

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

SENTENCIA 98

(Aprobado mediante Acta del 14 de julio de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	José Alexander Peña López
Demandado	Banco Agrario de Colombia S.A.
Radicado	76001310501620150036401
Tema	Contrato de trabajo – Indemnización moratoria y por despido ilegal o injusto
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 26 de septiembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker, Carolina Montoya Londoño** y **Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia 125 del 5 de junio de 2018, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **José Alexander Peña López** contra **Banco Agrario de Colombia S.A.**

ANTECEDENTES

Para empezar, el demandante pretende que se declare que el demandado incumplió el contrato pactado por haberlo despedido de manera ilegal e injusta, en consecuencia, solicita que se condene al pago de acreencias laborales, a las prestaciones sociales, las vacaciones, primas de navidad, bonificación, a la indemnización establecida en los artículos 49 y 51 del Decreto 2127 de 1945, a la indexación, a la indemnización por perjuicios morales y a las costas procesales.

Lo anterior fundamentado en que, se vinculó laboralmente con el Banco Agrario de Colombia S.A., el 4 de diciembre de 2006, desempeñando el cargo de oficial bancario en la oficina ubicada en Puerto Tejada, pero que el 30 de junio de 2009 fue despedido de manera unilateral, que, como consecuencia de ello, su familia ha sufrido afectación, toda vez que la demandada no ha cancelado la liquidación y que no cuentan con ingresos, que viven de la caridad de sus vecinos. Además, que elevó la reclamación ante la demandada, pero que fue resuelta negativamente.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, el Banco Agrario de Colombia S.A., se opuso a las pretensiones bajo el argumento que el demandante no fue despedido de manera ilegal ni injustamente, que su vinculación fue a través de un contrato a término fijo desde el 4 de diciembre de 2006, mismo que fue prorrogado hasta el 30 de junio de 2009 y que se pactó cláusula adicional al contrato donde se avala la prórroga hasta esta última data, por expiración del plazo fijo pactado. Propuso las excepciones de inexistencia de los derechos reclamados o inexistencia de las obligaciones demandadas frente al demandante, la de pago, terminación legal del contrato, buena fe, compensación inaplicabilidad de las normas del Código Sustantivo del Trabajo para trabajadores oficiales, cobro de lo no debido, prescripción y la genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 125 del 5 de junio de 2018, negó las pretensiones de la demanda y condenó al demandante en costas, fijó como agencias en derecho la suma de \$300.000.

Basó la decisión en que los trabajadores oficiales tienen una vinculación de carácter contractual reglamentada por la Ley 6 de 1945 y el Decreto 2127 del mismo año, que por esta razón las prestaciones

laborales se deben liquidar de acuerdo al artículo 19 -hizo lectura-, también hizo lectura del 37, 40, 43, 47, todo del Decreto 2127 de 1945.

Indicó, que se aportó contrato de trabajo a término fijo firmado el 4 de diciembre de 2006 en el que en la cláusula 4 se estableció que lo era por el término de 6 meses, carta de terminación del contrato de trabajo, la respuesta a la reclamación administrativa a través de la cual se solicitó el reintegro, además de las prórrogas al contrato inicial, la liquidación definitiva en favor del demandante y una certificación laboral.

Agregó, que de las pruebas aportadas se acreditó que las partes suscribieron un contrato por un término de 6 meses, que fue prorrogado hasta el 30 de junio de 2009, que posteriormente la demandada dio por terminado el mismo atemperándose al término pactado y avisándole al demandante, resaltó que en estos casos debe primar la voluntad de los contratantes y que en el presente caso, las partes acordaron el vínculo por 6 meses y que así lo determina la cláusula 4 del contrato, sin que se imponga al empleador la obligación de avisar con anticipación del vencimiento de dicho plazo como en los contratos privados.

Que, a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la administración que les permiten negociar sus condiciones laborales y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables. Explicó, que, en el presente caso, se debe respetar la voluntad de las partes contratantes de aplicar el plazo establecido, más que la norma no exige prueba alguna para ponerle fin a lo convenido.

Advierte que, el trabajador oficial se vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, que se encuentran regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. Que dicho régimen se ciñe a los contratos individuales de trabajo, convención colectiva o reglamento interno de trabajo y que en el evento en que no se acuerden términos de la relación

laboral es viable acudir a la Ley 6 de 1945 al Decreto 2127 del mismo año o demás normas que lo modifiquen o adicionen.

Advirtió que no se aportó convención o laudo que modifique el término de duración de los contratos laborales de trabajadores oficiales, concretamente el del demandante o que especifique indemnizaciones a que hubiere lugar, en caso de no prorrogarse, así como tampoco un procedimiento especial en caso de decidir sobre la no prórroga del mismo, por lo tanto, indicó que el contrato, sus prorrogas, sus modificaciones en el plazo, surte los efectos pactados por las partes, en respeto a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, término que no encontró condicionado de forma alguna a ningún otro evento, solo fue al vencimiento del plazo.

Señaló que el contrato se firmó el 4 de diciembre de 2006 por un término de 6 meses y fue prorrogado, concluyendo que se debe dar aplicación al artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, es decir, que si el demandante continuó trabajando se entiende que fue prorrogado por el mismo término pactado, que lo fue del 4 de junio de 2008 al 4 de diciembre de 2008 y del 4 de diciembre de 2008 al 3 de junio de 2009, que se aportó un escrito del cual extrajo que el contrato se prorrogó hasta el 30 de junio de 2009 y que el 26 de ese mismo mes y año se le informó la decisión de no prorrogar el contrato, es decir que se modificó la cláusula 4 del contrato, por ende, indicó que se cumplió con lo estipulado en la cláusula décimo segunda (hizo lectura), reiteró que el plazo fue modificado con anuencia del demandante y que fue cumplido y dio lugar a la terminación del contrato, conforme lo establece la norma ya mencionada.

Por ende, concluyó que es legal la terminación del contrato de trabajo. Frente a los testimonios recaudados, indicó que ellos manifestaron que no estuvieron presentes al momento del retiro del demandante por encontrarse la primera incapacitada y el segundo suspendido, que se enteraron de los hechos cuando se reincorporaron a sus actividades, pero no les consta en forma directa lo sucedido con el actor.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, la parte demandada presentó el escrito de alegatos, mientras que la parte demandante no presentó los mismos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 69 del CPTSS la competencia de esta Corporación está dada por el grado jurisdiccional de consulta, en atención a que la sentencia fue desfavorable a las pretensiones del demandante.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Sala centra su estudio en determinar si José Alexander Peña López laboró en calidad de trabajador oficial al servicio del Banco Agrario de Colombia S.A., si el vínculo laboral finalizó de manera ilegal e injusta, de salir avante esta última, se establecerá si hay lugar al pago de las acreencias laborales, prestaciones sociales, indemnización moratoria, por despido ilegal e injusto y la indemnización por perjuicios morales.

Previo a resolver, cabe señalar que no existe discusión respecto del contrato firmado por las partes en Litis visible a folio 5-7 del expediente, del cual se extrae que inició el 4 de diciembre de 2006, que este se dio por duración de 6 meses que se fue prorrogando por el mismo término hasta el 30 de junio de 2009 (f.º 55-58) y que el demandado le comunicó al demandante la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a través de oficio del 26 de junio de 2009 (f.º 4).

Ahora bien, para iniciar, la Sala se permite advertir que de conformidad con el artículo 47 que modificó los artículos 233, 234 y 235

del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, concretamente para el caso que nos ocupa, el 233, indica: *ARTÍCULO 233. Naturaleza Jurídica. El Banco Agrario de Colombia S.A. (Banagrario) es una sociedad de economía mixta del orden nacional, sujeta al régimen de empresa industrial y comercial del Estado, organizado como establecimiento de crédito bancario y vinculado al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.*

Aunado a lo anterior, el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, señala: *“Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (...) Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.”*

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, preceptúa: *“ARTÍCULO 2.2.30.1.1 Tipos de vinculación a la administración pública. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo. En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.”*

De igual forma y no menos importante, es preciso advertir que el artículo 39 del estatuto del Banco Agrario de Colombia S.A., establece: *Régimen Jurídico. Son trabajadores oficiales los empleados que presten sus servicios al BANAGRARIO mediante contrato directo de trabajo, a excepción de su Presidente y del Jefe de Auditoría Interna, quienes son empleados públicos.*

En ese sentido y de acuerdo a todo lo anteriormente ilustrado, se logra inferir que quienes prestan sus servicios en esta entidad, son trabajadores oficiales y tal como se mencionó en precedencia, en sus estatutos se determinó que los cargos que constituyen la excepción son los del Presidente y del Jefe de Auditoría Interna, quienes son empleados públicos. En el caso que nos ocupa, resulta claro que el cargo de cajero

que desempeñó Peña López en el Banco Agrario de Colombia S.A., corresponde al de un trabajador oficial.

Una vez desentrañado lo anterior, es importante resaltar que para el caso de los trabajadores oficiales sus relaciones laborales se rigen por lo establecido en el contrato de trabajo, en el reglamento interno, la convención colectiva, si la hay, o por la Ley 6ª de 1945 reglamentada por el Decreto 2127 del mismo año y el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 797 de 1949, el Decreto 3135 de 1968, el Decreto 1848 de 1969 y demás normas complementarias.

En ese sentido, el artículo 37 del Decreto 2127 de 1945, consagra la duración o las formas de celebrarse los contratos de trabajo, entre ellos, se encuentra el que es pactado o convenido por las partes por un tiempo determinado.

En el caso bajo estudio, en aras de abarcar el tema frente al despido ilegal e injusto, para el Tribunal es claro que entre las partes se pactó un contrato de trabajo a término fijo con una duración de 6 meses desde el 4 de diciembre de 2006, conforme se extrae de la cláusula cuarta del documento visible a folio 5-7, además, el mismo fue prorrogado por el mismo tiempo hasta el 30 de junio de 2009 (f.º 55-58) y esta fue una situación que también fue convenida por ambas partes, tal como se observa en la cláusula décimo segunda del contrato aportado, advirtiéndose que no se impone al empleador la obligación de pre avisar sobre el vencimiento de dicho plazo como sí resulta para los contratos privados, independientemente de que este le hubiera comunicado al demandante el 26 de junio de 2009. Se reitera, la norma no establece que se deba pasar un preaviso para dar por finalizado el contrato de trabajo.

Y, tal como lo señaló la juez de primera instancia a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la administración que les permiten negociar sus condiciones laborales, permitiendo así, la posibilidad de discutir y plantear la forma en que se va a prestar un servicio determinado, tal como se acredita en el presente caso.

Así las cosas, acompaña esta Sala los argumentos dados por la juez de conocimiento cuando indicó que se debe respetar la voluntad de las partes contratantes de aplicar el plazo establecido, máxime cuando la norma no exige prueba alguna para ponerle fin al convenio.

Lo anterior, pues resulta fehacientemente acreditado, que el demandado dio aplicación al literal a del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, esto es, dio por finalizado el contrato de trabajo o mejor, se abstuvo de prorrogar el mismo por expiración del plazo pactado. Por ende, se considera que el finiquito del contrato se dio de manera legal, situación que lleva a no imponer condena por los conceptos que pretende el demandante.

Conforme todo lo anterior expuesto, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Se confirman las costas impuestas. En esta segunda instancia, se condenará en costas a la demandante, en favor de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho el equivalente a \$200.000.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia 125 del 5 de junio de 2018, proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandante en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

TERCERO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

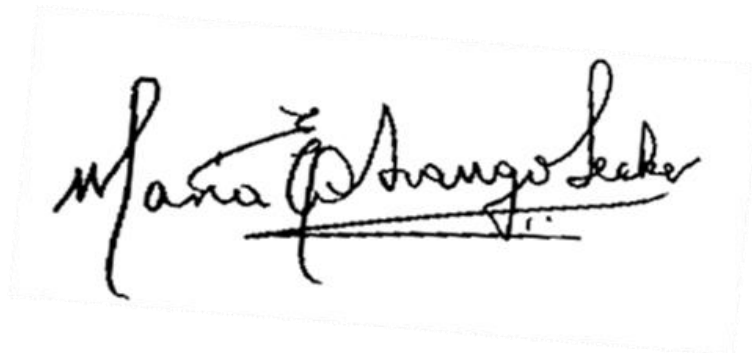
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada