

TEMA: RELACIÓN CONTRACTUAL - Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales. De acuerdo con lo anterior, cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna. /

HECHOS: La señora Nataly Del Rocío Losada Losada presentó demanda en contra del Banco Agrario de Colombia S.A. con el fin de que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, terminado de manera unilateral e injusta por parte de la demandada. En primera instancia se absolvió al Banco Agrario de Colombia S.A de las pretensiones incoadas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si para finiquitar la relación contractual, el Banco Agrario de Colombia S.A. debió preavisar oportunamente a la señora Nataly Del Rocío Losada Losada.

TESIS: (...) Pues bien, para desatar la disyuntiva traída hasta aquí, debe la Sala indicar que en lo referente a la naturaleza de la entidad demandada, desde el artículo 233 del Estatuto Orgánico Financiero se estipula que el Banco Agrario de Colombia S.A. atiende a ser una “sociedad de economía mixta del orden nacional, sujeta al régimen de empresa industrial y comercial del Estado, organizado como establecimiento de crédito bancario y vinculado al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural”. En atención al régimen al que aparece sometida la entidad demandada, cumple resaltar que por voces del artículo 5° del Decreto 3135 de 1968 establece que: “(...) Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales. (...)” (...). Así entonces, lo primero que emerge de tener claridad sobre la naturaleza de la entidad accionada, y la connotación legal del personal vinculado a su servicio, es que a partir de la vinculación laboral que sostuvo la señora Nataly Del Rocío Losada Losada con la accionada, aquella tuvo, al menos por el tiempo de vigencia de la atadura contractual, la condición de trabajadora oficial, distinción sumamente importante en el curso de esta discusión, y que permite dar claridad a la actual controversia. Así se considera como quiera que, aclarado lo anterior, fluye que para infortunio de las aspiraciones de la accionante, la relación jurídica que existió entre las partes no se rige por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 492 CST), sino por un catálogo de previsiones especiales, entre las que se cuentan, la Ley 6ª de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015 (...) Ahora, la situación problemática entre los contendientes surge en punto del finiquito de aquel vínculo, aspecto frente al cual, en contratos como el analizado, esto es, sujetos a un plazo determinado, debe acudirse a lo dispuesto en el artículo 47 ibídem (Art. 2.2.30.6.11 Decreto 1083 de 2015), que al efecto contempla: “(...) Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina: 1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo (...)”. Nótese entonces que el legislador consagró que el vencimiento del término de contrato en casos como el que concita la atención de esta Colegiatura, de manera pura y simple, significaba la extinción del vínculo con la entidad de derecho público, sin tener que proceder a agotar el contratante cualquier otra actuación como la reclamada por la parte actora, es decir, el mencionado preaviso, que dicho sea de paso, aparece fundamentado en el artículo 46 CST, disposición que como viene de decirse, no tiene cabida en las relaciones jurídicas de los trabajadores oficiales. (...) Y es que, aunque en apariencia el vencimiento del plazo pactado, hecho que truncaría la continuidad del vínculo, da espacio para pensar que la relación está culminando por decisión de uno de los extremos del contrato, la razón de ello deviene del mismo ordenamiento, el cual regula “un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo (...). De acuerdo con lo anterior, cuando una parte

se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna (...)” (SL23957-2018 y SL2406-2019), (...) Luego, es necesario relieves que, en esta tipología de relaciones, la prórroga tampoco opera por el silencio de las partes, como por ejemplo ocurre en el ámbito privado (Art. 46 CST), sino que la citada reglamentación especial contempla aquella posibilidad, siempre que la misma conste por escrito, según lo menciona el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945 (Art. 2.2.30.6.7 Decreto 1083 de 2015), escenario que no aparece acreditado en el presente litigio. (...) Con todo, habrá de confirmarse la sentencia de primer grado. (...)

M.P: MARIA NANCY GARCIA GARCIA

FECHA: 13/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	NATALY DEL ROCÍO LOSADA LOSADA
DEMANDADO	BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.
PROCEDENCIA	JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001-31-05-010-2019-00153-01
SEGUNDA INSTANCIA	CONSULTA
TEMAS Y SUBTEMAS	- Terminación del Proceso – Trabajador Oficial / Plazo Pactado
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 243

Medellín, trece (13) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados LUZ AMPARO GÓMEZ ARÍSTIZABAL, ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, y como ponente MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA, procede a resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor de la **DEMANDANTE**, respecto de la *Sentencia No. 318 del 5 de noviembre de 2024*, proferida por el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del proceso de la referencia.

La Magistrada del conocimiento, doctora **MARIA NANCY GARCIA GARCIA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala mediante Acta de Discusión N°054 de 2024, que se adopta como **SENTENCIA**, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

La señora **NATALY DEL ROCÍO LOSADA LOSADA** presentó demanda ordinaria laboral en contra del **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** con el fin de que: **1)** Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo de tres (3) meses, terminado de manera unilateral e injusta por parte de la demandada. **2)** En consecuencia, solicitó condenar al **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** al pago de la indemnización derivada del derecho de prórroga causada entre el 15 de abril y el 14 de julio de 2018, junto con el reajuste de lo pagado por prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones, sumas todas estas debidamente indexadas. **3)** De igual forma, reclamó el pago del reajuste de las prestaciones sociales (cesantías, intereses y prima de servicios), causadas entre enero y abril de 2018. **4)** Por último, instó a que se condene a la accionada al pago de la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST.

Como sustento de sus pretensiones, adujo la demandante que celebró contrato de trabajo a término fijo inferior a un (1) año con el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, a desarrollarse desde el 15 de enero hasta el 14 de abril de 2018, en cumplimiento del cual prestó sus servicios como oficial operativo en la ciudad de Medellín, remunerada con una suma mensual de \$1.564.000.

En ese sentido, expresó que la demandada el 15 de marzo de 2018 no efectuó el preaviso para la terminación del contrato, como lo manda el artículo 46 CST, dándose la prórroga automática del contrato por un periodo igual – 3 meses -, es decir, del 15 de abril hasta el 14 de julio de 2018.

Que el 12 de abril de 2018, es decir, a dos (2) días de terminar el plazo de contrato inicial, el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** dio por terminada su relación laboral de manera unilateral e injusta, pese a haber operado la citada prórroga.

Seguidamente, anotó que la entidad accionada no canceló la indemnización por el periodo de la prórroga, entre abril y julio de 2018, al igual que tampoco pagó las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a pensión generados durante este lapso.

De otro lado, aseveró que producto de lo anterior, se efectuó la liquidación deficitaria de sus prestaciones (cesantías, prima de servicios, intereses a las cesantías), motivo que sumado a lo anterior, la llevó a acudir ante el Ministerio del Trabajo a fin de obtener el pago de todo lo adeudado, citándose a diligencia de conciliación para el 12 de enero de 2019, a la que no compareció el ente demandado (f. 1 a 9 Archivo 01 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

El demandado **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** aceptó que la demandante fue vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo por tres (3) meses, a fin de que ejerciera funciones de oficial operativo en el “*Proyecto Virtualización de Depósitos Judiciales*”, relación que estuvo regida por lo reglamentado para los trabajadores oficiales en la Ley 6ª de 1945, Decreto 2127 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015, es decir, que no se regía por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.

Bajo ese panorama, explicó que al tratarse de una sociedad de economía mixta, sujeta al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado, vinculada al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en la cual sus colaboradores, por regla general, son trabajadores oficiales, deben aplicarse a estos las disposiciones referidas, en las que no se contempla la figura del preaviso, dado que una de las modalidades de terminación del contrato de esta clase de trabajadores, lo es la expiración del plazo pactado, como se extrae del Decreto 1083 de 2015.

Además adujo que, en las mismas cláusulas del contrato suscrito entre las partes, se estipuló que para la prórroga del contrato de trabajo debe existir manifestación escrita, y al no haberse dado dicha expresión, lo pretendido por la demandante no tiene fundamento.

De otro lado, mencionó que la liquidación se realizó conforme a las disposiciones que regulan la materia en trabajadores oficiales.

Con base en lo expuesto, formuló como excepciones las de: “(...) *COBRO DE LO NO DEBIDO; FALTA DE CAUSA PARA RECLAMAR; ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA DEL DEMANDANTE; BUENA FE; TERMINACION LEGAL DEL CONTRATO y PAGO* (...)” (f. 1 a 16 Archivo 10 ED).

ACTUACIÓN PROCESAL

El conocimiento inicial del asunto le correspondió a JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, despacho que en cumplimiento del Acuerdo CSJANTA21-16 24 de febrero de 2021, dispuso su remisión al JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN para que el último continuara con el trámite de esta causa (Archivo 15 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante la *Sentencia No. 318 del 5 de noviembre de 2024*, decidió:

“(…) **PRIMERO.- ABSOLVER** al BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A de las pretensiones incoadas en su contra por NATALY DEL ROCIO LOSADA LOSADA, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO.- CONDENAR en costas a la parte demandante. Se fijan agencias en derecho en proporción de 1/2 salario mínimo mensual legal vigente en favor de la sociedad demandada.

TERCERO.- ORDENAR el grado jurisdiccional de consulta para ante la Sala Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en favor del demandante, en caso que la decisión no fuere apelada. (...)”.

Para arribar a esta decisión, la Juez de primer grado comenzó por precisar cuál era la naturaleza jurídica del **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, que corresponde a una sociedad de economía mixta con régimen de Empresa Industrial y Comercial del Estado, frente a la cual, el artículo 5° del Decreto 3135 de 1968 dispone quienes son empleados públicos y trabajadores oficiales en estas entidades.

En ese sentido, expuso que no se discutía la calidad de trabajadora oficial que durante la vigencia del contrato de trabajo tuvo la accionante, cuyo régimen laboral se ciñe al contenido del contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo, el reglamento interno, siendo posible también acudir a la Ley 6ª de 1945 y al Decreto 1083 de 2015, agregando que este último dispone como causal de terminación del contrato de un trabajador oficial, entre otras, la expiración del plazo pactado o presuntivo.

Seguidamente expresó que en Sentencia SL3035-2019, la Sala de Casación Laboral indicó que el vencimiento del plazo presuntivo no puede tenerse como un despido sin justa causa, intelección aplicable igualmente al plazo fijo, para lo cual no se requiere el agotamiento de preaviso.

Así entonces, explicó que conforme al contrato suscrito entre las partes, la accionante tuvo la calidad de trabajadora oficial, y por tanto, su vinculación no se rige por las normas del CST, sino por las regulaciones especiales y el clausulado del contrato, a partir de lo cual, indicó que, vencidos los tres (3) meses convenidos inicialmente, la entidad demandada determinó no prorrogar el citado vínculo, pues no se aportó documento que permitiera constatar esta circunstancia, aunado a que no se demostró la prestación personal del servicio en fecha posterior al 14 de abril de 2018.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Habida consideración que contra la decisión de primera instancia no se interpuso recurso alguno, el presente asunto se estudiará en virtud del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor de la **DEMANDANTE** conforme lo dispone el artículo 69 del CPTSS.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término legal la apoderada judicial de la parte **DEMANDADA** señaló que las pretensiones deprecadas por la parte actora no están llamadas a prosperar, teniendo en cuenta que el contrato de trabajo suscrito con la señora **NATALY DEL ROCIO LOSADA LOSADA** terminó por una causal legal, y que la liquidación a ella realizada se encuentra conforme a la ley, manifestando que el Banco Agrario de Colombia S.A., tanto en la vinculación, como durante la ejecución del contrato de trabajo, y a la terminación del mismo, dio aplicación legal a lo estipulado en el contrato de trabajo, en sus cláusulas adicionales, prórrogas y modificaciones (Archivo 03 ED Cuaderno Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

El centro del litigio gravita en establecer si para finiquitar la relación contractual, el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** debió preavisar oportunamente a la señora **NATALY DEL ROCÍO LOSADA LOSADA**, y en caso de no haberse agotado este, se verificará si procede considerar prorrogado el vínculo que unió a las partes en las condiciones anotadas en la demanda.

De ser así, se estudiará la procedencia del pago de la indemnización por despido, las prestaciones adeudadas, el reajuste de los emolumentos cancelados, al igual que de la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST.

CONSIDERACIONES

A esta altura de la Litis, no se discuten los siguientes supuestos de hecho:

1. Que la señora **NATALY DEL ROCÍO LOSADA LOSADA** suscribió contrato de trabajo a término fijo de tres (3) meses con el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.**, iniciado el 15 de enero de 2018 (f. 74 a 76 Archivo 01 ED).

2. Que durante el término del contrato, la demandante desempeñó el cargo de oficial operativo en la Subgerencia Regional de Operaciones - Proyecto de Virtualización de Depósitos Judiciales de la Regional Antioquia, (f. 51 a 57 Archivo 01 ED).
3. Que a través de carta adiada 12 de abril de 2018, la entidad accionada informó a la señora **LOSADA LOSADA** que su contrato culminaría el **14 de abril de 2018** (f. 21 Archivo 10 ED).

DEL PREAVISO PARA TRABAJADORES OFICIALES

Controvierten las partes sobre las condiciones que rodearon la terminación del contrato de la parte actora, como quiera que, el extremo demandante alega que, habiendo estado atada a la entidad accionada mediante contrato de trabajo a término fijo, para efectos de su culminación, la contratante debió preavisarla en los términos del artículo 46 CST, obligación que al no haberse atendido, dar lugar a tener como prorrogado el vínculo laboral por un término similar al pactado en principio.

Tal aseveración no es compartida por la pasiva, quien alega que atendiendo a que la demandante tenía la condición de trabajadora oficial, las previsiones de la normativa sustantiva laboral no son aplicables a su caso, dado que se rige por la reglamentación especial para esta clase de colaboradores, entre estos, el Decreto 1083 de 2015, que condensa como razones para la terminación del contrato, entre otras, el vencimiento del plazo pactado o presuntivo, sin la necesidad de tener que agotar comunicación previa, como lo insinúa la parte actora.

Pues bien, para desatar la disyuntiva traída hasta aquí, debe la Sala indicar que en lo referente a la naturaleza de la entidad demandada, desde el artículo 233 del Estatuto Orgánico Financiero se estipula que el **BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.** atiende a ser una **“sociedad de economía mixta del orden nacional, sujeta al régimen de empresa industrial y comercial del Estado, organizado como establecimiento de crédito bancario y vinculado al Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural”**¹.

En atención al régimen al que aparece sometida la entidad demandada, cumple resaltar que por voces del artículo 5° del Decreto 3135 de 1968 establece que:

*“(…) Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado **son trabajadores oficiales**. En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo. (…)”* (Subraya y Negrilla de la Sala).

Así entonces, lo primero que emerge de tener claridad sobre la naturaleza de la entidad accionada, y la connotación legal del personal vinculado a su servicio, es que a partir de la vinculación laboral que sostuvo la señora **NATALY DEL ROCÍO LOSADA LOSADA** con la accionada, aquella tuvo, al menos por el tiempo de vigencia de la atadura

¹ Art. 1° Estatutos Banco Agrario (www.bancoagrario.gov.co/system/files/2022-04/estatutos_banco_agrario_de_colombia_0.pdf)

contractual, la condición de **trabajadora oficial**, distinción sumamente importante en el curso de esta discusión, y que permite dar claridad a la actual controversia.

Así se considera como quiera que, aclarado lo anterior, fluye que para infortunio de las aspiraciones de la accionante, la relación jurídica que existió entre las partes no se rige por lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 492 CST), sino por un catálogo de previsiones especiales, entre las que se cuentan, la Ley 6ª de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015

En ese contexto, es a partir de estas disposiciones donde lo argüido por la accionante encuentra el mayor obstáculo, como quiera que, al repararse en la reglamentación contractual que estas disposiciones presuponen para los trabajadores oficiales, observa la Sala que el Decreto 2127 de 1945² en sus artículos 37 a 38 lo siguiente:

*“(…) **ARTICULO 37.** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

***ARTICULO 38.** El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente (…).”*

Ante este panorama, en el particular advierte la Sala que precisamente las partes inmiscuidas en esta discusión suscribieron contrato de trabajo a término fijo, pactando un plazo de tres (3) meses para el desarrollo de las funciones contratadas (f. 74 a 76 Archivo 01 ED).

Sobre el término de duración, la cláusula **quinta** especificó lo siguiente:

*“(…) **QUINTA. TÉRMINO DEL CONTRATO.** El presente contrato se celebra por el término fijo de (3) meses contadas a partir de la fecha señalada en la cláusula primera. La prórroga del contrato deberá constar per escrito, pero si extinguido el plazo estipulado El TRABAJADOR continuara prestando sus servicios a BANAGRARIO, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato se considerará por ese solo hecho, prorrogado por un lapso de tres (3) meses (…).”*

Ahora, la situación problemática entre los contendientes surge en punto del finiquito de aquel vínculo, aspecto frente al cual, en contratos como el analizado, esto es, sujetos a un plazo determinado, debe acudirse a lo dispuesto en el artículo 47 ibídem (Art. 2.2.30.6.11 Decreto 1083 de 2015), que al efecto contempla:

*“(…) **Terminación del contrato de trabajo.** El contrato de trabajo termina:*

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo (…).”

Nótese entonces que el legislador consagró que el vencimiento del término de contrato en casos como el que concita la atención de esta Colegiatura, de manera pura y simple, significaba la extinción del vínculo con la entidad de derecho público, sin tener que

² Compilado en el Decreto 1083 de 2015.

proceder a agotar el contratante cualquier otra actuación como la reclamada por la parte actora, es decir, el mencionado preaviso, que dicho sea de paso, aparece fundamentado en el artículo 46 CST, disposición que como viene de decirse, no tiene cabida en las relaciones jurídicas de los trabajadores oficiales.

Justo en esos términos lo ha considerado la Sala de Casación Laboral en Sentencias como la SL1380-2021, en la que anotó el Alto Tribunal:

*“(…) de este modo, aun cuando la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo provino del empleador, tal facultad le fue otorgada o consentida por las partes suscribientes del contrato de trabajo, sin que se exija, **como si ocurre en el caso de trabajadores particulares, la obligación de preavisar por escrito a la otra parte su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato a término fijo y, menos aún, con alguna específica antelación** (…)”*
(Negrilla y Subraya de la Sala).

Y continua la misma decisión:

*“(…) **la forma de finalización del contrato de trabajo, que se funda en la expiración del plazo fijo pactado o presuntivo semestral, no constituye una decisión unilateral sin justa causa del empleador, sino que configura un modo legal de terminación del nexo laboral, la decisión de no prorrogar el vínculo laboral ante el vencimiento de dicho plazo a que hace referencia el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, corresponde a una forma o de modo de finalizar el vínculo, ajena al despido justo o injusto que es otra de las modalidades de terminación** (…)”*.

Y es que, aunque en apariencia el vencimiento del plazo pactado, hecho que truncaría la continuidad del vínculo, da espacio para pensar que la relación está culminando por decisión de uno de los extremos del contrato, la razón de ello deviene del mismo ordenamiento, el cual regla “*un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo (…)*. De acuerdo con lo anterior, cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna (…)” (SL23957-2018 y SL2406-2019),

Puestas de ese modo las cosas, no siendo una obligación en cabeza de la empleadora el agotamiento del preaviso invocado en el gestor, su omisión en modo alguno puede generar la prórroga del contrato en la forma solicitada por el demandante.

Aunado a todo lo dicho, cumple poner de presente que, de la forma en que quedaron dispuestos los términos del convenio que ató a las partes (f. 74 a 76 Archivo 01 ED), este documento mostraba un único escenario que permitiría la prórroga del contrato de trabajo, y consistía en que la trabajadora continuara desarrollando funciones al servicio de la entidad contratante, con su anuencia, expresa o tácita, situación que como expuso la Juez, no se produjo en el asunto analizado, como quiera que la prueba muestra la extensión de sus funciones solo hasta el 12 de abril de 2018, calenda en la que se tenía presupuestado desde un inicio, la culminación de este vínculo.

Luego, es necesario relievar que, en esta tipología de relaciones, la prórroga tampoco opera por el silencio de las partes, como por ejemplo ocurre en el ámbito privado (Art. 46 CST), sino que la citada reglamentación especial contempla aquella posibilidad, **siempre**

que la misma conste por escrito, según lo menciona el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945 (Art. 2.2.30.6.7 Decreto 1083 de 2015), escenario que no aparece acreditado en el presente litigio.

Así las cosas, al no proceder la prórroga contractual solicitada en la demanda, consecuentemente echa por tierra las pretensiones económicas de la accionante, que pendían precisamente de salir airoso la extensión del contrato.

Con todo, habrá de confirmarse la sentencia de primer grado. Sin costas por haberse conocido en el grado de consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

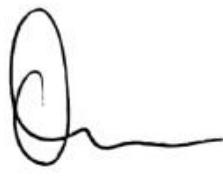
PRIMERO: CONFIRMAR la *Sentencia No. 318 del 5 de noviembre de 2024*, proferida por el JUZGADO VEINTICUATRO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

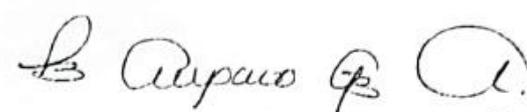
SEGUNDO: Sin **COSTAS** de segunda instancia.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL