ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL545-2025

Radicación n.° 11001-31-05-037-2019-00884-01

Acta 07

Bogotá D.C., cuatro (4) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **FRANCISCO NIÑO GUERRERO** interpuso contra la sentencia que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. profirió el 30 de noviembre de 2023, en el proceso que le sigue al **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** y solidariamente a **MISIÓN TEMPORAL LIMITADA** y **CONEMPLEOS LIMITADA**.

AUTO

Se reconoce personería para actuar como apoderada del Banco Agrario de Colombia, a la abogada Heimy Blanco Navarro, identificada con cédula de ciudadanía número 45.521.279 y tarjeta profesional número 132.244 del Consejo

Superior de la Judicatura, conforme a los memoriales que reposan en el expediente digital.

I. ANTECEDENTES

Francisco Niño Guerrero demandó al Banco Agrario de Colombia S.A. (en adelante Banco Agrario) y solidariamente a las empresas de servicios temporales Misión Temporal Ltda. y Conempleos Ltda., con el fin de que se declarara que con el primero existió un solo contrato de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo, dentro del cual se desempeñó como director de oficina tipo 1, desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018, vínculo que estuvo intermediado por la primera temporal, entre dicha fecha inicial y el 5 de septiembre de 2003 y la segunda, a partir del 8 del mismo mes y año, hasta el 24 de julio de 2004.

Además, que se estableciera que con el Banco Agrario suscribió inicialmente un acuerdo por tiempo fijo, desde el 27 de julio de 2004, que luego fue modificado por voluntad de las partes a uno indefinido con plazo presuntivo, desde el 26 de julio de 2011, que fue terminado por el empleador unilateralmente y sin justa causa el 26 de enero de 2018.

En consecuencia, solicitó el reintegro al cargo, sin solución de continuidad y con el respectivo pago de todos los salarios, cesantías e intereses, primas de servicios, vacaciones y demás acreencias laborales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación.

Subsidiariamente, peticionó que se condenara al banco y solidariamente a las empresas de servicios temporales, a reconocer y pagar los anteriores derechos laborales; además de las indemnizaciones de que tratan los artículos 99 de la Ley 50 de 1990, del 1º del Decreto 797 de 1949, por despido sin justa causa del 51 del Decreto 2127 de 1945; los perjuicios morales por valor de 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes; la indexación; los aportes al Sistema de Seguridad Social y los reajustes desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de julio de 2004, teniendo en cuenta lo devengado por los directores de oficina vinculados directamente con el empleador.

Fundamentó sus pretensiones en que laboró para el Banco Agrario, por intermedio de Misión Temporal Ltda., desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 5 de septiembre de 2003, con un salario mensual de $1.255.584 y desempeñando el cargo de director de la oficina Cabuyaro (Meta), en reemplazo de la señora Gutiérrez Sevilla, quien en el mismo cargo devengaba $1.312.000 mensuales.

Informó que fue trasladado a la oficina Cubarral (Meta) y allí suscribió, el día 8 de septiembre de 2003, un nuevo contrato con Conempleos Ltda., que tuvo vigencia hasta el 24 de julio de 2004.

Agregó que el 27 de julio siguiente acordaron otro a término fijo con la entidad bancaria, fundada en 1999, en reemplazo de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero (en adelante Caja Agraria), con la naturaleza jurídica de una

empresa industrial y comercial del Estado, siendo sus servidores regulados por el régimen de los trabajadores oficiales.

Aseguró que el 26 de julio de 2011 el vínculo de trabajo fue modificado por acuerdo entre las partes, a uno de duración indefinida con plazo presuntivo, que fue terminado unilateralmente y sin justa causa mediante comunicación n.º 375716 del 25 de enero de 2018, a partir del día siguiente y aduciendo como causal el vencimiento del tiempo señalado.

Explicó que, si en gracia de discusión se aceptara que este era de seis meses, tendría que terminarse el 27 de enero de 2018 que, por ser sábado y día inhábil, generaba como consecuencia que esta debía comunicarse el 29 siguiente no como lo hizo la empleadora.

Afirmó que en realidad el vínculo con esa entidad empezó el 9 de septiembre de 2002 y, por ello, el plazo presuntivo tenía como fechas de vencimiento el 9 de marzo y el 9 de septiembre de cada año, de manera que, al terminarse el 26 de enero de 2018, su expiración se tornaba en unilateral y sin justa causa.

Denunció los incumplimientos de Conempleos Ltda. y del Banco Agrario, la primera por no expedir las copias del contrato de trabajo y el segundo por no entregar los documentos relacionados con los que suscribió con las empresas de servicios temporales.

Por último, aseguró que presentó reclamación administrativa el 28 de marzo de 2019 y que, mediante comunicación del 16 de mayo de la misma anualidad, el banco negó los derechos pretendidos.

Al dar respuesta a la demanda, Misión Temporal Ltda. se opuso a las pretensiones, salvo a la de reintegro, de la cual dijo que no se oponía ni se allanaba, por cuanto no estaba dirigida en su contra. En relación con los hechos, no los admitió en la forma como se encontraban redactados, otros los negó o dijo que no le constaban.

Expuso la naturaleza jurídica de las empresas de servicios temporales, negando que hubiera actuado como una intermediaria ilegítima. Además, destacó que cualquier acción en su contra estaba prescrita, pues entre la fecha de radicación de la demanda y la de terminación del contrato habían transcurrido más de quince años.

En su defensa, propuso como excepciones las de prescripción; inexistencia de solidaridad con el Banco Agrario y de causa para pedir; pago total de las obligaciones; buena fe y mala fe del demandante; falta de legitimación en la causa por pasiva; cesión de la facultad subordinante del demandante a la empresa usuaria; *«trabajador en misión»*; compensación y terminación del contrato por finalización de la labor u obra contratada.

El Banco Agrario se opuso a la totalidad de las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió la

vinculación inicial a través de las empresas de servicios temporales Misión Temporal Ltda. y Conempleos Ltda., la suscripción del contrato de trabajo a término fijo, desde el 27 de julio de 2004, su modificación a indefinido con plazo presuntivo, del 27 de junio de 2011 y que recibió y contestó la reclamación administrativa.

Argumentó que conforme lo había definido la jurisprudencia, la expiración de aquel no generaba vulneración ni amenaza alguna, sino que era una causa legal de terminación, conforme lo regulado por los artículos 47 del Decreto 2127 de 1945, compilado en el Decreto 1083 de 2015 y el literal b) del 53 del Reglamento Interno de Trabajo.

Recordó que el 40 del Decreto 2127 de 1945, por medio del cual se reglamentó la Ley 6ª del mismo año, preceptuaba que el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de tiempo, se entendía pactado por seis meses, con la posibilidad de ser renovado por el mismo período.

Propuso, como excepciones las de cobro de lo no debido, falta de causa para reclamar, enriquecimiento sin causa del demandante, *«la terminación del contrato no se puede equiparar a despido»*, buena fe y pago.

Conempleos Ltda., a través de curador *ad litem*, se opuso a las pretensiones y en cuanto a los hechos aceptó los extremos temporales de la vinculación, la solicitud de expedición de copias del contrato y la respuesta que dio a tal

petición. De los demás, dijo que no eran ciertos o no le constaban.

Propuso como excepciones las que denominó *«falta de los elementos del contrato para configurar una relación laboral»*, *«prescripción de los derechos laborales como forma de extinguir las obligaciones laborales reclamadas»*, *«mala fe de la parte actora y buena fe del demandado, que imposibilita el reconocimiento de sus pretensiones condenatorias»* y cobro de lo no debido.

El juzgado de conocimiento, mediante auto proferido el 17 de abril de 2023, en cumplimiento del Acuerdo de redistribución de procesos CSJBTA23-15 del 22 de marzo de 2023, ordenó la remisión correspondiente.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarenta y Siete Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante fallo del 14 de agosto de 2023, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que entre el demandante señor Francisco Niño Guerrero y el Banco Agrario de Colombia S.A, existió un contrato de trabajo entre el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018, siendo Misión Temporal una simple intermediaria durante el periodo comprendido entre el 9 de septiembre de 2002 y el 5 de septiembre de 2003, de igual forma Conempleos por el lapso comprendido entre el 8 de septiembre de 2003 hasta el 27 de julio de 2004.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** que el contrato de trabajo pasó de ser a término fijo a término indefinido a partir del 27 de julio de 2011, conforme a lo pactado entre el Banco Agrario de Colombia y el señor Francisco Niño Guerrero cuando suscribieron el otrosí

modificando el contrato de trabajo, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: ABSOLVER a las demandadas Banco Agrario de Colombia, Misión Temporal Ltda y Conempleos (sic) de las demás pretensiones incoadas en su contra, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., mediante fallo del 30 de noviembre de 2023, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, confirmó la decisión del juzgado.

Para llegar a esa conclusión, el Tribunal resolvió como problema jurídico, *«Determinar si el contrato terminó con justa causa o si hay lugar a ordenar el reintegro y el pago de acreencias sin solución de continuidad o de forma subsidiaria, establecer si hay lugar a ordenar el pago de indemnizaciones por despido»*.

Individualizó, como elementos de prueba los siguientes:

Archivo 01

- A folio 24 a 25, contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada No. 2713650 suscrito entre MISION (sic) TEMPORAL LTDA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 09 de septiembre de 2002.
- A folio 26, otrosí al contrato de trabajo suscrito entre MISION (sic) TEMPORAL LTDA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 22 de agosto de 2003.
- A folio 27, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por MISION (sic) TEMPORAL LTDA con fecha 10 de agosto de 2018.

- A folio 38, derecho de petición de FRANCISCO NIÑO GUERRERO dirigido a CONEMPLEOS con fecha 24 de septiembre de 2018.
- A folio 39, respuesta del derecho de petición emitida por COLTEMPORA SA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 14 de noviembre de 2018.
- A folio 40, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por CONEMPLEOS con fecha 13 de julio de 2018.
- A folio 41, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por CONEMPLEOS con fecha 13 de noviembre de 2018. x A folio 48 a 50, contrato individual de trabajo suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO.
- A folio 51, modificación del contrato de trabajo de término fijo a término indefinido con plazo presuntivo suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO.
- A folio 52, certificación laboral de FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 14 de julio de 2017. x A folio 53, terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo con fecha 25 de enero de 2018.
- A folio 54, liquidación definitiva emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 21 de marzo de 2018. x A folio 62 a 65, respuesta de la reclamación administrativa emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 16 de mayo de 2019.
- A folio 66 a 67, reporte de semanas cotizadas en pensiones emitido por Colpensiones.

Archivo 07

- A folio 52 a 53, contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor determinada suscrito entre MISION (sic) TEMPORAL LTDA y FRANCISCO NIÑO GUERRERO.
- A folio 54, formulario único de afiliación e inscripción a la EPS de FRANCISCO NIÑO GUERRERO en la EPS SaludCoop.
- A folio 55, formulario de inscripción del trabajador a caja de compensación familiar regional del meta COFREM con fecha de 17 de septiembre de 2002.
- A folio 56, escrito de cambio de empleador o reingreso emitido por la empresa MISION (sic) TEMPORAL LTDA con fecha 16 de septiembre de 2002.
- A folio 57 a 58, otrosí al contrato de trabajo.
- A folio 59, carta de terminación de contrato de trabajo.
- A folio 60, liquidación definitiva de prestaciones sociales emitida por MISION (sic) TEMPORAL LTDA con fecha 11 de noviembre de 2003.

- A folio 61 a 68, contrato de prestación de servicios de envío de personal suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y MISION (sic) TEMPORAL LTDA.
- A folio 69 a 70, otrosí No. 1 al contrato No. 2001CO0021 de fecha 2 de mayo de 2001 suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y MISION (sic) TEMPORAL LTDA.
- A folio 71 a 72, otrosí No. 2 al contrato No. 2001CO0021 de fecha 2 de mayo de 2001 suscrito entre BANCO AGRARIO DE COLOMBIA y MISION (sic) TEMPORAL LTDA.

Archivo 12

- A folio 34 a 36, contrato individual de trabajo a término fijo No. 52189 suscrito entre FRANCISCO NIÑO GUERRERO y BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 27 de julio de 2004.
- A folio 37, modificación del contrato de trabajo de término fijo a término indefinido con plazo presuntivo No. 4979 suscrito entre FRANCISCO NIÑO GUERRERO y BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 26 de julio de 2011.
- A folio 38, terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo emitido por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA dirigido a FRANCISCO NIÑO GUERRERO con fecha 25 de enero de 2018.
- A folio 39, liquidación definitiva.
- A folio 40, certificación emitida por el Instituto de Seguros Sociales con fecha 26 de junio de 2012.
- A folio 41, formulario de vinculación o actualización al sistema general de pensiones donde el afiliado es FRANCISCO NIÑO GUERRERO y el empleador BANCO AGRARIO DE COLOMBIA SA.
- A folio 42 a 54, historia clínica ocupacional del trabajador FRANCISCO NIÑO GUERRERO emitida por BANCO AGRARIO DE COLOMBIA con fecha 11 de marzo de 2004.
- A folio 60 a 64, manual de funciones del cargo DIRECTOR TIPO I y II del empleador BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.
- A folio 65 a 68, respuesta de la reclamación administrativa emitida x A folio 69 a 99, reglamento interno de trabajo del BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.

Archivo 23

- A folio 196, contrato de transacción entre CONEMPLEOS y el BANCO AGRARIO DE COLOMBIA.
- A folio 201, contrato de prestación de servicios entre el BANCO AGRARIO y MISION (sic) TEMPORAL.
- A folio 209, escala salarial para el año 2003. x A folio 212, escala salarial para el año 2002.
- A folio 221, listado de trabajadores del Banco Agrario.

- A folio 228 y siguientes, desprendibles de pagos de otros compañeros.

Archivo 37

- Informe rendido por el representante legal del Banco Agrario.
- Interrogatorio de parte al representante legal de la demandada MISION (sic) TEMPORAL LTDA y del demandante.
- Testimonio rendido por el señor Hecto julio Riaño Suárez

Manifestó que en el presente asunto se advertía que el juez encontró demostrado que, durante el tiempo en que el demandante estuvo vinculado con las empresas temporales como trabajador en misión del Banco Agrario, fungieron como simples intermediarias, por lo que su real empleador fue este último y la relación laboral quedó comprendida entre el 9 de septiembre de 2002 y el 26 de enero de 2018, razón por la cual este aspecto no era objeto de debate.

Sobre el argumento del apelante, según el cual su modalidad contractual con la entidad bancaria siempre fue a término indefinido, aseguró que la Corte había sido clara al señalar que los empleadores gozaban de libertad al escoger la que más les conviniera, sumado a que también ha explicado que *«La ley permite que una vinculación única y continua, si así lo acuerdan las partes, sea regulada por diferentes modalidades de duración del contrato de trabajo, aún sean celebradas sin interrupción»*.

Sostuvo, que no podía desconocerse que voluntariamente, las partes acordaron que a partir del 27 de julio de 2004 el contrato de trabajo estaría regido por las reglas propias del término fijo y, posteriormente, el 27 de julio

de 2011, convinieron en que este sería indefinido con plazo presuntivo.

Por lo anterior, la relación desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de enero de 2018 estuvo regida por varias modalidades, acordadas de forma voluntaria entre las partes.

Así lo consignaron expresamente los contratantes: *«Para efectos formales y brindar mayor claridad a la relación laboral correspondiente, las partes señalan que la fecha a partir de la cual el contrato se tendrá como de término indefinido es el día Veintisiete (27) de Julio de 2011 y por lo tanto, a partir de tal día se contabilizaran los seis (6) meses correspondientes al plazo presuntivo que gobierna esta suerte de contratos»* (archivo 12, folio 37), documento que también fue aportado por el demandante.

En relación con la pretensión principal de reintegro, sostuvo:

> […] se indica a la parte activa que dicha solicitud deberá ser negada pues aun cuando se hubiese demostrado que el despido fue injusto, situación que no ocurrió, la ley no prevé el reintegro como consecuencia de la terminación sin justa causa, puesto que el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 dispone *«[…] la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar».*

Recordó que dicho plazo era una presunción legal y así lo había indicado esta Corporación, por ejemplo, en la sentencia CSJ SL2717-2018.

También explicó que al haberse demostrado que la relación laboral a término indefinido entre el demandante y el banco empezó a regir el 27 de julio de 2011 y que el 26 de enero de 2018 se comunicó la finalización, es decir, antes de que se renovara el tiempo presuntivo de seis meses, su finalización se hizo dentro del período legal y no había lugar al pago de la indemnización pretendida, pues dicha causal *«[…] no constituye un despido como tal, sino que resulta ser un modo autorizado por la ley que no acarrea sanción alguna, lo que impone colegir que la encartada actuó bajo las normativas legales vigentes»*.

Finalmente, para descartar la procedencia de la nivelación salarial por el período comprendido entre el 9 de septiembre de 2002 y el 26 de junio del 2004, lapso durante el cual estuvo vinculado a través de las empresas de servicios temporales y recibiendo un menor valor salarial, puso de presente la sentencia CSJ SL, 5 ag. 2009, sin señalar número de radicación.

Concluyó que de las pruebas, especialmente de las existentes en el archivo 23, no era posible establecer el salario para el cargo de «*director*» que desempeñó el demandante desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 5 de septiembre de 2003, puesto que si bien se aportó la escala salarial de los años 2002 y 2003, en ellas solo aparece el cargo de *director de oficina* y *operativo y/o subdirector*, pero no el mencionado.

En cuanto al período comprendido entre el 8 de septiembre de 2003 y el 24 de julio de 2004,

> [...] tampoco fue posible establecer la diferencia alegada por la activa pues de las pruebas allegadas no es posible establecer el cargo desempeñado por el demandante puesto que mientras la certificación visible a folio 40 del archivo 01 indica que el demandante desempeñó el cargo de DIRECTOR 1, el certificado visible a folio 41 precisa que el actor se desempeñó como DIRECTOR SUPERNUMERARIO ASISTENCIAL y no se aportó el contrato que celebró con CONEMPLEOS a fin de establecer el cargo que desempeñó, aunado a que el BANCO AGRARIO en su contestación desconoció los hechos de la demanda donde la apoderada del demandante indicó que a este le correspondía devengar el salario de la señora ASTRID GUTIERREZ (sic)y del señor HECTOR (sic) JULIO RIAÑO.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver en los términos en que es presentado y conforme a las limitaciones y alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case parcialmente la sentencia proferida por el Tribunal y, en sede de instancia decida:

> 1. Revocar el ORDINAL 2º y siguientes del fallo proferido el 14 de agosto de 2023 por el JUZGADO CUARENTA Y SIETE (47) LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ; y en su defecto se declare que entre las partes se estableció un vínculo laboral mediante contrato de trabajo dentro de los lapsos determinados en el ordinal 1º de la sentencia, el cual fue regido por diferentes modalidades contractuales, así: Desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de julio de 2004 al no haberse establecido modalidad contractual, se entiende como contrato a término indefinido con plazo presuntivo de seis meses, cuyos vencimientos lo eran los días 9 de septiembre y 9 de marzo de cada anualidad. Del 27 de julio de 2004 hasta el 26 de enero de

2005 contrato a término fijo de seis meses; y del 27 de enero de 2005 hasta el 26 de enero de 2018 contrato a término indefinido con plazo presuntivo de seis meses, en virtud de lo normado en el artículo 43 del decreto 2127 de 1945, al no haberse pactado prórroga del contrato a término fijo, volviendo de nuevo a activarse el plazo presuntivo como presunción legal desde el inicio de la relación laboral.

En consecuencia, declarar que el demandante fue despedido sin justa causa, sin que hubiese vencido el plazo presuntivo, el cual en virtud de la presunción legal vencía el 9 de marzo de 2018.

2. Se condene a la demandada a cancelar la indemnización equivalente a los días que faltaban para terminar el plazo presuntivo, desde el 26 de enero de 2018 al 9 de marzo de 2018 para un total de 44 días a razón de $172.367.00 diarios para un total de $7.584.148.00.

3. Se condene a la demandada a cancelar las diferencias salariales y prestacionales conforme a lo establecido y demostrado en el proceso, sobre el cargo desempeñado por el demandante como trabajador en misión, y el salario que se cancelaba a los trabajadores de planta, desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de julio de 2004, conforme se solicitó en las pretensiones subsidiarias de la demanda.

4. Se condene a la demandada a cancelar la indemnización moratoria consagrada en el artículo 1 del Decreto 797 de 1949 conforme se pidió en las pretensiones de la demanda, a razón de un día de salario correspondiente a $172.367.00 desde el 26 de abril de 2018 y hasta que se efectúe el pago de la totalidad de lo adeudado por salarios, prestaciones e indemnizaciones.

5. Que se condene a las demandadas al pago de las costas del proceso.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que son replicados y pese a dirigirse por diferentes vías se resuelven conjuntamente, pues contienen idéntica proposición jurídica, se valen de argumentos que se complementan y persiguen la misma finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Lo formula de la siguiente manera:

> La sentencia acusada viola directamente los artículos 53 de la Carta Política, y de las normas reglamentarias de la Ley 6a de 1945 contenidas en el DUR 1083 de 2015 entre otras las siguientes normas: Art.2.2.30.2.3 (Decreto 2127, art.3) Prevalencia de la realidad sobre las formas; Art.2.2.30.2.10 (Decreto 2127 de 1945, art.ll) Irrenunciabilidad a los derechos laborales; Art.2.2.30.3.4(Decreto 2127 de 1945, art.18) Clausulas nulas; Art. 2.2.30.3.5 (Decreto 2127 de 1945 art,19) Incorporación de cláusulas favorables al trabajador; Art.2,2,39,6,1 (Decreto 2127 de 1945, art.37) Duración del contrato; Art.2.2.30.6.2 (Decreto 2127 de 1945, art.38 concordado Art.2 ley 64 de 1946 que modifico (sic) el articulo (sic) 8 de la ley 6 de 1945) Contrato por tiempo determinado; Art. 2.2.30.6.4 (Decreto 2127 de 1945, art.40) Contrato indefinido; Art. 2.2.30.6.7 (Decreto 2127 de 1945, art.43) Prorroga (sic) del contrato; Art. 2.2.30.6.15 (Decreto 2127 de 1945, art.51) Pago de salarios e indemnización por terminación; Art.2.2.30.6.16 (Decreto 2127 de 1945, art.52, Articulo (sic) subrogado por el artículo 1 del decreto 797 de 1949) Condición de pago para terminación del contrato y termino (sic) de suspensión para el efecto. Al dejar de aplicar el principio de favorabilidad frente a dos grupos de normas y precedentes en la materia; todas estas normas en relación con la Ley 6a de 1945 artículos 1,8, 11 y demás pertinentes; Ley 64 de 1946.

Para sustentarlo, transcribe las normas anteriores y, señala que para que se dé su infracción directa, es necesario que estén ausentes en la decisión judicial y sean las pertinentes para resolver el caso.

Enseguida, se refiere al principio de favorabilidad, a través de la cita de las sentencias CSJ SL16893-2016 y CSJ SL2878-2023 y concluye:

> En el caso presente, el juez colegiado de segundo grado, hizo suyos los planteamientos del a quo, en cuanto a que la suscripción del último contrato a término indefinido con plazo presuntivo, era a partir del cual se contabilizaban los términos para poder terminar el contrato, atendiendo el plazo presuntivo. Con esta decisión, no solo desconoció la preceptiva legal que regula los trabajador oficiales, al remitirse impropiamente al artículo 45 del CST para partir de su premisa en cuanto a la regulación de los contratos a término fijo, que solo aplica a trabajadores particulares; cuando está desconociendo que en un

entendimiento jurídico que lleve inmerso el principio de favorabilidad al trabajador como parte débil de la relación laboral, es muy distinto que el contrato se modifique cuando viene de la forma de contratación a término indefinido con plazo presuntivo, refiriéndose únicamente al sector oficial, a un contrato por tiempo determinado, caso en el cual si (sic) es importante tener en cuenta la fecha en que se cambia la modalidad contractual, pues es a partir de esa fecha que en realidad se cambia de modalidad contractual por mutuo acuerdo, si así se le puede llamar a este tipo de modificaciones.

Caso contrario ocurre, cuando se viene con un contrato por tiempo determinado, y se cambia a la modalidad de indefinido con plazo presuntivo, pues en este caso, se debe tener en cuenta el inicio de la relación laboral ininterrumpida, pues el vínculo a pesar que pueden sostenerse diversas modalidades de contratación, el vínculo contractual es uno solo, y la fecha de inicio de la relación laboral no puede modificarse. Y esto teniendo en cuenta que en casos como el presente, la fecha que siempre tuvo en cuenta el empleador Banco Agrario, fue la que a bien tuvo cuando en ejercicio de su poder subordinante le vino a bien suscribir un contrato de trabajo directo con el trabajador, cuando en la realidad ese vínculo lo tenía desde varios años atrás, y no podía , en perjuicio de los derechos irrenunciables del trabajador, desconocer, en ese caso el operador judicial, que el verdadero vínculo laboral se inició desde la fecha determinada en la sentencia de primer grado, es decir septiembre 9 de 2002, declaración judicial que estableció el inicio del vínculo laboral del trabajador con el banco demandado desde esa data, y hasta 26 de enero de 2018; y no desde el 27 de julio de 2011 cuando el Banco elaboro el contrato a término indefinido con plazo presuntivo, con desconocimiento de los derecho irrenunciables del trabajador que ya venía en la realidad siendo trabajador de la entidad desde el año 2002; estos planteamientos tienen respaldo en reiterada jurisprudencia de esa Honrable Sala de Casación Laboral, especialmente en la sentencia SL3520 de 2018 [...].

Por lo tanto, es desde esa data que se debe contabilizar el plazo presuntivo de seis meses tal como lo establece la ley, la cual en ningún aparte determina que para establecer la forma contractual de contrato a término indefinido con plazo presuntivo, se debe acoger la fecha de suscripción de esa nueva modalidad; por el contrario, el plazo presuntivo de seis meses, inexorablemente y por respeto al articulo (sic) 53 superior y las normas ya relacionadas, se debe contar desde el inicio de la relación laboral, dado que se trata de una presunción legal; muy diferente cuando se cambia la modalidad de un contrato a término indefinido con plazo presuntivo de seis meses, a uno a tiempo determinado, en ese caso si tendría que acogerse la suscripción de la nueva modalidad contractual que modifica bilateralmente la presunción legal, siempre y cuando haya sido

esta forma de contratación a término definido la última que rigió la relación contractual.

No es posible que se entienda una igualdad de condiciones en las modificaciones de las modalidades contractuales, cuando en la realidad, el trabajador está en condiciones de inferioridad o debilidad frente al empleador estatal, que violentando la ley, terceriza la fuerza laboral a su antojo, y el trabajador no tiene otra alternativa, sino aceptar todos sus caprichos, contratando con las empresas temporales financiadas o conformadas por el mismo estado para violentar los derechos. mínimos e irrenunciables del trabajador.

VII. CARGO SEGUNDO

Lo formula así:

La sentencia acusada viola indirectamente, por inaplicación del artículo los artículos (sic) 53 de la Carta Política, y de las normas reglamentarias de la ley 6a de 1945 contenidas en el DUR 1083 de 2015 entre otras las siguientes normas: Art.2.2.30.2.3 (Decreto 2127, art.3) Prevalencia de la realidad sobre las formas; Art.2.2.30.2.10 (Decreto 2127 de 1945, art.11) Irrenunciabilidad a los derechos laborales; Art.2.2.30.3.4(Decreto 2127 de 1945, art.18) Clausulas (sic) nulas; Art. 2.2.30.3.5 (Decreto 2127 de 1945 art,19) Incorporación de cláusulas favorables al trabajador; Art.2,2,39,6,1 Decreto 2127 de 1945, art.37) Duración del contrato; Art.2.2.30.6.2 (Decreto 2127 de 1945, art.38 concordado Art.2 ley 64 de 1946 que modifico (sic) el articulo (sic) 8 de la ley 6 de 1945) Contrato por tiempo determinado; Art.2.2.30.6.4 (Decreto 2127 de 1945, art.40) Contrato indefinido; Art.2.2.30.6.7 (Decreto 2127 de 1945, art.43) Prorroga del contrato; Art.2.2.30.6.15 (Decreto 2127 de 1945, art.51) Pago de salarios e indemnización por terminación; Art.2.2.30.6.16 (Decreto 2127 de 1945, art.52, Articulo (sic) subrogado por el artículo 1 del decreto 797 de 1949) Condición de pago para terminación del contrato y termino (sic) de suspensión para el efecto. Al dejar de aplicar el principio de favorabilidad frente a dos grupos de normas y precedentes en la materia.

Todas estas normas en relación con la ley (sic) 6ª de 1945 artículos 1, 11 y demás pertinentes, ley (sic) 64 de 1946; como errores de hecho manifiestos y evidentes por la falta de apreciación de algunas pruebas, y la deficiente apreciación de otras.

Afirma que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que entre el demandante FRANCISCO NIÑO GUERRERO y el demandado BANCO AGRARIO DE COLOMBIA, existió un solo y único contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio del 09 de septiembre de 2002 y fecha de finalización el 26 de enero de 2018, el cual solo fue modificado por una única vez el 27 de julio de 2004 a término definido de seis meses, el cual al vencerse sin que se hubiere pactado su prorroga (sic) (según lo pactado en el artículo 42 del mismo contrato, y en virtud legal), muto (sic) de nuevo a término indefinido con plazo presuntivo de seis meses que vencían los 9 de septiembre y 9 de marzo de cada año.

2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la modificación efectuada mediante OTROSI (sic) al contrato de trabajo del 27 de julio de 2004, suscrita el 26 de julio de 2011 produjo algún efecto en la relación contractual de las partes.

3. No dar por demostrado, estándolo, que el trabajador al ser despedido el 26 de enero de 2018, antes del vencimiento del término presuntivo de seis meses, tiene derecho al pago de la indemnización correspondiente al tiempo que le faltaba para completar el plazo presuntivo de seis meses que era el 9 de marzo de 2018.

4. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante FRANCISCO NIÑO GUERRERO, durante todo el vínculo laboral con la demandada siempre ejerció el mismo cargo y funciones relacionadas al de director de Oficina en los diferentes municipios del departamento del Meta, donde el Banco Agrario tiene sus sucursales como Cabuyaro, Cumaral, Cubarral y Granada.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante en ejercicio del cargo de director de las diferentes sucursales ya reseñadas, y mientras estuvo vinculado ilegalmente a través de las empresas fachadas de servicios temporales, desde el 9 de septiembre de 2002 al 26 de julio de 2004, devengó salarios inferiores al recibido por los empleados de planta del banco, a saber : Con las temporales durante el año 2002 $1.255.584.oo (MISIÓN TEMPORAL), durante el 2003 $1.255.584.oo (MISIÓN TEMPORAL y CONEMPLEOS), y durante 2004 $1.326.000.oo; mientras que el salario de los directores de planta en el año 2002 era de $1.312.031.00, 2003 de $1.312.031, y 2004 de $1.443.691.00, con lo cual se presenta una diferencia salarial para el año 2002 de $56.477.00, para el año 2003 de $56.477.00, y para el año 2004 de $117.691.00.

6. No dar por demostrado, estándolo, que el demandado BANCO AGRARIO, adeuda al trabajador despedido la reliquidación de salario y prestaciones correspondientes a las diferencias salariales desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 26 de julio de 2004, al igual que los aportes pensionales correspondientes a la diferencia salarial, habida cuenta que el BANCO AGRARIO no propuso la excepción de prescripción, y por tanto debe cancelar dichas sumas que adeuda, y que desconoció ilegalmente al trabajador, burlando la normatividad laboral que prohíbe este tipo de tercerización laboral, como se demostró en el proceso.

Señala que las pruebas erróneamente apreciadas por el Tribunal fueron:

1. El Ad quem aprecio (sic) erróneamente el contrato de trabajo a término fijo de seis meses, suscrito entre el trabajador y el banco el 27 de julio de 2004, y el OTROSI (sic) suscrito el 26 de julio de 2011 sobre el mismo contrato, que aparecen a folios 48 a 51 del archivo 01.

2. El ad quem aprecio (sic) erróneamente las escalas salariales emitidas por el BANCO AGRARIO de los años 2002 y 2003, que aparecen a folios 209 a 212 del archivo 23; al igual que los desprendibles de pagos de ASTRID FABIOLA GUTIÉRREZ SEVILLA que aparecen a folios 228 y siguientes del mismo archivo.

3. El ad quem aprecio (sic) erróneamente el contrato suscrito por el trabajador y MISIÓN TEMPORAL LTDA el 9 de septiembre de 2002, el OTROSI (sic) sobre el mismo contrato suscrito el 22 de agosto de 2002 y la certificación laboral de agosto 10 de 2018, que aparecen a folios 24 al 27 del archivo 1.

4. Aprecio (sic) erróneamente, la respuesta efectuada por COLTEMPORA S.A. al trabajador ante derecho de petición de fecha 14 de noviembre de 2018, y las certificaciones laborales emitidas por CONEMPLEOS el 13 de julio de 2018 y el 13 de noviembre de 2018, que aparecen a folios 39 a 41, del archivo 1.

5. Como prueba no calificada, la errónea apreciación del testimonio rendido por HECTOR (sic) JULIO RIAÑO, (la cual solicito apreciar una vez demostrados los desatinos fácticos, siendo admisible en casación, para valorarlos en sede de instancia, conforme lo establece el artículo 7 de la Ley 16 de 1969).

Para la demostración del cargo, se refiere al contrato de trabajo suscrito el 27 de julio de 2004 y al otrosí celebrado el 26 de julio de 2011, para indicar que no se tuvo en cuenta que la modificación no está llamada a *«[…] mantenerse en la vida jurídica contractual»*, y menos a cimentar una negativa a sus derechos, porque el primero estableció en su cláusula cuarta que, en caso de no prorrogarse, se entendería renovado indefinidamente por términos de seis meses.

Lo anterior, precisa, está perfectamente regulado en el artículo 3 del Decreto 2127 de 1945. Así, los mismos contratantes y por virtud legal, habían modificado de nuevo ese vínculo, *«[…] el cual no puede ser otro que revertirse el contrato como a término indefinido con plazo presuntivo de seis meses»*.

Agrega que el fallo judicial *«verificó»* el fraude a la ley y abuso en que incurrió el banco, al ejercer formas de contratación ilegales y violatorias del artículo 53 de la Constitución Nacional, como son sus derechos mínimos e irrenunciables como trabajador.

Sostiene que no es viable que se pretendan incluir fechas diferentes para regir los plazos presuntivos distintos al inicio real del vínculo, que fue el 9 de septiembre de 2002, y a partir de entonces contabilizar el corte del plazo presuntivo de seis meses, que serían los 9 de septiembre y 9 de marzo de cada año, por lo que se demuestra que el contrato fue terminado por el banco, antes de vencerse, lo cual amerita el pago de la correspondiente indemnización.

En cuanto a las demás pruebas calificadas señaladas como erróneamente apreciadas, asegura:

> 1. El ad quem aprecio (sic) erróneamente las escalas salariales emitidas por el Banco Agrario de los años 2002 y 2003 que aparecen a folios 209 a 212 del archivo 23; al igual que los desprendibles de pagos de ASTRID FABIOLA GUTIÉRREZ SEVILLA que aparecen a folios 228 y siguientes del mismo archivo.
>
> 2. El ad quem aprecio (sic) erróneamente el contrato suscrito por el trabajador y MISIÓN TEMPORAL LTDA. el 9 de septiembre de 2002, el OTROSI (sic) sobre el mismo contrato suscrito el 22 de agosto de 2002 y la certificación laboral de agosto 10 de 2018, que aparecen a folios 24 al 27 del archivo 1.
>
> 3. Aprecio (sic) erróneamente, la respuesta efectuada por COLTEMPORA S.A. al trabajador ante derecho de petición de fecha 14 de noviembre de 2018, y las certificaciones laborales emitidas por CONEMPLEOS el 13 de julio de 2018 y el 13 de noviembre de 2018, que aparecen a folios 39 a 41, del archivo 1.

Cita algunas consideraciones efectuadas por el Tribunal y concluye que existe un exceso ritual manifiesto, y una indebida apreciación de las pruebas, pues con los documentos se puede establecer claramente las diferencias salariales entre el cargo de director que ostentó, primero en Cabuyaro, luego en Cumaral, y por último en Cubarral, durante el lapso de la ilegal vinculación a través de las dos empresas de servicios temporales con las que el Banco Agrario intentó burlar sus derechos, desde el 9 de septiembre de 2002 hasta el 27 de julio de 2004.

Añade que la afirmación sobre la imposibilidad de establecer el cargo desempeñado por él, no tiene sustento fáctico ni jurisprudencial, pues de todas las pruebas, se puede inferir que los salarios que devengó en los lapsos que estuvo vinculado con las intermediarias fue inferior al que

recibían los directores de oficina de esas mismas sucursales en las que se desempeñó, y nada tiene que ver la denominación que le atribuya la intermediaria y el banco.

Remata de la siguiente forma:

> Es claro que para los años 2002 y 2003 el trabajador percibió una remuneración mensual a través de Misión Temporal de $1.255.584.00, y esto se prueba plenamente con el contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y la empresa intermediaria, al igual que el otrosí suscrito el 19 de agosto de 2003 cuando se le traslado a Cubarral. Para el año 2004 aparecen las certificaciones de Conempleos donde se corrobora que en el año 2004 devengaba la suma de $1.326.000.00.
>
> Ahora, está demostrado que el salario de los directores de planta en el año 2002 era de $1.312.031.00, 2003 de $1.312.031, y 2004 de $1.443.691.00, pues para el año 2002 se puede ver en la escala salarial remitida por el banco que el director de oficina tipo 6 modalidad baja, el salario era de $1.312.031.00, suma que no vario (sic) en el año 2003, cuando fue nombrado en reemplazo de ASTRID GUTIÉRREZ también en Cumaral, empleada de planta, y según comprobantes de pago remitidos por el banco, su salario como empleada de planta a quien reemplazo (sic) el actor tanto en Cabuyaro, como en Cumaral devengaba el mismo salario de $1.312.031.00 tanto en 2002 como en 2003. Estos reemplazos fueron corroborados por el testigo HÉCTOR RIAÑO, como se dirá más adelante. El salario de 2004 que devengaban los trabajadores de planta no tiene dificultad probatoria, pues su prueba es el mismo contrato que suscribió el actor el 27 de julio de 2004 directamente con el banco, que fue por la suma de $1.443.691.00.

De la prueba no calificada, dice:

> En cuanto a los testimonios, el H. Tribunal solo relaciono (sic) la recepción del testimonio de HÉCTOR JULIO RIAÑO SUAREZ (sic), pero nada dijo a cerca de sus dichos, cuando el (sic) claramente en su declaración jurada afirmo (sic) que fue precisamente ASTRID GUTIÉRREZ quien le entrego (sic) el cargo de director al señor FRANCISCO NIÑO GUERRERO tanto en Cabuyaro como en Cumaral, y que ella se desempeñaba como trabajadora de planta, y asevero (sic) también que fue el (sic) quien le entrego (sic) el cargo como director de Cubarral al actor, y que él también era trabajador de planta, efectuando las manifestaciones que concuerdan plenamente con las pruebas documentales indebidamente valoradas.

VIII. RÉPLICA

El Banco Agrario sostiene que la demanda de casación no derruye los tres pilares fundamentales sobre los cuales se edificó la sentencia, que son:

> El primero, que no le asiste derecho al demandante al reintegro "En cuanto a la solicitud principal, esto es, el reintegro del demandante por la no expiración del plazo presuntivo, se indica a la parte activa que dicha solicitud deberá ser negada pues aun cuando se hubiese demostrado que el despido fue injusto, situación que no ocurrió, la ley no prevé el reintegro como consecuencia de la terminación sin justa causa, puesto que el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 dispone "(…) la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar". El segundo, que no tiene derecho el actor a la indemnización por despido sin justa causa por cuanto "En esta dirección, al haberse demostrado que la relación laboral a término indefinido entre el demandante y el BANCO AGRARIO empezó a regir el 27 de julio de 2011 y al haberse acreditado que el 26 de enero de 2018 se comunicó al demandante la finalización, es decir, antes de que se renovara el término presuntivo de seis meses, por lo que la finalización de la relación laboral se hizo dentro del término legal y no hay lugar al pago de la indemnización pretendida, pues dicha causal que no constituye un despido como tal, sino que resulta ser un modo autorizado por la ley no acarrea sanción alguna, lo que impone colegir que la encartada actuó bajo las normativas legales vigentes". El tercero, que no tiene derecho el demandante a la reliquidación de aportes a pensión por la nivelación salarial pretendida, pues "En este sentido, de las pruebas allegadas, especialmente de las visibles en el archivo 23m no es posible establecer el salario para el cargo de "director" que desempeñó el demandante desde el 09 de septiembre de 2002 hasta el 5 de septiembre de 2003 puesto que si bien se aportó la escala salarial de los años 2002 y 2003 (folios 209 y s.s., del archivo 23) en estas solo aparece el cargo de director de oficina y director operativo y/o subdirector pero no el cargo de director y, en cuanto al salario a la diferencia salarial por la labor desempeñada desde el 8 de septiembre de 2003 hasta el 24 de julio de 2004, tampoco fue posible establecer la diferencia alegada por la activa pues de las pruebas allegadas no es posible establecer el cargo desempeñado por el demandante (…)".

Los cargos, sin embargo, están orientados a controvertir la forma cómo se aplicó el plazo presuntivo, para determinar si tiene derecho o no a la indemnización como pretensión subsidiaria y a demostrar que está probada la diferencia salarial para efectos de la reliquidación de aportes pensionales, pero nada dice sobre la viabilidad del reintegro, motivo por el cual la sentencia permanece revestida de las presunciones de legalidad y acierto.

Sostiene que se plantea un medio nuevo, pues se pretende con el primer cargo introducir la aplicación del «*principio de favorabilidad*», entendiendo que el plazo presuntivo se debe contar desde el 9 de septiembre de 2002, fecha a partir de la cual se declaró la existencia del vínculo laboral, y no desde el 26 de julio de 2011, fecha en que las partes acordaron la modificación del término de duración del contrato.

No obstante, ello no fue presentado como fundamento de la demanda, en los alegatos, ni en la apelación.

Defiende la manera acertada como el Tribunal falló el caso, pues para la aplicación del principio de favorabilidad se requiere la existencia de dos normas, vigentes, que gobiernan una misma situación de hecho, pero no se especifican cuáles son, dado que la única que lo hace es el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945.

En relación con el cargo por la vía indirecta, manifiesta que si lo que se pretendía era retirar de la vida jurídica

contractual el otrosí suscrito el 26 de julio de 2011, debió pedir su nulidad o ineficacia, desde la formulación de la demanda inicial y no en esta sede extraordinaria.

Resalta que, por más esfuerzo argumentativo presentado por el recurrente, no se aprecia cómo en los documentos se observa el salario con el cual pretende compararse en las fechas indicadas, para que proceda la reliquidación pretendida.

Por último, frente a la prueba no calificada, dice que se omitió indicar en qué sentido no fue valorado de manera adecuada el testimonio de Héctor Julio Riaño Suárez, motivo por el cual se puede hacer el estudio de ese medio probatorio.

IX. CONSIDERACIONES

Advierte la Sala que es inadecuada la formulación del alcance de la impugnación, pues se persigue la revisión parcial del fallo impugnado, pero no se identifica la parte sobre la que debe hacerse y cuál debe permanecer. Y es que, como reiteradamente lo ha enseñado esta Corporación, ese acápite se constituye como el *petitum* de la demanda y por tal razón debe plantearse correctamente, pues define el verdadero alcance del recurso extraordinario.

A pesar de ello, en este caso la Corte entiende que lo que verdaderamente se busca es la casación de la sentencia de segunda instancia, pues en su numeral primero confirmó el fallo del juzgado, en el segundo se pronunció sobre las

costas y en el tercero ordenó la remisión de copia de la sentencia a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. Si lo pretendido era que el numeral tercero permaneciera incólume, así debió indicarlo en el alcance de la impugnación.

Por otra parte, es cierto, como lo destaca la réplica, que no se atacó un pilar fundamental del fallo de segunda instancia, consistente en la argumentación sobre la improcedencia del reintegro. Sin embargo, en este caso, ello no constituye una infracción a la técnica del recurso, porque el funcionario decidió excluirlo del debate, restringiendo su aspiración exclusivamente a las pretensiones subsidiarias de la demanda inicial, lo cual es válido.

Corresponde a la Sala estudiar si se equivocó el Tribunal al decidir que la terminación del contrato de trabajo del demandante estuvo ajustada a la ley, así como que no se demostró la diferencia salarial con los trabajadores de planta del Banco Agrario siendo improcedente la nivelación salarial.

Frente al primer aspecto, conviene recordar lo que sobre el plazo presuntivo en los contratos de servidores oficiales ha explicado la Corte. En efecto, en la sentencia CSJ SL1707-2023, se dijo:

> **El plazo presuntivo, regulación aplicable y la jurisprudencia vigente.**
>
> Precisa la Sala que el Decreto 2127 de 1945 regula lo relativo a la terminación de los contratos de trabajo. Y en sus artículos 48, 49, 50, 51 y 52 prescribe lo relativo a la terminación del contrato y las justas causas para para ello.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015 es la norma única reglamentaria de la función pública, norma que rige a partir de su expedición y compila todos los artículos vigentes de competencia de la función pública, incluidas aquellas relativas al trabajador oficial, es así como se incluyen en dicha normativa lo prescrito en el Decreto 2127 de 1945.

[…]

En relación con la terminación del contrato de trabajo establece el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015 (artículo 47 del Decreto 2127 de 1945) que la terminación del contrato de trabajo ocurre por:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo (Énfasis añadido).
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3 del artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13y 2.2.30.6.14 del presente Decreto.
8. Por sentencia de autoridad competente.

Así mismo, se prevé en sus artículos 2.2.30.6.1, 2,2.2.30.6.13, 2.2.30.6.14, *las justas causas para dar por terminado el contrato y la terminación con previo aviso, así como la reserva de la facultad para terminar el contrato de trabajo, -normas contempladas en el Decreto 2127 de 1945 en los artículos 47, 48, 49, 50 y 51-.*

Por otro lado, el precedente de la Sala ha sido claro en señalar que «el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno», debe entenderse celebrado por periodos de seis en seis meses, de manera que puede ser terminado por la expiración del plazo pactado o presuntivo, como lo prevé el literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 (CSJ SL2717-2018, SL030-2018).

Es así como ha señalado el precedente en relación con el plazo presuntivo que este establece una suerte de presunción legal de que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con

> trabajadores oficiales se entiende celebrado por períodos de seis meses en seis meses (CSJ SL2717-2018, SL030-2018).
>
> […]
>
> 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).
>
> También ha precisado la Corte que cuando las partes a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, consientan en apartarse de la figura del plazo presuntivo, tienen que elaborar 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 (CSJ SL2717-2018).

De lo transcrito, se concluye que ***i)*** la figura del plazo presuntivo se encuentra 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 y, ***iii)*** 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 SL2717-2018).

Para responder el cargo, la Sala empieza por reconocer la validez del otrosí suscrito el 26 de julio de 2011, a través del cual las partes decidieron modificar el término de duración del contrato de trabajo, pasando de fijo a indefinido, y aclarando que tendría el plazo presuntivo de seis meses.

Con ello, sin embargo, no se resuelve la verdadera crítica del recurrente, que consiste en determinar a partir de cuando se contabilizan los términos para poder finalizar el contrato.

A juicio de la Sala, tiene razón el Tribunal no sólo porque, como lo dijo la Corte, el plazo presuntivo representa el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador, sino también porque en la estipulación contractual que modificó la cláusula décima segunda del contrato de trabajo, las partes determinaron, luego de modificar de mutuo acuerdo el contrato suscrito el 27 de julio de 2004, lo siguiente:

> Para efectos formales **y brindar mayor claridad a la relación laboral correspondiente**, las partes señalan que la fecha a partir de la cual el contrato se tendrá como de término indefinido, es el día Veintisiete (27) de julio de 2011 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 (énfasis añadido).

La voluntad de las partes, cuando resulta evidente su clara intención de no defraudar los derechos de los trabajadores, pues entre la fecha del otrosí y la de terminación del contrato transcurrieron más de seis años, no puede ser desconocida por los jueces, máxime cuando es

notorio el esfuerzo hecho para dejar perfectamente claro a partir de cuándo debían contabilizarse el término de seis meses, correspondiente al plazo presuntivo.

Tampoco es de recibo el argumento, en torno al momento en que debió comunicarse la terminación del contrato, pues los términos de meses, conforme a lo dicho por esta Corte, se cuentan de fecha a fecha, es decir, los seis meses que empiezan a correr el 27 de julio, se cumplen el 26 de enero del año siguiente.

Entonces, que el 27 de enero de 2018 fuera un día sábado, no supone que la comunicación de vencimiento de tuviera que entregarse el lunes 29 de enero, porque si así hubiera ocurrido, se estaría discutiendo si aquél contrato se entendería prorrogado automáticamente por otros seis meses.

En la sentencia CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 40480, sobre el asunto se dijo:

> El tema que puntualmente plantea la censura es el de si un término que se vence en día festivo, puede trasladarse al día siguiente hábil, para efectos de la prescripción de las acciones, como la que aquí declaró probada el Tribunal.
>
> Al efecto debe decirse que esta Sala de la Corte de tiempo atrás, tiene dicho sobre el particular, que tratándose de plazos o términos de meses o años, el primero y el último día del plazo o del término, deben tener el mismo número de los respectivos meses, esto es, deben contarse de fecha a fecha. En efecto, en sentencia de 4 de diciembre de 2002, con radicado 18991 se expuso:
>
> "(…) el criterio existente respecto de ese punto, pues tratándose de plazos o términos de meses o años el primero y el último día de tales periodos deben tener el mismo número en los respectivos

meses. Así lo dijo la Sala en sentencia de 7 de julio de 1992, radicada con el número 4948, donde textualmente se anotó:

"Desatendido el reproche de la opositora, puede, sin más, anotarse que ciertamente el Tribunal interpretó erróneamente la ley, ya que el artículo 59 del código de Régimen Político y municipal, subrogatorio del 67 del Código Civil, preceptúa con meridiana claridad que los plazos de años y de meses de que se haga mención legal deben entenderse como los del calendario común y que el primero y el último día de un plazo de meses o de años deberán tener "un mismo número en los respectivos meses".

"Esta regla de hermenéutica sobre el cómputo de los plazos de meses y años ha sido motivo de recurrentes interpretaciones en las cuales se pretende hacerle decir a la ley algo diferente a lo que ella diafanamente dispone, con el argumento por parte de quienes pretenden buscarle un espíritu oculto al artículo 59, de que de otra manera resultaría un día adicional tanto en la contabilización de los meses como de los años, o, como aquí ocurrió, que faltaría un día para completar el término.

"Sin embargo, es lo cierto que estas interpretaciones que se separan del claro tenor literal de la ley en pos de un espíritu de ella que difiere de su expreso texto, no han tenido acogida, y no pueden tenerla porque cualquier inteligencia de dicho precepto legal que pretenda decir algo diferente a lo que él textualmente dice supone necesariamente un desvarío.

"En efecto, la norma en comento dispone:

"Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención legal, se entenderá que terminan a la media noche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, por día el espacio de veinticuatro horas; pero en la ejecución de las penas se estará a lo que disponga la ley penal.

"El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de un mes podrá ser, por consiguiente, de 28, 29, 30 o 31 días, y el plazo de un año de 365 ó 366 días, según los casos.

"Si el mes en que ha de principiar un plazo de meses o años constare de más días que el mes en ha de terminar el plazo, y si el plazo corriere desde alguno de los días en que el primero de dichos meses excede al segundo, el último día del plazo será el último día de este segundo mes.

"Se aplicarán estas reglas a las prescripciones, a las calificaciones edad, y en general a cualesquiera plazos o términos prescritos en las leyes o en los actos de las autoridades nacionales, salvo que en las mismas leyes o actos se disponga expresamente otra cosa".

> "De lo trascrito y especialmente de los apartes de la norma que para destacarlos subraya la Sala, resulta a simple vista que tratándose de plazos o términos de meses o años el primero y el último del día del plazo o del término deben tener el mismo número de los respectivos meses. Esto es, y para decirlo aún de manera aún más grafica si se quiere, los plazos o términos deben correr de "fecha a fecha".

Ahora bien, para resolver el cargo segundo, planteado por la vía indirecta, debe manifestar la Sala que el Tribunal no apreció con error el contrato de trabajo suscrito el 27 de julio de 2004 y su otrosí del 26 de julio de 2011, pues de ellos derivó la conclusión posible, consistente en que si las partes querían acordar que su vinculación estuviera sujeta al plazo presuntivo, debían acudir a la modificación de la duración, porque solo aplicaba para aquellos indefinidos o de los que no tenían término, pues así lo dispone el artículo 3º del Decreto 2127 de 1945.

Como se recuerda, el vínculo inicial de trabajo suscrito con el Banco Agrario, el 27 de julio de 2004, fue a término fijo, es decir, que al comienzo de la relación contractual las partes convinieron, mediante la negociación individual de que habla la Corte, restarle eficacia al plazo presuntivo, señalando uno distinto para el convenio que regulaba la relación laboral.

No resulta incoherente entender, como lo hizo el Tribunal, que para retornar a la característica contractual del plazo presuntivo, era necesario que las partes convinieran en cambiar la duración del contrato, lo cual se hizo de manera válida, en el otrosí suscrito el 26 de julio de 2011.

En relación con la nivelación salarial, a partir de la comparación del salario del recurrente con el devengado por Astrid Fabiola Gutiérrez Sevilla, debe precisarse que cuando se persigue un ajuste que implique obtener uno similar al de otro trabajador con el mismo cargo, puede estarse en presencia de un asunto que se resuelva a través del postulado «*A trabajo de igual valor, debe corresponder igual remuneración*» o «*A trabajo igual, salario igual*».

Frente al tema, esto se afirmó en la sentencia CSJ SL, 8 may. 2012, rad. 40356:

> […] en asuntos de similares características, en los que se aspira a la aplicación del principio de trabajo igual salario igual esta Sala ha tenido oportunidad de pronunciarse, entre otros en sentencia 35593 de 3 de junio de 2009, en la que, en lo pertinente se dijo:
>
> "De acuerdo con la motivación del fallo censurado, el Tribunal se apoyó en (…) que no siempre las condiciones de eficiencia aplican en todos los casos donde se solicite una nivelación salarial; pero estimó que para el presente asunto no era de recibo esa tesis, por tratarse de dos situaciones disímiles, dado que "lo que acá se pretende es una **nivelación** por razón del cumplimiento de **funciones iguales a las de otro cargo** y no como en el caso cuyos apartes se transcribieron, donde se discutió una **nivelación** por presentarse **desigualdad** en el pago del salario establecido **para un mismo cargo**" (resalta la Sala).
>
> […]
>
> "En efecto, la situación del antecedente jurisprudencial de marras, gira en torno a una nivelación salarial respecto de quien desempeñaba un mismo cargo y solicitaba la aplicación de la escala salarial contemplada en el escalafón que fijaba los salarios para determinados puestos de trabajo, **donde bastaba probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial, sin que fuera indispensable acreditar condiciones de eficiencia laboral.**
>
> "Mientras que en esta litis lo planteado corresponde a la nivelación de quien teniendo un cargo y que recibe la remuneración asignada al mismo, aspira se le reconozca el

> salario de otro cargo de superior categoría, pero por la realización de funciones iguales a las fijadas para el último cargo, sin basarse en un escalafón o escala salarial, sino en un manual de funciones cuya aplicación busca determinar que la demandante pese a ostentar el cargo de "técnico de servicios asistenciales", desarrollaba las funciones propias de un profesional en "fonoaudiólogia", lo cual planteado de esta manera requiere como lo señalaron los jueces de instancia, de un factor de <comparación> que conlleve a una discriminación no justificada, a la luz del principio de a trabajo igual salario igual, con la consecuente violación del artículo 5° de la Ley 6ª de 1945, que dice "La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales" (…).
>
> […]
>
> "Adicionalmente, cabe agregar, que en virtud de que tal como quedó sentado al resolverse el tercer cargo, la censura no logró desvirtuar probatoriamente la conclusión del Tribunal, sobre la ausencia del factor de comparación con otro trabajador que para el caso resultaba pertinente; se concluye entonces, que en la forma como están presentados los hechos, para una situación como la que ocupa la atención a la Sala, la aplicación e interpretación de las normas denunciadas se erige como acertada".

Para la Sala, el Tribunal incurre en el error de apreciación denunciado por el recurrente, pues si tuvo a la vista las escalas salariales de los años 2002 y 2003, bastaba una simple comparación con los comprobantes o certificados de pagos salariales del cargo de director de oficina, para establecer si existía la diferencia que se denuncia.

A pesar de ello, no puede casarse la decisión, pues en sede de instancia la Corte llegaría, aunque con otros argumentos, a la misma decisión, dado que en el sector público y conforme al artículo 5° de la Ley 6ª de 1945, la diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una

misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales.

Correspondía al demandante, entonces, acreditar que pese a tener las mismas capacidades profesionales o técnicas, antigüedad, experiencia, entre otras, la remuneración dispareja que se le asignó por ser director de oficina, no era la prevista en el escalafón o escala salarial para funcionarios que desempeñaban el mismo cargo, en oficinas del mismo nivel.

Ninguna de las pruebas del expediente le permite a la Corte tomar una decisión contraria a la que adoptó el fallador, y por tanto, tampoco prospera su alegación sobre la presunta discriminación salarial a la que fue sometido el recurrente.

Por idénticas razones, tampoco evidencia la Sala un error de valoración frente al contrato suscrito con Misión Temporal, ni con las certificaciones expedidas por Conempleos o Coltempora Ltda.

Para terminar, debe memorarse que al no ser acreditado error alguno con la prueba hábil en casación, se torna inviable el análisis del testimonio.

A juicio de la Sala, las anteriores son razones suficientes para no darle prosperidad a la acusación.

Sin costas en casación, porque a pesar de no prosperar el recurso y haberse presentado réplica, se pudo identificar el error de apreciación en que incurrió el Tribunal.

X. 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 que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. dictó el treinta (30) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **FRANCISCO NIÑO GUERRERO** siguió contra el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** y solidariamente a **MISIÓN TEMPORAL LIMITADA** y **CONEMPLEOS LIMITADA**.

Sin costas por lo explicado en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 122CE4D12BC72FE42C0DB40B4486FF85E431AADF3293749A6AFAE681740095B3
Documento generado en 2025-03-12