



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
PROVIDENCIA: CONSULTA DE SENTENCIA
RADICADO: 20001-31-05-003-2015-00233-01
DEMANDANTE: FÉLIX RAÚL QUIÑONES CARDOZO
DEMANDADA: BANCO AGRARIO DE COLOMBIA

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, treinta y uno (31) de mayo de dos mil veintiuno (2021)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 del 2020, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 05 de febrero de 2016, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral de única instancia promovido por Félix Raúl Quiñones Cardozo contra el Banco Agrario de Colombia.

ANTECEDENTES

1-. Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda ordinaria de primera instancia contra el Banco Agrario de Colombia, para que mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- Que entre el demandado y el señor Félix Raúl Quiñones Cardozo existió contrato de trabajo, que se terminó sin justa causa por parte del empleador.

1.2.- Como consecuencia de las anteriores declaraciones, se ordene al demandado, pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa del artículo 64 del CST, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, los aportes en seguridad social desde la fecha del despido hasta cuando se reconozca, intereses corrientes y moratorios de ley y costas procesales.

2.- Como sustento de las pretensiones, expuso como fundamentos de hecho, lo siguiente:

2.1.- Que el señor Quiñonez Cardozo, prestó sus servicios al Banco Agrario de Colombia desde el 23 de enero de 2006, mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual se prorrogó indefinidamente, para ejercer el cargo de cajero supernumerario en la ciudad de Valledupar.

2.2.- Que el 19 de julio de 2012, fue despedido sin justa causa, pues el demandado desconoció lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 del CST, en cuanto no manifestó la terminación del contrato de trabajo mediante escrito por lo menos con 30 días de anticipación.

2.3.- Que presentó el 22 de enero de 2015, reclamación ante el Banco, para el reconocimiento de sus derechos laborales, sin embargo, recibió respuesta negativa, manifestándole la entidad demandada, que efectivamente laboró desde el 23 de enero de 2006 por contrato de trabajo a término fijo y que a partir del 23 de julio de 2011, el contrato fue modificado por un contrato a término indefinido con plazo presuntivo.

TRAMITE PROCESAL

3.- La demanda, correspondió por reparto, al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, se admitió el 21 de abril de 2015, se le dio trámite de proceso de única instancia y el 05 de febrero de 2016, se llevó a cabo audiencia del artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

3.1.- El Banco Agrario de Colombia, se opuso a las pretensiones de la demanda, bajo el argumento que la terminación del contrato de trabajo entre las partes, conforme a la última prórroga realizada por escrito, se dio por la expiración del plazo presuntivo pactado, que es una causal legal de terminación y no unilateral por parte del empleador, además, no existe cláusula por escrito de prórroga del contrato posterior al 22 de julio de 2012, ni se continuó prestando el servicio a la entidad después de dicha fecha, que pueda generar una prórroga por 6 meses más.

3.2.- Una vez decretadas y practicadas las pruebas, se surtió la etapa de alegatos y se profirió la respectiva sentencia.

LA SENTENCIA CONSULTADA

4.- Mediante sentencia, el juez de instancia absolvió al demandado de las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante, al considerar que conforme a la Cláusula Cuarta del contrato de trabajo de las partes, el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 y el literal b) del artículo 53 del Reglamento Interno de Trabajo, la demandada podía dar por terminado el contrato de trabajo del demandante por el cumplimiento del plazo, por lo que no hay lugar a predicar despido injusto, ya que el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, no es aplicable a los trabajadores oficiales.

4.1.-Por ser un proceso de única instancia y ser la sentencia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, fue ordenado remitirla en consulta ante el superior funcional.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 3, literal B), del artículo 15 del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en armonía con lo previsto en el artículo 69 ibídem, declarado exequible condicionalmente mediante Sentencia C-424-15 de la Corte Constitucional, la Sala es competente para resolver el grado jurisdiccional de consulta. Advirtiéndolo, así mismo, que al proceso concurren cada uno de los presupuestos necesarios para fallar este asunto, tales como demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso y, por cuanto tampoco se vislumbra, causal de nulidad que tenga la virtualidad de invalidar la actuación surtida.

6.- En este caso, lo que debe determinar la Sala, es, si tuvo razón el Juez de primera instancia, en absolver a la demandada por dar terminación al contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo, o si por el contrario se configuró despido sin justa causa y deben prosperar las pretensiones de la demanda.

7.- Para resolver el asunto planteado, primeramente se debe definir el régimen laboral aplicable al trabajador demandante, pues al respecto se

tiene que conforme al certificado del 28 de enero de 2016, expedido por la Superintendencia Financiera de Colombia, folios 77-78, 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.

8.- Por su parte, el artículo 5 del Decreto 3135 de 1968, estipula que las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; salvo las personas que desempeñen actividades de dirección o confianza, que conforme a sus estatutos tengan la calidad de empleados públicos.

9.- La demandada con la contestación de la demanda, allegó los estatutos del Banco, que en su artículo 38 señalan que, los empleados que presten sus servicios mediante contrato de trabajo, son trabajadores oficiales, a excepción del Presidente y el Jefe de Control Interno que son empleados Públicos, por lo que el demandante, desempeñó durante el contrato de trabajo, el cargo de cajero supernumerario, en calidad de trabajador oficial.

10.- El Decreto 2127 de 1945, por el cual se reglamenta la Ley 6ª de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, aplicable a los trabajadores oficiales, en su artículo 37 preceptúa que 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.

11.- El 23 de enero de 2006, las partes suscribieron contrato de trabajo a término fijo por seis meses, folios 6-8, estipulando en su cláusula Cuarta, que *«La prórroga del contrato deberá constar por escrito. Pero si extinguido el plazo estipulado EL TRABAJADOR continuare prestando sus servicios a BANAGRARIO, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato se considerará por ése sólo hecho, prorrogado por un lapso de seis (6) meses.»*

12.- No obstante lo anterior, las partes realizaron modificación al contrato de trabajo, y acordaron que a partir del 23 de julio de 2011, el contrato se tendría a término indefinido, folio 44.

13.- Según el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, así mismo, el artículo 43 del mismo estatuto, reza:

“Artículo 43. PRÓRROGA DEL CONTRATO. 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 empleador, 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 empleador, 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.”

14.- Por lo anterior, a la fecha de la terminación del contrato, esto es, el 22 de julio de 2012, el contrato se encontraba vigente a término indefinido, que se presume por mandato de la ley, celebrado por 6 meses, salvo manifestación expresa y clara de lo contrario.

15.- Así lo ha reiterado la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo en la Sentencia SL2717-2018, en la que señaló que la ley establece una 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 cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda que se apartan del plazo presumido por el legislador y eliminan la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento de dicho plazo.

16.- En el caso concreto, no existe prueba que las partes hayan estipulado expresamente la exclusión del plazo presuntivo en su contrato de trabajo, por el contrario, en la modificación suscrita el 22 de julio de 2011, aclararon desde cuando se contabilizarían los 6 meses del plazo presuntivo, por lo que debe entenderse celebrado por este periodo, de manera que el contrato puede ser terminado por la expiración del plazo, en virtud del literal a) del artículo 47 del Decreto

2127 de 1945, como en efecto lo hizo la entidad demandada y se lo comunicó al trabajador mediante misiva del 19 de julio de 2012, folio 45.

17.- El demandante acusa al empleador, de desconocer lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuanto a avisar con una antelación no inferior a treinta (30) días, su determinación de no prorrogar el contrato, so pena de su renovación, lo que constituyó un despido sin justa causa.

18.- De cara a lo expuesto, se tiene en primera medida, que las normas del Código Sustantivo del Trabajo no son aplicables al presente asunto, teniendo en cuenta que dichas normas regulan las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y como ya se dijo, el demandante era trabajador oficial, caso para el que no se requiere aviso previo para la terminación del contrato, por expirar el plazo pactado o presuntivo, como a bien lo consideró el ad quo.

19.- Al respecto la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 1541-2018, señaló:

“De lo anterior se desprende que resulta inane que alguna de las partes manifieste a la otra, que no tiene la intención de continuar con la vinculación, dado que es el acuerdo mismo plasmado en este específico contrato el que permite su terminación una vez vencido el plazo fijo pactado.

De otro lado, de acuerdo a la regulación sobre la terminación de los contratos de los trabajadores oficiales, la expiración del plazo pactado no constituye terminación por decisión unilateral de una de las partes, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de cancelación de un vínculo contractual, conforme al literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945.”

20.- Ahora bien, el contrato de trabajo celebrado por Félix Raúl Quiñones Cardozo y el Banco Agrario de Colombia S.A, terminó por expiración del plazo presuntivo, causa legal consagrada en el literal b) del artículo 53 del reglamento Interno de Trabajo de la entidad, y el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, lo que hace imprósperas las pretensiones de la demanda.

21.- Por las razones analizadas en precedencia, la Sala confirmará en su totalidad la decisión proferida por el juzgador de primer nivel, sin condena en costas por no haberse causado.

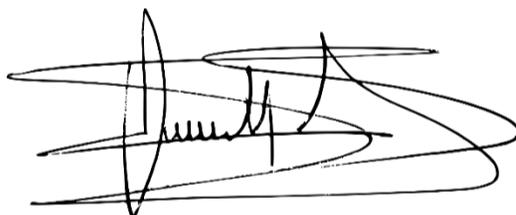
DECISION

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida, el 05 de febrero del 2016, por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, por las razones aquí expuestas.

Sin costas en esta instancia.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



ALVARO LÓPEZ VALERA
Magistrado



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
Magistrada