

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha veinte (20) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JOSÉ HELI RODRÍGUEZ SALGADO
Demandado: BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.
Radicación: 41001-31-05-002-2018-00451-01

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** íntegramente la sentencia proferida el siete (07) de octubre de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, por lo expuesto.

SEGUNDO. CONDENAR en costas de segunda instancia al señor JOSÉ HELI RODRÍGUEZ SALGADO en frente del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A, conforme lo previsto en el artículo 365, numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

TERCERO. NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo 41 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR4.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy dos (2) de abril de 2024.



JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Magistrada Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Sentencia No. 065

Radicación: 41001-31-05-002-2018-00451-01

Neiva, Huila, veinte (20) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

I. ASUNTO

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, de la sentencia proferida el siete (07) de octubre de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JOSÉ HELI RODRÍGUEZ SALGADO** en frente del **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**

II. LO SOLICITADO

Las pretensiones del demandante estribaron en que:

1. Se declare que el contrato terminado, fue modificado a término indefinido por voluntad del empleador, según novedad 3873 de fecha 30 de junio de 2011.

2. Se declare que el contrato a término indefinido terminó sin justa causa, por voluntad del empleador, y en consecuencia, el demandante tiene derecho a la indemnización respectiva, de acuerdo al período de seis (6) meses.
3. Se ordene al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. a pagar a favor del actor, el valor correspondiente al lucro cesante y daño emergente, desde el momento en que entregó el cargo, hasta cuando la sentencia quede en firme.
4. Se ordene al accionado pagar las sumas de dinero por las cuales sea condenado, indexadas de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE.
5. Se condene al demandado al pago de las costas del proceso.

III. ANTECEDENTES

Como sustento fáctico esgrimió el actor:

1. Que ingresó a laboral para el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. el 12 de mayo de 2003, mediante contrato de trabajo, en el cargo de Oficial Bancario Supernumerario, renovándose el instrumento contractual muchas veces, por períodos de seis (6) meses, hasta el 30 de junio de 2011, cuando se modificó a manera indefinida con plazo presuntivo, conforme a novedad 3873.
2. Refirió que el día 27 de junio de 2014, sin mediar preaviso, se le notificó de que su último día laborado en el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A sería el 30 de junio de la misma anualidad, sin ser escuchado en descargos, ni endilgarle una causa justa.
3. Arguyó que desarrolló las labores de manera eficiente durante todo el tiempo laborado, fue ascendido al cargo de Director de Oficina con sede en el

municipio de Íquira, Huila y para la fecha de terminación del contrato, percibía un salario de \$2.271.000.

4. Precisó que en su liquidación no recibió ningún tipo de indemnización, como tampoco pago de una mensualidad, en virtud del fenecimiento sin justa causa del vínculo contractual laboral.
5. Señaló que el día 08 de mayo de 2017 elevó reclamación administrativa ante la entidad bancaria demandada, que fue resuelta a través de oficio 17-1300, denegando las pretensiones elevadas por el actor.
6. Afirmó que el régimen aplicable a los trabajadores de la parte pasiva está señalado en el Decreto 3135 de 1968 artículo 5, pero además deja libertad de autorregulación en cuanto a la calidad que tendrá cada trabajador, a través de los estatutos internos de este tipo de entidades, ya sean del orden nacional o local, por ello, en los Estatutos del Banco Agrario de Colombia S.A., en el artículo 34, se determina que quienes presten los servicios mediante vinculación directa con la entidad, son trabajadores oficiales, excepto el Gerente y el Revisor Fiscal, lo que incorpora al actor dentro del grupo mayoritario de empleados del demandado.

IV. RESPUESTA DEL DEMANDADO

En respuesta a la demanda incoada, el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las exceptivas de mérito de “Cobro de lo no debido”, “Buena fe de la demandada”, “Terminación legal del contrato” y “Genérica”.

Cimentó su defensa en que la terminación del contrato de trabajo del demandante se realizó de conformidad con lo señalado en la modificación efectuada al instrumento volitivo laboral de término fijo a término indefinido de data 30 de junio de 2011, en concordancia con lo establecido en el Decreto 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015 y el artículo 40 literal a) del Reglamento Interno de

Trabajo, disposiciones aplicables a los trabajadores oficiales del banco, adicional al hecho que la terminación del contrato por expiración del plazo fijo pactado o del presuntivo, en contratos a término indefinido, no se equipara a un despido, sino a uno de los modos legales de fenecimiento del vínculo laboral.

V. PROVIDENCIA OBJETO DE RECURSO DE APELACIÓN

En sentencia emitida el siete (07) de octubre de dos mil diecinueve (2019), el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, resolvió:

1. Declarar que entre el demandante como trabajador oficial y la demandada como empleadora, existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 12 de mayo de 2003 hasta el 30 de junio de 2014, y que el mismo terminó por justa causa de la demandada.
2. Declarar fundadas las excepciones propuestas por la parte demandada “*Cobro de lo no debido*” y “*Terminación legal del contrato de trabajo*”, sin necesidad de pronunciarse sobre las demás.
3. Denegar las demás pretensiones de la demanda.
4. Condenar en costas a la parte accionante en favor de la parte pasiva.

VI. DEL RECURSO DE ALZADA

En la oportunidad de interposición del recurso, el apoderado del extremo activo de la presente relación litigiosa enfiló su ataque a los siguientes puntos concretos:

1. Que la relación laboral del demandante no era temporal, porque ejerció labores por más de 10 años, y la temporalidad se da por un término máximo de seis (6) meses.
2. Indicó que si bien existía el contrato de trabajo y el actor lo conocía, se le debió informar, mediante preaviso, la decisión de fenecer el vínculo laboral, por lo que considera que se violaron los derechos del trabajador.
3. Manifestó que había una intención de continuidad del vínculo laboral, porque si bien el contrato se firmó en el 2003, el trabajador ejerció labores por más de 10 años, y nunca se le puso de presente que el contrato terminaría en cualquier momento, además no hubo una libre discusión respecto de las cláusulas del contrato, siendo un contrato de adhesión.

VII. TRASLADO LEY 2213 DE 2022.

Dentro del término para alegar de conclusión, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, en armonía con el artículo 110 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la parte demandante erigió idénticos argumentos a los expuestos al momento de sustentar el recurso de alzada ante el *A quo*.

La parte pasiva, pese a habersele corrido traslado, guardó silencio.

VIII. CONSIDERACIONES

Conforme a los presupuestos del artículo 66 A de la normativa procesal laboral, en atención al principio de consonancia y congruencia, el problema jurídico a tratar en el presente asunto atañe a establecer:

1. Si fue acertada la decisión del *A quo* respecto de determinar justa, la causa de extinción del vínculo contractual del actor, ante el fenecimiento del plazo presuntivo pactado.

Para desatar cuestión problemática planteada, se debe indicar, que el hecho del despido debe ser probado por quien lo alega, y la justa causa compete demostrarla al que bajo ella se cobija, por lo que, si el trabajador disipa la duda sobre el hecho del despido, el empleador tiene la obligación de expresar concretamente los hechos que fundamentaron su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación.

Bajo esa dirección, la Corte Suprema de Justicia en su especialidad laboral, puntualizó que esa libertad del empleador de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, está sujeta al cumplimiento de unos límites, esto es, (i) la comunicación al trabajador de los motivos por los cuales se va a terminar el vínculo contractual (oportunidad de defenderse), (ii) la inmediatez, (el vínculo debe darse por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que lo motivaron), (iii) la configuración de alguna de las causales expresa y taxativamente previstas en la normatividad y, iv) el agotamiento del procedimiento del despido (si lo hay) «si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo» (CSJ SL15245-2014).

De allí, corresponde al Juez Laboral verificar la ocurrencia de los hechos expuestos, determinar si los mismos constituyen justa causa para dar por terminado el vínculo, y a su vez determinar si el empleador cumplió con los límites antes descritos.

En el caso sub examine el trabajador refirió en el libelo introductorio del proceso que el fenecimiento de su contrato de trabajo obedeció a la decisión unilateral e injustificada de su empleador.

La parte pasiva recurrente, esgrimió que la motivación del fenecimiento del vínculo laboral sostenido con el actor consistió en el cumplimiento del plazo presuntivo de ejecución, previsto para los trabajadores oficiales, en el Decreto 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015 y el artículo 40 literal a) del Reglamento Interno de Trabajo.

Es pertinente acotar, que frente a la naturaleza jurídica del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., esta corresponde a una “*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 de la especial de las anónimas*”, conforme al certificado expedido por la Superintendencia Financiera de Colombia, obrantes a folios 78 a 80, por ende, sus empleados ostentan la calidad de Trabajadores Oficiales, excepto aquellos que ejercen labores de confianza y dirección, quienes detentan la calidad de empleados públicos, y la relación laboral que los une a tales entidades, se rige por lo establecido en el Decreto Reglamentario 2127 de 1945.

El artículo 43 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945¹, respecto del término de duración de los contratos celebrados sin condicionamiento de plazo o a término indefinido, precisó, que el período de vigencia de estos será de seis (6) meses, prorrogables por períodos iguales, en armonía con lo preceptuado en el artículo 40 *ibídem*².

Frente a la terminación del contrato de trabajo por expiración del término presuntivo, o del período de seis (6) meses, el honorable Consejo de Estado, Sala

1 ARTICULO 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 determinado 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.*

2 ARTICULO 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 contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.*

de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda, en Sentencia proferida el cuatro (4) de agosto de dos mil diez (2010), dentro del proceso con Radicación 11001-03-25-000-2007-00006-00(0066-07, con ponencia del Consejero Dr. GERARDO ARENAS MONSALVE, indicó que en efecto, los contratos de trabajo a término indefinido de los trabajadores se entienden ejecutados por períodos de seis (6) meses renovables por idéntico lapso, y que la causal de fenecimiento de dicho plazo, constituye una justa causa de fenecimiento del vínculo laboral, sin que pueda predicarse por ello, una vulneración a los derechos de los empleados, o al derecho fundamental a la igualdad, pues éstos gozan de un régimen especial respecto de la regulación de su situación productiva.

Específicamente el alto tribunal de cierre de la jurisdicción contenciosa administrativa, en la providencia en cita indicó:

“Para la Sala el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, resulta aplicable a los contratos a término fijo es decir de plazo pactado, y a aquellos en los que las partes no señalaron término alguno, es decir, los contratos a término indefinido, en el entendido que al no haberse pactado término alguno, se presumen celebrados por seis meses renovables por otros seis meses. Se responde así el argumento del demandante referido a que la norma demandada no establece si el contrato al que se aplica es de carácter definido o indefinido, porque, se insiste, tal y como está redactada la norma “por expiración del plazo pactado o presuntivo”, es claro que se incluyen las dos categorías de contrato, en el entendido que el contrato definido implica un plazo previamente pactado y el indefinido incluye el de plazo presuntivo que como lo dijo la Corte Constitucional en la sentencia C-003 de 1998, es el que se celebra por seis meses sin perjuicio de que las partes estipulen expresamente un término indefinido. (...)

La Sala describió como segundo problema jurídico a resolver, si la causal de terminación del contrato de trabajo descrita por el legislador en el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 “por expiración del plazo pactado o presuntivo”, desconoce el principio de igualdad y el derecho al trabajo y por ende debe anularse. En punto a este interrogante, se señala que ya fue objeto de

pronunciamiento por parte de esta Corporación, concretamente en las sentencias que se reseñaron como precedente aplicable y de cuyo análisis se infiere sin dubitación alguna que, en dichas providencias, se confrontó la legalidad de la causal de terminación que constituye hoy el objeto central de esta demanda de anulación, con los principios constitucionales de igualdad y trabajo, al considerar que no existían parámetros de comparación al no estarse en situaciones de igualdad puesto que para cada uno de los grupos de trabajadores existía un régimen especial de vinculación así, la Ley 909 de 2004 para empleados públicos; las Leyes 6 de 1945 y 61 de 1987 y el Decreto 2127 de 1945 para los trabajadores oficiales; y el Código Sustantivo del Trabajo para los trabajadores particulares. Adicionalmente precisó el precedente como un argumento más para despachar de manera desfavorable el cargo de vulneración al principio de igualdad, que si bien la vinculación de los trabajadores oficiales se realiza a través del contrato de trabajo al igual que los trabajadores privados, sus regímenes laborales son distintos debido a que los primeros prestan su servicio al Estado mientras que los últimos satisfacen necesidades privadas e intereses particulares.”

De esta manera queda claro que cuando las partes no estipulan término alguno de duración del contrato o éste no puede deducirse de la naturaleza del mismo, es decir, cuando el contrato es indefinido, ha de entenderse que se ha celebrado por el término de seis meses, en aplicación de la presunción establecida por el legislador en el artículo 2º de la Ley 64 de 1946 que modificó el artículo 8º de la Ley 6 de 1945 y la circunstancia de darse por terminado al vencer este término presuntivo, no genera por sí sola, vulneración alguna del derecho a la igualdad como tampoco del derecho al trabajo. Y es que, la naturaleza de indefinido del contrato no puede generar para la administración la imposibilidad de darlo por terminado al vencimiento de este término presuntivo puesto que tal y como lo ha precisado la jurisprudencia constitucional, las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, sino que responden a la idea de continuidad, y además porque la estabilidad laboral no corresponde a la idea de permanencia indefinida en el cargo.”

En similares términos la honorable Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2717-2018 con ponencia del Magistrado Dr.

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, respecto del plazo presuntivo en contratos a término indefinido, celebrado con trabajadores oficiales manifestó:

“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. Así lo ha dicho esta Corporación en sentencias como la CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558 y CSJ SL 12 de feb. 2014, rad. 39773 en las que razonó al respecto:

[...] 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:

[...] En igual sentido pueden verse las sentencias CSJ SL, 22 jun. 2005, rad. 24614, CSJ SL, 10 oct. 2005, rad. 24608, CSJ SL, 19 oct. 2005, rad. 24613, CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584, entre otras, en las que se analizaron cláusulas de contratos de trabajo y convenciones colectivas que establecían, llanamente, un "término indefinido" para la relación laboral y se les restó eficacia a la hora de excluir la aplicación del plazo presuntivo establecido legalmente.

Ahora bien, la Corte debe aclarar que es cierto que en algunos casos puntuales ha admitido que ciertas cláusulas previstas en instrumentos como las convenciones colectivas de trabajo modifican o eluden válidamente la aplicación del plazo

presuntivo, porque, en su contexto integral, permiten inferir la voluntad clara de las partes de la relación laboral de mejorar las condiciones legales de duración del contrato de trabajo. Tal es el caso, por ejemplo, de la sentencia CSJ SL701-2018, en la que no solo se contaba con la indicación genérica de que los contratos de trabajo tendrían un término indefinido, sino que también obraba una cláusula de estabilidad, todo lo cual, leído de manera sistemática y razonable, permitía inferir esa voluntad expresa de las partes de eludir la aplicación del plazo presuntivo y, más allá de eso, estipular una duración del contrato de trabajo no sometida a plazo fijo o presunto.

(...)

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»

“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”.

En el presente asunto, las pruebas allegadas al plenario permiten evidenciar que el día 30 de junio de 2011, el señor JOSÉ HELI RODRÍGUEZ SALGADO y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., suscribieron “*Modificación al contrato de trabajo de término fijo a término indefinido con plazo presuntivo*” (Folios 39 reverso), en el que de mutuo acuerdo convinieron que el vínculo contractual laboral que los une desde el 12 de mayo de 2003, no tendrá un extremo temporal específico, y que a partir del primero (1) de julio de 2011, iniciaba el período de seis (6) meses correspondiente al plazo presuntivo, propio de esta clase de contratos de índole estatal.

Es así, como de los presupuestos legales y jurisprudenciales citados, es posible inferir, que la modificación aludida se enmarcó dentro de los presupuestos legales que rigen el término de duración de los contratos de trabajo celebrados con trabajadores oficiales, cuando se ha determinado que los mismos detentan la calidad de indefinidos, y que la norma expresamente ha reglado, como de período de duración de seis (6) meses renovables por idéntico tiempo.

Por ende, en atención a lo previsto en los artículos 40 y 43 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, el extremo temporal final del último período en que se renovó el contrato de trabajo del actor como trabajador oficial, se verificó para el 30 de junio de 2014, toda vez que había sido prorrogado el 01 de enero de la misma anualidad, y fue el día 24 de junio de esa misma data, en que su empleador le comunicó la decisión de no continuar con el vínculo laboral, en virtud de la expiración de plazo presuntivo, a partir de la primera fecha indicada (Folio 40).

El artículo 47 de la disposición reglamentaria citada³ establece que constituye una forma normal o justa de terminación de contrato de trabajo, el fenecimiento del “*plazo pactado o presuntivo*”, por ende, la motivación de la extinción del instrumento volitivo productivo del accionante planteada por el empleador, se encuentra amparada dentro de las circunstancias legales de tal proceder.

3 ARTICULO 47. El contrato de trabajo termina:
a. Por expiración del plazo pactado o presuntivo; (...)

Por lo expuesto, es posible inferir, que el demandante desde el hito histórico en que convino con su empleador la modificación del término de su contrato al de indefinido, era conocedor que el mismo se ejecutaría en períodos de seis (6) meses, que se prorrogarían por el mismo tiempo, ante la ausencia de pronunciamiento por parte de alguno de los celebrantes del instrumento volitivo, circunstancia en contrario que se verificó para el 24 de junio de 2014, cuando su empleador de manera expresa manifestó su voluntad de no continuar beneficiándose de la fuerza productiva del trabajador, desde el 30 de junio del 2014, sin que este actuar este proscrito por la normatividad, toda vez que el fenecimiento del plazo presuntivo constituye una causa justa de extinción del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales, como el accionante.

Ahora bien, se debe indicar, que no le asiste razón al apoderado actor cuando señala que las cláusulas modificativas del contrato de trabajo de su representado fueron adhesivas y lesivas a sus derechos, toda vez que contrario a lo esgrimido, el mismo trabajador refrendó tal acuerdo, y no existe prueba que su voluntad estuviese viciada, contrario sensu, desde la suscripción del instrumento modificadorio, transcurrieron aproximadamente tres (3) años, sin que el trabajador efectuara reproche alguno a su empleador, y en virtud de ello, por ese mismo tiempo continuó prestando su fuerza laboral al servicio de la entidad bancaria conforme a las condiciones allí estipuladas, aunado a ello, el Decreto Reglamentario 2127 de 1945 no establece ningún procedimiento especial o preaviso como requisito preliminar para perfeccionar la estructuración de la justa causa de terminación del contrato de trabajo, derivada del agotamiento del tiempo presuntivo de ejecución.

Conforme a lo expuesto se concluye, que es acertada la decisión del Juez de conocimiento primigenio, al determinar que la terminación del vínculo contractual laboral del señor JOSÉ HELI RODRÍGUEZ SALGADO estuvo amparada por una justa causa legal.

Así las cosas, se confirmará íntegramente la sentencia proferida el siete (07) de octubre de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila.

Costas. Atendiendo a que el recurso de alzada se despachó de manera desfavorable al demandante, en aplicación del artículo 365, numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se impondrá condena en costas de segunda instancia al señor JOSÉ HELI RODRÍGUEZ SALGADO en frente del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.

IX. DECISIÓN

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

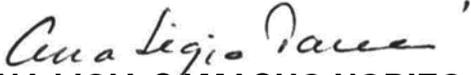
X. RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR íntegramente la sentencia proferida el siete (07) de octubre de dos mil diecinueve (2019) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, Huila, por lo expuesto.

SEGUNDO. – CONDENAR en costas de segunda instancia al señor JOSÉ HELI RODRÍGUEZ SALGADO en frente del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A, conforme lo previsto en el artículo 365, numeral 1 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

TERCERO. – NOTIFICAR la presente decisión a las partes conforme a lo previsto en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, artículo 41 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social y el Auto AL2550-2021, con vigencia para este caso, proferido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR⁴.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ


LUZ DARY ORTEGA ORTIZ

⁴ Las sentencias dictadas por escrito para resolver el recurso de apelación de la sentencia de primera instancia o la consulta deben ser notificadas por edicto, en aplicación del numeral 3 del literal d del artículo 41 del CPTSS durante la vigencia del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Firmado Por:

Ana Ligia Camacho Noriega
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Luz Dary Ortega Ortiz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Clara Leticia Niño Martínez
Magistrada
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **fe0e752a8c26e46197742d0b4eed8a1eafe9162abab6a48f4148f5802a73131c**

Documento generado en 20/03/2024 03:57:26 PM

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