Posteriormente, se suscribió entre los contratantes la 1° prórroga el día 28 de marzo de 2005, por otro periodo de seis (6) meses; la 2° prórroga se formalizó por un término igual, desde el 28 de septiembre de 2005; la 3° prórroga inició el 28 de marzo de 2006, por el mismo plazo; la 4° prórroga se suscribió en idénticas condiciones el 28 de septiembre de 2006; hubo una 5° prórroga por seis (6) meses que inició el 28 de marzo de 2007; la 6° corrió a partir del 28 de septiembre de 2007, por seis (6) meses más; la 7° prórroga se verificó desde el 28 de marzo de 2008 por el mismo plazo señalado; la 8° prórroga tuvo lugar el 28 de septiembre de 2008 hasta el 31 de diciembre de la misma anualidad; la prórroga 9° tuvo vigor hasta el 30 de junio de 2009; la 10° tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009; la 11° prórroga se prolongó hasta el 31 de julio de 2010, la 12° se pactó hasta el 30 de junio de 2011 y, finalmente, mediante documento denominado “MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE TÉRMINO FIJO A TÉRMINO INDEFINIDO CON PAZO PRESUNTIVO”, las partes acordaron modificar la vigencia de la relación laboral, precisando que “Para efectos formales y brindar mayor claridad a la relación laboral correspondiente, las partes señalan que la fecha a partir de la cual el contrato se tendrá como de término indefinido es el día primero (1) de julio de 2011 y, por tanto, a partir de tal día se contabilizarán los seis (6) meses correspondientes al plazo presuntivo que gobierna esta suerte de contratos”. (subrayado fuera del texto).



Tomando en consideración la estipulación suscrita por las partes y teniendo en cuenta el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, el contrato de trabajo que se estructuró en modalidad indefinida el 01 de julio de 2011, en virtud del plazo presuntivo que por disposición de la ley opera en este tipo de contratos y que refrendaron expresamente las partes, se prorrogó presuntivamente de seis (6) en seis (6) meses, esto es, tuvo una vigencia del 01 de julio de 2011 al 31 de diciembre de 2011; del 01 de enero de 2012 al 30 de junio de 2012; del 01 de julio de 2012 al 31 de diciembre de 2012 y del 01 de enero de 2013 al 30 de junio de 2013.

Si se revisa la carta de terminación del contrato de trabajo, que reposa a folio 18 del expediente, se verifica que la misma fue entregada a la trabajadora el 27 de junio de 2013, lo que significa que antes de que operara la prórroga del contrato por plazo presuntivo, el empleador le dio a conocer a la trabajadora su voluntad de no continuar con la relación laboral, motivando su decisión en la *“expiración del plazo presuntivo, a partir de la finalización del día domingo, 30 de junio de 2013”*.

Teniendo en cuenta lo anterior deviene pertinente retomar las palabras de la Sala de Casación Laboral, en sentencia del 21 de febrero de 2005 radicación No. 23957, donde señaló:

“(…) cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna. Por lo mismo, también, existe una sustancial diferencia entre la terminación de un contrato cuando opera el plazo presuntivo extintivo y la terminación de un contrato que expira por la invocación de una justa causa, ya que en este caso sí está de manifiesto la declaración unilateral, de manera que, si la causa invocada no es suficiente, según la ley, caben las indemnizaciones legales. Y como la expiración del plazo pactado o la expiración del plazo presumido por la ley, implican acuerdo de voluntades, no puede asimilarse este modo de terminación del contrato con los que no lo conllevan y es por eso por lo que la constante jurisprudencia de la Corte ha dicho que respecto de otros modos de terminación legal del contrato, como el cierre de la empresa, hay lugar a las indemnizaciones legales, porque esas indemnizaciones las impone la ley en los casos en que no hay justa causa, pero las descarta, se repite, cuando hay acuerdo de voluntades dirigido a terminar el contrato”. (Subrayado fuera del texto).

Teniendo claro, entonces, que cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna, y tomando en consideración que para los trabajadores oficiales no aplican las normas del Código Sustantivo de Trabajo que establecen la obligación del preaviso no inferior a 30 días para terminar los contratos a término fijo en el sector privado, debe este tribunal concluir que erró el juez de instancia al conceder las pretensiones a la demandante.



Es menester precisar que el a quo fundamentó su decisión en fragmentos jurisprudenciales descontextualizados, que no resultan aplicables al caso concreto. Ciertamente, se apoyó en fragmentos de la sentencia C-003 de 1998 que declaró inexecutable apartes normativos del artículo 2 de la Ley 64 de 1946, en lo referente a las cláusulas de reserva³ que, valga aclarar, son estipulaciones diferentes al plazo presuntivo. Tanto es así que la referida sentencia resolvió declarar executable la mencionada norma en el aparte referido al plazo presuntivo de seis meses (6) meses en los contratos donde no se pactare un término fijo o el mismo no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado⁴.

Con fundamento en los anteriores discernimientos, la Sala revocará el fallo apelado y, en su lugar, denegará las pretensiones referentes a la indemnización por despido sin justa causa, declarando probada la excepción denominada “TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO”, sin que sea necesario analizar las demás, de conformidad con lo establecido en el inciso 3° del artículo 282 del C.G.P., aplicable a los asuntos laborales en virtud de la remisión expresa del artículo 145 del C.P.T. y S.S.

6. COSTAS

Atendiendo los mandatos del artículo 365 del C.G.P., no se condenará en costas en esta instancia ante la prosperidad de la alzada. Respecto de las costas de la primera instancia correrán a cargo de la parte demandada en un 50%, dada la prosperidad de la declaratoria del contrato de trabajo y la improsperidad de todas las pretensiones económicas (artículo 365 Num.5 CGP).

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Neiva, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

³ “La cláusula de reserva constituye un modo de terminación del contrato de trabajo, que exige a la parte que unilateralmente pone fin a la relación laboral de la obligación de expresar el motivo por el cual lo hace. Esta prerrogativa, inicialmente consagrada en el artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, era aplicable solamente a los contratos celebrados a término indefinido, debía constar por escrito, exigía un preaviso de 45 días que el patrono podía compensar en dinero, e implicaba el pago de todas las acreencias laborales, más no el de una indemnización de perjuicios por terminación unilateral sin justa causa”. Sentencia C-003 de 1998.

⁴ “Primero: Declarar EXEQUIBLE, la siguiente parte del artículo 2° de la Ley 64 de 1946: “Modifícase el artículo 8° de la Ley sexta de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses...”, en el entendido de que la disposición no impide la celebración de contratos de trabajo a término indefinido con la Administración Pública, cuando así lo estipulen expresamente las partes. *Ibíd.*



7. RESUELVE

PRIMERO. – REVOCAR el numeral SEGUNDO de la sentencia de primera instancia y, en su lugar, denegar las pretensiones de la demanda tendientes a obtener indemnización por despido sin justa causa, conforme a lo motivado.

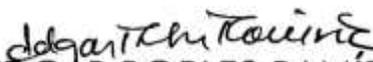
SEGUNDO. – REVOCAR el numeral CUARTO del fallo de primer grado y declarar probada la excepción denominada “*TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO*”, sin que sea necesario analizar las demás, de conformidad con lo establecido en el inciso 3° del artículo 282 del C.G.P.

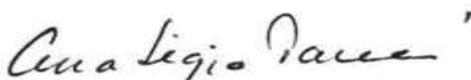
TERCERO. – MODIFICAR el numeral QUINTO del fallo en el sentido de condenar en costas de la primera instancia a la parte demandada en un 50%, dada la prosperidad de la declaratoria del contrato de trabajo y la improsperidad de todas las pretensiones económicas. Tásense las agencias y liquídense las costas en el juzgado de origen.

CUARTO.- CONFIRMAR los demás numerales de la sentencia apelada.

QUINTO.- NO CONDENAR en costas en esta instancia ante la prosperidad del recurso.

NOTIFÍQUESE


EDGAR ROBLES RAMÍREZ


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ