



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

**PROCESO:** ESPECIAL DE FUERO SINDICAL  
**ASUNTO:** APELACIÓN DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-004-2023-00106-01  
**DEMANDANTE:** HUGUES ALBERTO BOLAÑO MAESTRE  
**DEMANDADA:** BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, tres (3) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

Atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, la apelación de la sentencia proferida el 14 de marzo de 2024 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, en el proceso especial de fuero sindical promovido por Hugues Alberto Bolaño Maestre contra el Banco Agrario de Colombia S.A.

**ANTECEDENTES**

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

1.1.- Que se declare que, al momento de terminación del contrato de trabajo, se encontraba investido de fuero sindical en su calidad de miembro del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A. (Sintrabanagrario).

1.2.- Que se declare que el Banco Agrario de Colombia, violó la estabilidad laboral reforzada del actor.

1.3.- Que se condene al Banco Agrario de Colombia a reintegrar al demandante a un cargo igual o de mayor jerarquía al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- Que suscribió contrato de trabajo con el Banco Agrario de Colombia por el término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses, conforme al artículo 40 del Decreto 2127 de 1946, a partir del 2 de marzo de 2015.

2.2.- Desempeñó el cargo de Asesor comercial en la Regional Costa – La Paz Roble- Cesar – Zona Cesar Norte, con un salario de \$1.316.000.

2.3.- El 20 de septiembre de 2021 suscribió otro sí al contrato de trabajo, el cual comenzó a regir desde el 1 de mayo de 2021.

2.4.- Hace parte del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A. (Sintrabanagrario).

2.5.- El 24 de febrero de 2023 recibió notificación en la que se le informó de la expiración del plazo pactado o presuntivo, el 1 de marzo de 2023.

2.6.- El finiquito tuvo lugar después de su vinculación a Sintrabanagrario, es decir después del 12 de diciembre de 2022.

2.7.- El 14 de abril de 2023 solicitó el reintegro a su cargo, obteniendo respuesta negativa.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar - Cesar, admitió la demanda por medio de auto del 7 de septiembre de 2023, disponiendo

notificar y correr traslado Banco Agrario de Colombia, y ordenó la vinculación al proceso al Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A. (Sintrabanagrario).

3.1.- El 14 de marzo de 2024 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 114 del Código Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 45 de la Ley 712 de 2001, en la que, el Banco Agrario de Colombia S.A. contestó oralmente la demanda, aceptando la existencia de la vinculación laboral, señaló que otros hechos no son ciertos, y otros no le constan. Así mismo, se opuso a todas las pretensiones de la demanda, con excepción de la relación laboral que existió entre las partes, y propuso como excepciones de fondo: i) inexistencia de la obligación, ii) prescripción, iii) compensación, iv) excepción genérica o innominada.

Por su parte, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Agrario de Colombia S.A. (Sintrabanagrario), no se hizo presente en la audiencia.

Al no contar con excepciones previas, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio, se decretaron y practicaron las pruebas solicitadas, se escucharon los alegatos de conclusión y se profirió la sentencia que hoy se revisa.

### **LA SENTENCIA APELADA**

4.- El juez de instancia resolvió:

**Primero:** Absolver al demandado Banco Agrario de Colombia S.A. de todas las pretensiones de la demanda, conforme lo expuesto en la parte motiva.

**Segundo:** Declarar probada la excepción perentoria, de mérito o de fondo de “inexistencia de la obligación” que fue opuesta por el Banco Agrario de Colombia S.A. en contra de las pretensiones de la demanda que presentó el demandante Hugues Alberto Bolaño Maestre, por las razones expuestas en la parte motiva.

**Tercero:** Sin costas en esta instancia por no haberse demostrado su causación, conforme se indica en la parte motiva.

Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, no hay discusión en que entre Hugues Alberto Bolaño Maestre y el Banco Agrario se celebró un contrato individual de trabajo a partir del 2 de marzo de 2015 a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses para desempeñar el cargo de asesor comercial; que el demandante ostenta el cargo de tesorero del Sindicato Sintrabanagrario, y que el 24 de febrero de 2023 la demandada le notificó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo a partir de la expiración del plazo presuntivo, a partir del 1 de marzo de 2023.

Expuso que, de conformidad con el precedente de la Sala de Casación Laboral, tratándose de contratos de trabajo de trabajadores oficiales, estos conllevan como cláusula tacita un plazo presuntivo de 6 meses, que además estaba establecido en el contrato firmado en el año 2015, y como el Decreto 2127 de 1945 consagra que la expiración del plazo presuntivo es una forma de terminación del contrato de trabajo, ello implica que la empresa no requería acudir a autoridad laboral alguna para obtener autorización de no prorroga del contrato, dado que ello obedeció a una justa causa, que fue convenida entre las partes y que es reforzada por la presunción legal de expiración del plazo presuntivo.

Puntualizó que, a pesar de que en la carta de terminación se hizo mención a unos resultados deficitarios por parte del demandante en su actividad de asesor comercial, la causa principal y motivo por el cual el demandado tomo la determinación de no prorrogar el contrato fue la expiración del plazo presuntivo, por lo cual no se requería autorización del Juez laboral para finalizar el contrato, a pesar de que el demandante pertenece a la junta directiva del sindicato.

Finalmente, declaró imprósperas las pretensiones de la demanda, y declaró probada la excepción de mérito de inexistencia de la obligación, absteniéndose de examinar las restantes excepciones.

4.1.-El apoderado judicial del demandante Hugues Alberto Bolaño Maestre presentó recurso de apelación, alegando que, la norma genérica de la cláusula presuntiva no se aplica para casos excepcionales como lo son la mujer embarazada, las personas incapacitadas y los directivos sindicales.

Adujó que el fuero especial es una norma constitucional y legal, que no puede ser desconocida por una norma ordinaria como lo es la Ley de 1945, por lo que se debe amparar el fuero sindical.

Esgrimió que, aunque el Banco reconoce que el finiquito obedeció a una presunción legal, también señaló en la carta de terminación, un bajo rendimiento, el cual nunca fue demostrado; y agregó que, la excepción de inexistencia de la obligación no fue probada, por lo que solicitó que se desestimaré.

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

5.- De conformidad con la orden emitida por el Juez Constitucional, y a la luz del numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que

sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae expresamente ese recurso.

6.- Teniendo en cuenta la orden de tutela, y dado el asunto objeto de recurso, la Sala debe establecer si fue acertada o no la decisión de la juez de primera instancia de absolver a la demandada bajo el argumento de que el contrato finalizó por una causa legal que no exigía autorización judicial para el despido, o si, por el contrario, en el presente asunto debe condenarse al Banco Agrario de Colombia al reintegro del demandante por cuanto la terminación del contrato por expiración del plazo presuntivo no es aplicable para los directivos sindicales, y no se demostró el bajo rendimiento del actor, como lo alega la censura.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Que entre el señor Hugues Alberto Bolaño Maestre y el Banco Agrario de Colombia S.A. se celebró un contrato de trabajo a partir del 2 de marzo de 2015, a término indefinido con plazo presuntivo de 6 meses.
- Que el 12 de diciembre de 2022 Sintrabanagrario informó al Ministerio de Trabajo la constitución de la Subdirectiva Regional Costa del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Agrario de Colombia S.A. "Sintrabanagrario".
- Que según el Formato de Constancia de Registro de Creación y Primera Junta Directiva de una Subdirectiva o Comité Seccional, Sintrabanagrario fue registrado el 12 de diciembre de 2022, y en su Junta Directiva fue designado Hugues Alberto Bolaño Maestre como tesorero.

- Que, mediante comunicación del 24 de febrero de 2023, el Vicepresidente de Talento Humano del Banco Agrario de Colombia, informó a Hugues Alberto Bolaño que “de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo vigente la expiración del plazo pactado o presuntivo será el próximo 01 de marzo de 2023”.

8.- Ahora, en lo que corresponde a la prerrogativa del fuero, la misma se encuentra consagrada en el artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, en los siguientes términos:

“Se denomina “fuero sindical”, la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo”

Por su parte, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-381 de 2000 explicó que el fuero “*es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato y solo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores.*”, que busca, según se refiere en la T-080 de 2002, “*impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos*”.

Por su parte, los artículos 113 y 118 del CPTSS, del fuero sindical emanan dos acciones, una, la que insta al empleador a fin de obtener el permiso para despedir, desmejorar o trasladar al trabajador aforado, amparado en una justa causa definida por la ley; y, otra, la que adelanta el trabajador aforado cuando ha sido despedido, desmejorado o trasladado sin justa causa previamente por el juez, a fin de ser reintegrado o para recuperar las condiciones de trabajo que tenía.

Así pues, entre una y otra acción, se necesita tener la calidad de empleador y trabajador, según el caso y, así mismo, estar ostentando un cargo y/o ejerciendo funciones que no sean de aquellas señaladas como excepciones del fuero sindical. Así las cosas, para acreditar la calidad de trabajador, es necesario que se demuestre la existencia de contrato de trabajo, o en tratándose de entidades públicas corresponde acreditar la naturaleza de su vinculación a la entidad.

De conformidad con lo expuesto en precedencia, se puede concluir que el proceso especial de fuero sindical parte de dos presupuestos esenciales i) la existencia de la vinculación laboral, del cual se predica la calidad de empleador o trabajador y, ii) que el trabajador, goce de la condición de aforado, como quiera que esta garantía, no es para todos los afiliados a un sindicato, sino que está limitado a unos miembros específicos y por un período determinado.

En consecuencia, si uno de esos dos presupuestos no se cumple, las pretensiones del proceso de fuero sindical no pueden tener vocación de prosperidad.

8.1.- Por su parte, en cuanto a la garantía foral, el artículo 406 del CST, modificado por la Ley 584 de 2000, establece que gozan de él, entre otros:

- c) **Los miembros de la junta directiva** y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, **sin pasar de cinco (5) principales** y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (Resaltado propio)

En el presente asunto, no existe discusión respecto a la existencia de la relación laboral entre las partes, así mismo, se encuentra acreditada la existencia de la organización sindical a la que alude pertenecer el demandante, puesto que, se avista Registro de creación y primera Junta



directiva de una Subdirectiva o Comité Seccional de la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Banco Agrario de Colombia S.A. “Sintrabanagrario”, en el que figura que el aquí demandante conformaba la Junta directiva como miembro principal en el cargo de Tesorero.

Así las cosas, tal como lo considero el Juez de primera instancia, se encuentra acreditado que el demandante ostenta la garantía foral por pertenecer a la organización sindical “Sintrabanagrario”, y como ese asunto no fue objeto de apelación, esta Magistratura no ahondara más a este respecto.

8.2.- De conformidad con el precedente de la Sala de Casación Laboral:

*«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)<sup>1</sup>.

Postura de vieja data, que incluso señala que el aludido término semestral podrá ser modificado a través de negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo para lo cual **“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

---

<sup>1</sup> CSJ SL1707-2023

terminación unilateral del contrato de trabajo (CSJ SL2717-2018)” reiterado en SL1707-2023.

En el presente caso no se discute que el contrato de trabajo suscrito por las partes estaba sometido a la figura del plazo presuntivo, puesto que la censura enfila la alzada en el argumento de que dicho término no es aplicable en tratándose de aforados sindicales, dado que, a su juicio debe prevalecer la protección foral consagrada constitucionalmente por encima de las disposiciones legales en relación a una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, como lo es la expiración del plazo presuntivo.

Ahora bien, como el plazo presuntivo hace referencia a una fecha de finiquitó que la ley ha contemplado para los contratos de trabajo suscritos con trabajadores oficiales, es posible traer a colación lo expuesto por la Sala de Casación Laboral en sentencia CSJ SCL de 25 de marzo de 2009 – Radicado 34142 – Acta No. 11, reiterada en STL17834-2023, según la cual la garantía de estabilidad laboral que se le reconoce al trabajador con fuero sindical, “no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, por lo que:

*[...] todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores **durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate.** De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical, (CSJ SCL de 25 de marzo de 2009 – Radicado 34142 – Acta No. 11)”.*

Y si bien el pronunciamiento transliterado hace referencia a contratos de trabajo a término fijo, la misma postura tiene cabida en este asunto, pues nos encontramos ante un contrato que tiene establecido un plazo determinado, como quiera, que el término de duración semestral fue

establecido por el legislador, sin que se advierta cláusula convencional o contractual que indiquen la exclusión de dicho plazo presuntivo.

De ahí que, tal como lo considero la Sala de Casación Laboral, en aquellos contratos que contemplen un término fijo de duración, la protección constitucional no puede extenderse más allá de la expiración de dicho plazo, y así mismo, frente a dichos contratos señaló que la finalización del término pactado no puede entenderse como un despido unilateral.

Así las cosas, el órgano de cierre de la Jurisdicción ordinaria laboral, ha indicado que:

*[...] el fuero sindical es una medida de protección constitucional, que busca la protección de libre asociación, la cual en el caso de contratos a término fijo no puede extenderse más allá de la expiración del plazo pactado por las partes para su duración.*

*Por lo anterior, la Sala halla razón a los reproches objeto de alzada, por cuanto no puede asumirse la extinción de un contrato laboral a término fijo como un despido unilateral pues, por el contrario, tiene fundamento en lo establecido en el literal c) del artículo 61 del CST, esto es, por expiración del plazo fijo o pactado.*

Ahora bien, conviene precisar que la protección foral no implica que el trabajador aforado se mantenga indefinidamente anclado a su cargo, pese a que el término pactado en el contrato se cumplió, máxime que la Corte Constitucional en sentencias T-116 de 2009 y T-592 de 2009, ha sostenido que “el empleador no está obligado a renovar el contrato a término fijo, respecto de los trabajadores aforados siempre y cuando se cumplan las exigencias y condiciones legales para su terminación”<sup>2</sup>; así como a lo expuesto por la jurisprudencia del órgano de cierre, según la cual:

*[...]en tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical, no puede*

---

<sup>2</sup> Ibidem

extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado, pues si lo que prohíbe el legislador es el despido, tal supuesto fáctico no se transgrede, cuando la terminación del contrato se produce por uno de los modos establecidos legalmente, como sucede con el fenecimiento de la relación laboral por cumplirse el plazo que, por consenso, acordaron las partes.

En efecto, todas las garantías que se derivan del fuero sindical, deben ser acatadas y respetadas por los empleadores durante el término de vigencia del contrato, cuando de nexos contractuales por período fijo se trate. De ahí, que no se requiera autorización judicial para dar por terminado un nexo contractual laboral a término fijo, en el evento de ostentar el trabajador la garantía que se deriva del fuero sindical.<sup>3</sup>

Así las cosas, contrario a lo esgrimido por la censura, la garantía de estabilidad laboral en cabeza del directivo sindical, reconocida constitucionalmente, no implica desconocer las causales objetivas de finalización del vínculo laboral establecidas por el legislador, las que para el caso concreto de los trabajadores oficiales se encuentran consagradas en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015 (artículo 47 del Decreto 2127 de 1945), entre las que se encuentra: “Por expiración del plazo pactado o presuntivo”.

Por tanto, el trabajador aforado gozará de la garantía ya señalada, siempre que su vínculo laboral se encuentre vigente, puesto que una vez finalizado con ocasión de la expiración del plazo presuntivo, tiene lugar una causa justa para finalizar la relación laboral, de la cual no es predicable la discriminación que alega el apelante dada su condición de miembro de la junta directiva de Sintrabanagrario.

Dicho lo anterior, se concluye que contrario a lo argumentado en la censura resulta desacertado afirmar que la cláusula presuntiva no se

---

<sup>3</sup> CSJ SL radicado 34142 del 25 de marzo de 2009.

aplica a los casos de directivos sindicales, puesto que el legislador no realizó dicha distinción.

8.3.- Respecto al argumento de la alzada según el cual la carta de terminación del contrato también hizo alusión a un bajo rendimiento del actor, que no fue demostrado, conviene precisar que tal como lo admite el apelante, el Banco reconoció que el finiquitó obedeció a una presunción legal, esto es, el cumplimiento del plazo presuntivo, y solo se refirió a sus malos resultados para puntualizar que la “decisión de no renovar su contrato no constituye una actuación discriminatoria”.

Por tanto, dado que el bajo rendimiento laboral no se constituye en la causa de finalización de la relación laboral entre las partes, se torna innecesario ahondar en la demostración o no de tal situación.

Así las cosas, al estar comprobado que a Hugues Alberto Bolaño Maestre no le asiste el derecho al reintegro que pretende, esta Colegiatura confirmará la sentencia de primera instancia por los argumentos aquí expuestos.

9.- Dado que no existen otros reparos, de conformidad con lo ya esbozado se confirmará la sentencia proferida el 14 de marzo de 2024 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar. Al no prosperar el recurso de apelación planteado por el demandante se condenará en costas a Hugues Alberto Bolaño Maestre, por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

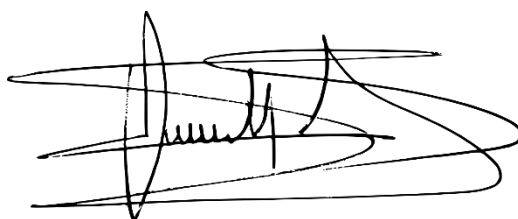
## DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:** CONFIRMAR la sentencia proferida el 14 de marzo de 2024 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar – Cesar, de conformidad con los argumentos aquí expuestos.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

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


NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
Magistrado Ponente



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado