



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Laboral  
Sala de Descongestión N.º 4



**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**

**Magistrado ponente**

**SL775-2020**

**Radicación n.º 66213**

**Acta 007**

Bogotá DC, tres (3) de marzo de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JOSÉ ESTALIN RUEDA MEDINA**, contra la sentencia proferida el 10 de mayo de 2013 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso que le sigue al **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA (BANAGRARIO SA)**.

## I. ANTECEDENTES

José Estalin Rueda Medina demandó a Banagrario SA, para que, se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo con vigencia entre el 16 de junio del 2000 y el 31 de enero del 2012 sin «*solución de continuidad*»; que entre ellos se verificó una relación laboral a término indefinido desde el 31 de julio de 2011, la cual fue violada por la demandada al darla por terminada sin mediar una justa causa comprobada escudándose en la expiración del plazo presuntivo, que de haberse presentado hubiera ocurrido el 16 de junio de 2012.

En consecuencia, que se condene a la accionada a pagar «*la totalidad de los salarios respectivos con incrementos legales y demás prestaciones sociales, dejadas de percibir desde el momento del despido y hasta cuando se profiera la sentencia*», pensión sanción, reliquidación de cesantías, intereses a las cesantías, indemnización por despido injusto debidamente indexada, aportes a la seguridad social y riesgos profesionales, y «*[...] todos los demás derechos y perjuicios que surjan en el curso del presente proceso de conformidad con los principios extra y ultra petita*», más las costas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, en que laboró para la entidad accionada a partir del 16 de junio del 2000 en la modalidad de contratación fija; posteriormente del 31 de julio del 2011, sin solución de continuidad, hasta el 31 de enero de 2012, lo hizo a través de contrato individual de trabajo a término indefinido; que su último cargo fue el de oficial operativo senior, con un salario promedio mensual que

ascendió a la suma de \$1.349.000; que el día 31 de enero de 2012 fue despedido de forma unilateral por «*supuesta expiración del plazo presuntivo*»; que mediante escrito del 16 de marzo de 2012, agotó el trámite administrativo e interrumpió la prescripción; que el examen médico de retiro arrojó «*problemas patológicos visuales*».

Banagrario SA, al responder la demanda, se opuso a las pretensiones por carecer de fundamentos fácticos y jurídicos. En cuanto a los hechos aceptó como ciertos la fecha de suscripción del contrato y su terminación como consecuencia de la expiración del plazo presuntivo, el cargo que ostentaba el señor Rueda Medina, la reclamación presentada y la negación de la misma y el salario devengado.

Propuso las excepciones de fondo que denominó, terminación legal del contrato, buena fe, compensación, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin causa, «*no configuración del derecho al pago de ninguna suma de dinero, indemnización, ni actualización de intereses*» y «*confesión hecha por apoderado*».

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 17 de abril del 2013, absolvió a la demandada de lo pretendido y declaró «*probadas las excepciones perentorias de TERMINACIÓN LEGAL DEL CONTRATO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO Y NO CONFIGURACIÓN DEL DERECHO L* (sic)

*PAGO DE NINGUNA SUMA DE DINERO, INDEMNIZACIÓN, NI ACTUALIZACIÓN DE INTERESES»*

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por el accionante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, confirmó el 10 de mayo de 2013, el fallo de primera instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró, como fundamento de su decisión, que el problema jurídico a resolver se circunscribía a establecer si el contrato de trabajo suscrito entre las partes fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador.

Para resolver el recurso de apelación, indicó que está probado que el actor tuvo un vínculo laboral a término fijo de 6 meses con la demandada desde el 16 de junio de 2000, siendo prorrogado en varias oportunidades (f.º 2 cuaderno principal), el cual fue modificado por las partes a término indefinido con plazo presuntivo a partir del 1º de agosto del 2011 (f.º 97 cuaderno principal); que la demandada envió comunicación el 22 de diciembre del 2011 al señor José Estalin Rueda Medina informándole la terminación del contrato por expiración del tiempo pactado a partir del 31 de enero del 2012 (f.º 5 cuaderno principal) y, que el demandante ostentó el cargo de oficial operativo senior, con una asignación mensual de \$1.349.000.

Señaló que los anteriores medios de convicción dieron lugar a establecer que «[...] *la decisión de la empresa*» estuvo

ajustada a los parámetros del Decreto 2127 de 1945 en virtud de que «*el contrato de trabajo terminó por la expiración*» del término estipulado, puesto que la relación laboral en principio fue a término fijo y posteriormente modificada a indefinido, cambiando, por mutuo acuerdo, no solo la naturaleza del contrato, sino también, «*la fecha a partir de la cual empezaba a correr el nuevo plazo presuntivo*», es decir, desde el 31 de agosto del 2011, así entonces, para el juzgador de segundo grado, el empleador cumplió con su «*carga probatoria*» de demostrar que la causal empleada para finiquitar unilateralmente el contrato, se ajustó a derecho.

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende que la Corte case totalmente la sentencia del Tribunal y, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y acceda a lo pretendido inicialmente.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y se estudiarán conjuntamente, ya que ambos, a pesar de estar enderezados por diversas vías, se apoyan en similar cuerpo normativo y argumentación y, persiguen la misma finalidad.

#### **VI. PRIMER CARGO**

Por la vía directa acusó «*la aplicación indebida*» de los artículos 11 del Decreto 2350 de 1944; 40, 48, 50 y 51 del

2127 de 1945, 8 de la Ley 60 de 1945, que condujo a la falta de aplicación de los artículos 6 y 7 de la Ley 74 de 1968, ratificados en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 13, 25 y 53 de la Constitución Nacional.

En la demostración del cargo, dijo que el Tribunal al emplear un criterio civilista, no contempló la primacía de la realidad sobre las formas como pilar constitucional aplicable al derecho laboral, toda vez que, la relación de trabajo emana exclusivamente de la prestación del servicio y no del acuerdo de voluntades, más aún, teniendo en cuenta la connotación constitucional que define el trabajo como un valor, actividad humana o derecho fundamental subjetivo (artículos 1º, 25 y 53 de la CN).

Agrega que conforme la Ley 74 de 1968, que recogió los artículos 6 y 7 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la estabilidad laboral es un principio general que implica, que, mientras el trabajador no incurra en ninguna de las causales previstas en el 62 del CST, no debe ser removido de su cargo.

Expresa que el juez de segundo grado debió realizar una interpretación sistemática y razonable de la ley para que pudiese según la naturaleza del juicio en concreto, adaptar lo jurídico a lo fáctico y así poder aplicar el Decreto 2127 de 1945 y el artículo 53 de la CN, en lo concerniente a la condición más beneficiosa, así como el principio de favorabilidad.

Finalmente, explica que el *a quo* al darle validez a la modificación del contrato «[...] resultó aplicando de manera que no corresponde al caso de un trabajador que laboró por más de 12 años con el Banco, los preceptos denunciados en la proposición jurídica».

## VII. RÉPLICA

Expuso que el cargo no debe prosperar por presentar deficiencias técnicas, además, porque las modalidades del contrato de trabajo y la posibilidad de que este sea prorrogado, son reservadas a la ley «[...] y si se trata de trabajadores oficiales, por el artículo 2º de la Ley 64 de 1946 [...] y las pertinentes disposiciones del Decreto Reglamentario 2127 de 1945». Como soporte de sus argumentos invoca las sentencias CSJ SL, rad. 42305, 9 de ago. 2011 y la CSJ SL, rad. 3882, 26 de sep. 1990.

## VIII. SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia recurrida de violación indirecta, en la modalidad de «*aplicación indebida*» de los artículos 11 del Decreto 2350 de 1944, 40, 48, 50 y 51 del 2127 de 1945, 80 de la Ley 6ª de 1945, y, en la modalidad de falta de aplicación, de los 20, 23, 24 de la Ley 50 de 1990 y 25 del CST y 20, 30, 13, 52 del Decreto 2127 de 1945 y 13, 53 de la CN.

Le imputa al Tribunal los siguientes errores de hecho:

a) *No haber tenido por establecido, estándolo, que la vinculación contractual laboral de la demandada con mi procurado, era de plazo semestral presuntivo, según la ley vigente, iniciada el 16 de junio del 2000, mediante contrato a término fijo extendido por escrito en dicha fecha.*

*b) No haber tenido por probado, estándolo, que la última prórroga semestral presuntiva de este contrato, vigente desde el 16 de junio de 2000, comenzó el 17 de junio de 2011.*

*c) Haber tenido por demostrado, no estándolo, que el contrato de trabajo de la demandada con mi representado extendido por escrito el 31 de julio de 2011, comenzó a regir desde esa fecha en cuanto hace al plazo semestral presuntivo de su vinculación contractual laboral.*

*d) Haber por probado, no estándolo, que este contrato escrito dio por terminada la vinculación contractual laboral iniciada el 16 de junio de 2000.*

*e) No haber tenido por demostrado, estándolo, que en este contrato escrito estableció, simplemente, que se celebraba a término indefinido y que el mismo no podía modificar el término del plazo presuntivo que estaba en curso.*

*f) Haber tenido por demostrado, no estándolo, que el término semestral presuntivo de la vinculación contractual laboral de mi asistido con la demandada vencía el 31 de enero de 20.*

Acusa como apreciados erróneamente, el contrato de trabajo celebrado el 16 de junio del 2000 (f.º 2 cuaderno principal), la modificación de este el 31 de julio de 2011 (f.º 97 cuaderno principal) y la hoja de liquidación definitiva de la relación laboral (f.º 9 cuaderno principal).

Para demostrar el cargo, argumenta que el Tribunal, al realizar una apreciación equivocada de la modificación suscrita por las partes, le hizo decir lo que este no exponía, pues con esta no se cambió la relación laboral que inicio el 16 de junio de 2000 como trabajador oficial, sino que, «[.../ ratificó los servicios, pero dándole un carácter de indefinido», por lo que, cambiando su naturaleza, se rige por el plazo presuntivo de seis a seis meses, de acuerdo a lo establecido por el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945.

Indica que, si la fecha inicial de la relación laboral fue el 16 de junio del 2000, el plazo presuntivo tenía lugar hasta el 15 de junio del 2012, y que, por esto, la demandada no

podía dar por terminado el contrato el 31 de enero de 2012, justificándose en la expiración del tiempo pactado, pues este no se cumplió.

Manifiesta, finalmente, que el fallador de segunda instancia al valorar únicamente la reforma del contrato celebrado entre las partes, desconoció que la causal de terminación del mismo que se denomina «*expiración del plazo pactado o presuntivo*» fue utilizada de manera ilegal pues se omitió la fecha real de ingreso.

## **IX. RÉPLICA**

Señala que las partes suscribieron el 31 de julio de 2011 una cláusula adicional al contrato de trabajo (f.º 97), la cual lo modificó en cuanto a su duración, quedando a término indefinido y la aplicación del plazo presuntivo establecido en el Decreto 2127 de 1945, norma a la que le dio estricto cumplimiento al momento de terminar la relación laboral, por lo que, no existen los errores manifiestos enrostrados al Tribunal en la valoración probatoria (f.º 9, 78 a 80 y 81 a 86), pues lo que hizo esa Corporación, fue «[...] darle la interpretación real a los documentos citados anteriormente y por lo tanto el cargo no puede prosperar».

## **X. CONSIDERACIONES**

Pese a que la oposición le achaca a la demanda de casación deficiencias de orden técnico, no precisa esta parte a qué yerros se refiere, de cualquier manera, la Sala no encuentra que estos se hubieren presentado en el recurso

extraordinario y por lo tanto procederá a pronunciarse de fondo.

En ese sentido, la censura, en el cargo primero, centra su inconformidad por la infracción de la normativa enunciada en la proposición jurídica en la que indica, incurrió el *ad quem*, por no haber empleado una hermenéutica jurídica de la ley en la aplicación del Decreto 2127 de 1945 y el artículo 53 de la CN, a su vez, de los errores de hecho que el recurrente le endilga al Tribunal y de la demostración que hace en el segundo cargo, indica que el ataque está encaminado a demostrar que erró el colegiado al declarar el despido como justo, al darle validez a la modificación de la relación laboral haciéndole decir lo que no decía, pues con esta no se cambió la relación laboral que inició el 16 de junio de 2000, sino que, *«ratificó los servicios, pero dándole un carácter de indefinido»*, por ende, manifiesta que el plazo presuntivo tenía lugar hasta el 15 de junio del 2012, y que, por esto, la demandada no podía dar por terminado el contrato el 31 de enero de 2012.

Ahora bien, no se discute en casación: *i)* que entre el actor y la entidad demandada hubo un contrato a término fijo de seis meses desde el 16 de junio de 2000, prorrogado conforme su cláusula cuarta, hasta el 31 de julio del 2011 (f.º 78 a 96 del cuaderno principal); *ii)* que el mismo fue modificado en virtud de su disposición décima segunda a indefinido con efectos a partir del 1º de agosto de 2011, quedando estipulado que el plazo presuntivo que rige esta clase de contratos regiría a partir de esta misma fecha (f.º 97 del cuaderno principal); *iii)* que el 22 de diciembre de 2011,

la empresa accionada envió comunicación al demandante informándole la terminación de la relación laboral por expiración del tiempo pactado a partir del 31 de enero de 2012 (f.º 5 del cuaderno principal) y; *iv*) que ostentó la calidad de trabajador oficial operativo senior, con una asignación mensual de \$1.349.000 (f.º 11 del cuaderno principal).

Por su parte, el sentenciador de alzada, tuvo como fundamento normativo de su decisión el Decreto 2127 de 1945 artículos 37 y 47, para considerar con base en los medios de prueba allegados al proceso que se estructuró la causal alegada por el empleador para el finiquito laboral, toda vez que el contrato celebrado entre las partes cambió de naturaleza por mutuo acuerdo, a indefinido desde el 1º de agosto de 2011 y desde allí el cómputo del plazo presuntivo, por lo que el juez de segundo grado consideró que el empleador había cumplido con su carga probatoria, en el sentido de que demostró que en el fenecimiento contractual hubo causa justa, por ende las súplicas no tenían vocación de prosperidad.

Destaca la Sala, que el Decreto 2127 de 1945, fue expedido con el objetivo de modificar la Ley 6ª de 1945, en especial a lo que se refiere al contrato individual de trabajo, norma que en sus artículos 40 y 43, determina que:

*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.*

*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. (Subraya la Corte)*

De acuerdo con la norma citada, los contratos que sean indeterminados, o que no se hubiese pactado plazo alguno, tienen una presunción legal de terminación, fijada legalmente por un plazo de 6 meses, con prórrogas por el mismo periodo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945.

En concordancia con lo anterior, 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, pues de no darse esa exclusión el empleador podrá dar por terminada la relación laboral por expiración del plazo presuntivo o pactado, sin indemnización alguna.

Frente a este aspecto, se debe aclarar que dicho pacto debe contener cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir 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 apego a lo anterior, la celebración de un contrato a término indefinido no desata o elimina el plazo presuntivo establecido de manera legal, puesto que debe mediar una modificación de este con un acuerdo entre las partes para apartarse del mismo, del cual se desprenda la eliminación rotunda de esta potestad. Así quedó consignado en la sentencia CSJ SL2717-2018:

*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).*

*(...)*

*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:*

*El artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, establece lo siguiente:*

*(...)*

*De manera que el artículo bajo examen consagra una presunción legal, y por tener dicha naturaleza, tanto la administración pública*

y el trabajador pueden acordar, en cuanto a su duración, modalidad diferente a la que por ley presume.

Entonces, cuando las partes así lo han convenido, es más que razonable entender, como lo hizo el juez de apelación, que el **mencionado acuerdo debe dimanar con total y absoluta nitidez, de manifiesto, que aflore la voluntad inequívoca de los contratantes de inaplicar la presunción en comento**, todo en oposición de la celebración de pactos ambiguos o con vaguedades, no solamente en aras de preservar la seguridad jurídica de los protagonistas sociales, sino también, porque es insoslayable que los contratos de trabajo corresponden ejecutarse a la luz de los principios, entre otros, de transparencia y buena fe. Más aún cuando la norma no exige prueba solemne para llevar a cabo tal consenso.

Así las cosas, el Tribunal no incurrió en el yerro jurídico que los recurrentes le achacan al concluir que “como presunción legal que es, resulta posible que las partes de común acuerdo fijen que el contrato tendrá la verdadera connotación de indefinido, esto es, sin solución de continuidad, lo que se puede hacer bien el mismo texto del contrato o a través de la convención colectiva. Claro que también, para la validez de dicha supresión de la normativa legal, debe realizarse una estipulación expresa, es decir, que la misma debe constar clara y expresamente en una cláusula contractual o en una norma de la convención”, puesto que, según el Diccionario de la Lengua Española, “expreso” significa patente, fijar o determinar de manera precisa algo, y “claro”, fácil de comprender, que se distingue bien, y para el Tribunal dichas expresiones deben reflejarse en cláusulas o estipulaciones contractuales, que, estima la Corte, pueden ser verbales o escritas; términos aquellos que difieren de la expresión “literalidad” que los recurrentes creen, de manera equivocada, que el Tribunal asimiló. (Negrillas fuera de texto).

(...)

En la sentencia CSJ SL, 13 jul. 2006, rad. 27416, la Sala adoctrino 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.** (negrillas fuera de texto).

*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 le 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.*

*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. (Negrillas del texto original).*

De acuerdo con la jurisprudencia citada, 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 (CSJ SL-2717-2018).

En el caso concreto, conforme lo probado en el proceso no existe medio de convicción alguno en donde se haya estipulado expresamente la exclusión del plazo presuntivo, pues en ninguna de las cláusulas del contrato a término fijo celebrado por las partes el 16 de junio de 2000 (f.º 2 a 4), ni en la modificación del mismo (f.º 5) se observa disposición alguna en donde se hayan apartado del cumplimiento del término pactado, por el contrario, en la reforma del contrato inicialmente celebrado se lee *«[...] las partes señalan que la fecha a partir de la cual el contrato se tendrá como de término indefinido el día Primero, (1) de Agosto de 2011 (sic) y por lo tanto, a partir de tal día se contabilizarán los seis (6) meses correspondientes al plazo presuntivo que gobierna esta suerte de contratos»* de modo que es lógico descartar su existencia, al persistir la presunción legal de la cual se encuentra revestido dicho plazo al no haber sido desvirtuado.

Ahora, a folio 5 del expediente se encuentra el oficio n.º 122082 del 22 de diciembre de 2006, en donde se le comunica al demandante la terminación del vínculo laboral por expiración del plazo presuntivo, de acuerdo con lo establecido por el Decreto Reglamentario 2127 de 1945, artículos 40, 43 y 47 numeral a), a partir del 31 de enero de

2012, norma jurídica a la cual podía acudir válidamente el demandado para la terminación de la relación laboral por el vencimiento del plazo pactado sin tener a cargo indemnización alguna por ello.

En armonía con las reflexiones anteriormente desarrolladas, el Tribunal no incurrió en las infracciones jurídicas y fácticas que se le achacan, pues dentro del contrato individual de trabajo celebrado por las partes no se adoptaron reglas que modificaban las previstas para el sector oficial inherentes a la modalidad de duración del contrato, cuando a simple vista y sin mayor esfuerzo, se observa que no existe una estipulación expresa e inequívoca de eliminar la terminación del contrato de trabajo, por la expiración del plazo presuntivo.

Por las razones expuestas los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo del recurrente y a favor de la demandada. Como agencias en derecho se fija la suma de cuatro millones doscientos cuarenta mil pesos (\$4.240.000), que deberá incluirse en la liquidación que a efecto realice el juez de primer grado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **XI. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal

Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el diez (10) de mayo de dos mil trece (2013), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JOSÉ ESTALIN RUEDA MEDINA** contra el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA – BANAGRARIO SA.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

**ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA**

**OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA**

**GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ**