



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE FLORENCIA  
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL  
SALA TERCERA DE DECISIÓN**

Florencia, diez (10) de mayo del año dos mil veintitrés (2023)

**MAGISTRADA PONENTE: DRA. DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO**

**REF: Radicación número 800**

**I. ASUNTO**

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, se procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la providencia proferida el día primero (01) de diciembre del año dos mil quince (2015), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, dentro del proceso ordinario laboral que promueve la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA contra el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., con radicado 18-001-31-05-002-2014-00345-01, que será por escrito de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

**II. ANTECEDENTES**

La señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA, por medio de apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia contra el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., con el objeto de que, en sentencia, se declare entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo de seis (06) meses, que terminó por causa imputable al empleador, y en consecuencia, se ordene a la entidad bancaria a reintegrarla a un cargo igual o superior al que venía desempeñando a partir del 22 de julio de 2013, además de condenar al pago salarios y prestaciones causadas del 22 de julio de 2013 al 19 de marzo de 2014, junto con los

intereses sobre dichos valores, y la indemnización de que trata el artículo 52 del Decreto N° 2127 de 1945.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Que suscribió con el Banco Agrario de Colombia S.A. un contrato de trabajo a término indefinido con un plazo presuntivo de seis (06) meses, para el cargo de Asesora Comercial en el Municipio de La Montañita-Caquetá, siendo la data de inicio el 23 de julio del 2012.

Manifestó que el contrato suscrito fue en virtud del Decreto N° 2127 de 1945, y que, de conformidad con los estatutos de la sociedad demandada, las personas vinculadas mediante contrato de trabajo se denominan trabajadores oficiales.

Narró que no hubo ningún llamado de atención ni sanción disciplinaria, no obstante, a partir del 22 de julio de 2013 el contrato fue terminado, pese a que ya había sido renovado automáticamente por un periodo igual al no haberse finiquitado con una antelación de treinta (30) días.

Señaló que, efectuó todos los trámites respecto al reintegro y pago de salarios ante el Banco Agrario de Colombia S.A., sin embargo, los mismos fueron negados, de ahí que, el contrato de trabajo fue terminado unilateralmente, aunque ya había sido renovado automáticamente, y sin el pago de las prestaciones dentro del plazo de noventa (90) días.

Por último, dijo que presentó acción de tutela que fue concedida en segunda instancia en el sentido de conceder la protección por la violación de los derechos fundamentales, pero como mecanismo transitorio. (fls. 02 a 11)

### **III. TRÁMITE PROCESAL**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá admitió la demanda mediante Auto Interlocutorio calendado el diez (10) de junio del año dos mil catorce (2014) en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor a la parte demandada, no obstante, se tuvo por no replicada al haberse allegado el escrito de contestación de forma extemporánea. (fl. 125)

Así, el trece (13) de mayo del año dos mil quince (2015) se dio inicio a la práctica de la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del

Trabajo y de la Seguridad Social, en la que se declaró clausurada la etapa de conciliación, se agotó la etapa de saneamiento, fijación de litigio y decreto de pruebas. (fl. 128)

Posteriormente, el primero (01) de diciembre del año dos mil quince (2015) se celebró audiencia de trámite en la que declaró terminada la etapa probatoria y se recibió los alegatos de conclusión. (fl. 146)

#### **IV. DECISIÓN DEL JUZGADO**

El A quo denegó todas y cada una de las pretensiones de la demanda tras indicar que la finalización del contrato de trabajo de la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA no fue de forma unilateral, sino en cumplimiento del plazo presuntivo y la voluntad de no prórroga, como modo legal de extinción del vínculo, para lo cual trajo a colación lo regulado en el Decreto N° 2127 de 1945, la Ley 6° del mismo año, y lo considerado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 30 de septiembre de 2008 con radicado N° 32.558. (fls. 146 a 156)

#### **V. DEL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Las partes no procedieron en alzada contra la sentencia dictada, mas en virtud de lo previsto en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y por haber sido totalmente adversa a las pretensiones de la trabajadora, aquella es objeto de consulta, tal y como lo dispuso el operador jurídico de instancia.

#### **VI. CONSIDERACIONES**

1.- Inicialmente se precisa que se satisfacen plenamente los presupuestos procesales para definir el presente litigio; además de no observarse ninguna causal de nulidad adjetiva que dé al traste con el adelantamiento del proceso.

2.- Corresponde entonces determinar si acertó el A quo, cuando concluyó que la terminación del vínculo laboral que existió entre la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., tuvo como génesis el vencimiento del plazo pactado, o si por el contrario, conforme a lo aducido por la demandante, el contrato fue terminado unilateralmente por el banco, lo que produjo un despido sin justa causa que

apareja reintegro y pago de unos emolumentos laborales que se están reclamando por concepto de salarios, prestaciones e indemnización.

3.- Bajo tal panorama, liminarmente se abordará, el estudio de la figura del plazo presuntivo de los contratos de trabajo a término indefinido tratándose de trabajadores oficiales, para luego auscultar el asunto que convoca a la sala en esta oportunidad.

3.1- En efecto el Decreto 2127 de 1945, regla en el 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 contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales”*.

Y el art. 43 ejusdem, refiere: *“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”*.

A su vez el artículo 47 ibídem, reglamenta las causales por las que el contrato de trabajo termina, entre ellas, por la expiración del plazo pactado o presuntivo.

Sobre este aspecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL2406-2019 del 03 de julio de 2019 (MP. MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO) al decidir un recurso de casación interpuesto al interior de un proceso ordinario laboral, promovido en contra de la aquí demandada BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., consideró que era acertado concebir que la decisión de no prorrogar el vínculo laboral ante el vencimiento de dicho plazo a que hace referencia el artículo 47 del Decreto N° 2127 de 1945, corresponde a una forma o modo de finalizar el vínculo, ajena al despido justo o injusto que es otra de las modalidades de terminación.

En ese orden, y de manera textual, en la misma sentencia la Alta Corporación consideró lo siguiente:

*“(…) Y es que en los contratos en los que el plazo de vigencia de la relación de trabajo está preestablecido, sea por acuerdo entre las partes o por disposición de la ley, el vencimiento del término no genera para la parte que decide no continuar con la ejecución de la misma la obligación de indemnizar, entre otras razones, porque no se trata de un incumplimiento a lo pactado, pues lo que realmente ocurre es que se le hace producir efecto, ya sea a la cláusula contractual en la cual se estipuló el término de duración fijo del vínculo contractual o a lo dispuesto en la ley respecto del plazo presuntivo; de este modo, aun cuando la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo provino del empleador, tal facultad le fue otorgada o consentida por las partes suscribientes del contrato de trabajo, sin que se exija, como si ocurre en el caso de trabajadores particulares, la obligación de preavisar por escrito a la otra su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato a término fijo y, menos aún, con alguna específica antelación. Al respecto en sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, se indicó lo siguiente:*

*(…) 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.*

*De acuerdo con lo anterior, 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)

4.- Conforme a lo anterior, se procede a sopesar los medios de convicción en conjunto, a la luz de lo preceptuado en los artículos 60 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y 177 del Código Procesal Civil, hoy 176 del Código General del Proceso, a fin de verificar si con el material probatorio arrimado al expediente, se demuestra que la terminación del vínculo laboral que existió entre la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., se causó como un despido sin justa causa que dé lugar al reintegro y cancelación de las acreencias sedicentes, precisándose que no es materia de controversia la existencia de la relación laboral entre la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA, en calidad de trabajadora oficial, y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., como empleador.

4.1.- Así las cosas, se procede a la revisión de los elementos de convicción de linaje documental allegados al proceso, en los siguientes términos y según nos interesa:

– Copia del “*Contrato Individual de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo*” entre el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A. (Representado a través de su Vicepresidenta de Gestión Humana) y la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA, en calidad de trabajadora, para el cargo de “*Asesora Comercial*” a partir del 23 de julio de 2012, del cual se destaca lo consignado en la cláusula cuarta en los siguientes términos:

*“El presente contrato se celebra por término indefinido con plazo presuntivo de seis (6) meses, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945”.* (fls. 13 a16)

– Copia del Oficio de fecha 08 de julio de 2013 suscrito por la Vicepresidenta de Gestión Humana del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., con destino a la Señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA, fecha de recibo el 18 de julio del mismo año, y asunto “*Terminación Contrato de*



*Trabajo por expiración del plazo presuntivo”, por medio del cual se comunica “que de conformidad con lo señalado en el literal a) del artículo 47 del decreto 2127 de 1945 y el literal b) del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, EL BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo, a partir de la finalización del día lunes, 22 de julio de 2013.” (fl. 17)*

– Copia del Oficio N° 000223 de fecha 16 de agosto de 2013 suscrito por la Gerente del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., dirigido a la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA, con asunto “*Respuesta reclamación administrativa*”, en el que se concluye expresando, que no resulta procedente la condena de indemnización por despido injusto, toda vez que la terminación del contrato de trabajo fue por una causa legal de la expiración del plazo (fls. 22 a 25)

– Copia de la Sentencia de fecha 03 de febrero de 2014 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia-Caquetá dentro de la acción de tutela con radicado 18-094-31-31-89-001-2013-00469-01, promovida por la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA contra el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., en la que se resuelve conceder los derechos fundamentales incoados por la tutelista de manera transitoria y suspender los efectos del oficio calendado el 18 de julio de 2013, hasta tanto se defina el proceso que se debe surtir sobre la misma. (fls. 35 a 43)

5. – Llegados a este punto, y a fin de desarrollar el problema jurídico planteado respecto a la terminación del vínculo laboral, y si el mismo fue con o sin justa causa, reitera la Sala, de conformidad con los medios de prueba de carácter documental relacionados, lo acreditado es la vinculación laboral de la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA con el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., mediante un contrato individual de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo de seis meses, y fecha de inicio a partir del 23 de julio de 2012, y finalización el 22 de julio de 2013, en los términos del contrato y el Oficio de fecha 08 de julio de 2013 suscrito por la Vicepresidenta de Gestión Humana del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.

De tal manera, que al haber iniciado la relación contractual de la señora DÍAZ ESPAÑA el día 23 de julio de 2012, inicialmente esta unión se extendió hasta el 22 de enero de 2013, siendo que la misma se prorrogó por única vez desde el 23 de enero de 2013 al 22 de julio del mismo año, data de finalización por expiración del plazo pactado, con ocasión a la comunicación de la terminación de la relación laboral mencionada, que en otras palabras, se

entiende que el empleador decidió que no se continuara con la ejecución del contrato.

Entonces, la conducta realizada por el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., consistió en que, previo a cumplirse con el plazo invocó la causal de terminación del vínculo contractual, conforme le hizo saber a la trabajadora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA, mediante comunicación con nota de recibo del 18 de julio de 2013, lo que revela un escenario que, tal y como se consideró líneas atrás, constituye un modo legal de finalización de la relación laboral que no da lugar al reintegro, ni ocasiona el pago de emolumentos, en los términos de las normas que gobiernan el tema y la posición adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Es así que, contrario a lo pretendido por la parte actora, y así como lo consideró el Juez de Primera Instancia, la terminación del contrato de trabajo celebrado entre la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., se enmarcó en el cumplimiento del plazo presuntivo estipulado, figura que, de más está por decir, no le exigía al empleador comunicar la intención de no prórroga en un plazo o con una antelación determinada.

En esta dirección, a la sociedad convocada efectivamente le bastaba con que se cumpliera el plazo e invocar la causal de terminación del vínculo contractual, sin que se le exigiera la obligación de preavisar por escrito a la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato de trabajo, en tanto que, la norma nada consagra al respecto.

En otros términos, el contexto contractual que celebraron las partes las hizo asumir un acuerdo en la fijación de un plazo presuntivo, en virtud del cual no hay despido, y en consecuencia, lugar a indemnización alguna, comoquiera que la clausura obedece a un modo legal, como lo es el cumplimiento del plazo acordado.

6.- Bajo esta línea de pensamiento, no es viable declarar que el contrato de trabajo celebrado entre la señora FADY NAYIVE DÍAZ ESPAÑA y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A., terminó por causa imputable al empleador, y en consecuencia, acceder a las restantes pretensiones que de ella derivaban, como el reintegro y reconocimiento y pago de algunas acreencias laborales, como acertadamente lo consideró el A quo.



Así las cosas, se prohijará la sentencia objeto de consulta, y no se impondrá costas al tenor del numeral 9° del artículo 392 del Código de Procedimiento Civil.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, Sala Civil Familia Laboral, en Sala Tercera de decisión, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia del primero (01) de diciembre de dos mil quince (2015), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Florencia-Caquetá, en razón a lo esbozado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin lugar a condena en COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta, de acuerdo con el numeral 9° del artículo 392 del Código Procesal Civil.

**TERCERO:** Una vez en firme esta providencia, devuélvase al Despacho de origen.

Fallo discutido y aprobado en Sala, conforme el Acta No. 019 de esta misma fecha.

Notifíquese y Cúmplase

Los magistrados,

**DIELA H. L.M. ORTEGA CASTRO**

**GILBERTO GALVIS AVE**

**MARÍA CLAUDIA ISAZA RIVERA**

**Firmado Por:**

**Diela Hortencia Luz Mari Ortega Castro**  
**Magistrada**  
**Sala 001 Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Maria Claudia Isaza Rivera**  
**Magistrada**  
**Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

**Gilberto Galvis Ave**  
**Magistrado**  
**Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral**  
**Tribunal Superior De Florencia - Caqueta**

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: **a60146eb353f9427c115327f75428aaf7d397e310900697fdaeb2e21b5c3f3f7**

Documento generado en 12/05/2023 03:06:25 PM

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