

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



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: **LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES**

Popayán, doce (12) de agosto de dos mil veinte (2020)

PROCESO:	Proceso Ordinario Laboral.
RADICADO:	19-573-31-05-001-2018-00106-00.
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA:	Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada.
DEMANDANTE:	EDINSON MANCILLA
DEMANDADO:	AGROPECUARIA SOCIEDAD AGRÍCOLA GAMA SAS, INGENIO LA CABAÑA S.A.
INSTANCIA	SEGUNDA-APELACIÓN SENTENCIA
TEMAS	Contrato de trabajo-despido sin justa causa
DECISIÓN	Se REVOCA PARCIALMENTE la sentencia apelada, porque la terminación unilateral del contrato de trabajo por la empleadora, se produjo en la realidad, el 22 de mayo de 2017 y se condena al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

1. ASUNTO A RESOLVER:

De conformidad con lo señalado en el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación presentado por el apoderado judicial de la parte demandante**, contra la sentencia de primera instancia del once (11) de julio del año dos mil diecinueve (2019), proferida por el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE PUERTO TEJADA, CAUCA**, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

2. ANTECEDENTES

HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA:

El demandante, a través de apoderado judicial, presenta demanda ordinaria laboral, con el fin de que el juez laboral declare **(I) que entre él y la empresa Sociedad Agrícola Gama SAS existió un contrato de trabajo a término indefinido** debido a la continuidad laboral en el cargo de cortero de caña de azúcar, desde el 20 de abril de 2011 hasta el 22 de mayo de 2017; **(II)** Que se condene al pago de la indemnización del artículo 64 del CST al existir un despido sin justa causa; **(III)** se condene a la demandada y solidariamente al Ingenio La Cabaña al pago de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y todas las demás acreencias, horas extras, dominicales y festivos; **(IV)** el pago de la sanción del artículo 65 del CST y del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. **(V)** Se condene a la indexación de las condenas, al pago de las costas y agencias en derecho y a lo que resulte probado, conforme a las facultades extra y ultra petita.

Como fundamentos de las pretensiones, se alega, que el demandante inicialmente fue contratado por HAWER GARCIA SAS, quien cambió de razón social a AGROPECUARIA GARCIA Y MARTINEZ SAS, luego a AGROPECUARIA EL CAÑAVERAL GAMA SAS y finalmente AGROPECURARIA SOCIEDAD AGRICOLA

GAMA SAS, mediante contrato a término indefinido por ser verbal, entre el 20 de abril de 2011 hasta el 22 de mayo de 2017, con un salario mensual que cambió del 2011 al 2017, para realizar labores como cortero de caña al servicio de Gama SAS, en los diferentes lotes de cultivo de caña de azúcar del Ingenio la Cabaña S.A., en horario de 6 am a 2 pm o de 8 am a 4 pm, de lunes a domingo.

Que el día 23 de mayo de 2017, la empresa GAMA SAS envió una carta donde le manifestaron que su contrato de trabajo por obra o labor contratada finalizaba el 22 de mayo de 2017, y que se hacía efectiva el 19 de mayo de 2017.

Indica que el 25 de mayo de 2017, la empresa demandada expide dos misivas las cuales tienen como referencia “llamado de atención disciplinario”, donde tratan de justificar la terminación del contrato de trabajo, por supuesto abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato y por haber agredido verbalmente a compañeros de trabajo.

Que no le pagaron recargos por dominicales, ni festivos.

Que el 16 de junio de 2017, le pagó \$1.372.206 y le consignó \$740.000, por liquidación de prestaciones sociales por el periodo del 04 de enero al 22 de mayo de 2017. (Folio 714 a 81)

- **CONTESTACIÓN DEL INGENIO LA CABAÑA S.A.**

La llamada a juicio contestó la demanda, por intermedio de su apoderado judicial, **se opuso a la prosperidad de las pretensiones y solicita se absuelva a la compañía de los cargos propuestos.**

En cuanto a los hechos de la demanda, niega algunos y no le consta otros, y en resumen sostiene, que el empleador al cual se contrae la pretensión no es el Ingenio La Cabaña.

Indica que Ingenio La Cabaña no es solidariamente responsable de las obligaciones de la S.A.S. demandada, por cuanto la única finalidad del Ingenio es la extracción de la sacarosa en fábrica y su conversión en azúcar, o mieles, o energía eléctrica, o en alcoholes de diversa calidad.

Expone que el demandante se vinculó a una compañía constituida y ajustada a derecho para realizar procesos puntuales, entre ellos el corte de caña, las cuales siempre desarrollaron su encargo en forma libre, autónoma e independiente, con sus propios medios técnicos, humanos, económicos y financieros y asumiendo todos los riesgos como es de ley.

Como medio de defensa como **Excepciones de fondo:** (1) Inexistencia de la obligación; (2) Prescripción.

- **CONTESTACIÓN DE AGROPECUARIA SOCIEDAD AGRÍCOLA GAMA S.A.S.**

Por intermedio de apoderado judicial, la SAS demandada contestó la demanda, en la que **se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda**, bajo el argumento que no es cierto que el contrato de trabajo fue verbal, a término indefinido, e indica que la empresa firmó un contrato para la ejecución de labores agrícolas y de prestación de servicios por periodos determinados con el Ingenio La Cabaña S.A. para el corte de caña.

Que entre las partes se celebró un contrato por obra o labor determinada, en diferentes periodos, y no un único contrato laboral como lo expone el actor.

Sostiene, que no es cierto que la labor prestada por el demandante era para el Ingenio La Cabaña, en tanto, el único responsable era la empresa GAMA SAS, quien fue el empleador, por lo tanto, no existe solidaridad.

En cuanto al despido, indica que los hechos ocurrieron el 22 de mayo de 2017, donde el demandante cometió 3 faltas graves:

Abandono del puesto de trabajo, agredir verbalmente al gerente operativo y agredir verbalmente y desafiar al cabo de corte.

Que fue citado a diligencia de descargos el 23 de mayo, y el 25 para la entrega de la decisión tomada por la empresa, y que los documentos fueron firmados por un testigo a ruego, en tanto, el accionante se negó a firmarlos.

Que al actor se le pagaron todas sus acreencias laborales, que incluyen el pago de dominicales y festivos, y según copia de los recibos adjuntos a la demanda, en los que se demuestra el pago de trabajo suplementario.

Como mecanismo de defensa propuso: *“prescripción”, “inexistencia de la obligación”, “inexistencia de solidaridad empleadora” y “buena fe de parte demandada”*

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada, Cauca, se constituyó en **AUDIENCIA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO EN PRIMERA INSTANCIA**, el día once (11) de julio de dos mil veinte (2020), y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar **SENTENCIA**, en la cual **resolvió: Declarar** que entre la Sociedad Agropecuaria Agrícola GAMA SAS en su calidad de empleadora y el señor Édinson Mancilla en su calidad de trabajador, existieron sendos contratos de trabajo a término indefinido, durante el tiempo comprendido entre el 04 de enero de 2016 y el 16 de diciembre del 2016 y entre el 02 de enero de 2017 y el 25 de mayo de 2017, contrato último que termino por justa causa legal por parte del empleador.

No se hace alusión con respecto al tema de la solidaridad por cuanto no se está condenando.

Y **absolvió** de todas las pretensiones a las sociedades demandadas.

TESIS DEL JUEZ: Expone que en el presente caso existieron contratos de prestación de servicios entre GAMA SAS y LA CABAÑA, cuyo objeto es el corte manual de caña, para un total de 450.000 toneladas. Pero que en los contratos de obra o labor no se especifica el objeto, no le dicen en que se va a comprometer, si la empresa sabía cuanto era el total de toneladas a cortar porque no especificó a cada trabajador cuanto le corresponde, para poderle dar el sentido, y como no se tiene el objeto, el mismo se volvió a término indefinido.

En cuanto al proceso disciplinario, se citaron tres faltas, con dos personas diferentes, se escuchó en descargos y que las faltas están conforme al reglamento interno de trabajo de la empresa y, además, se cumplió con el procedimiento establecido en el RIT. Y que no se demostró que el trabajador estuviera sindicalizado, y por eso no se acompañaron testigos.

Que las faltas realizadas por el demandante sí estuvieron catalogadas como graves y, por lo tanto, el juez no puede entrar a corroborar si efectivamente la falta es grave o no, y que es el mismo RIT quien brinda la consecuencia del incumplimiento contractual, y no es más que la terminación del contrato de trabajo.

Afirma el Juez que los testigos ratifican lo que ocurrió y los malos tratos; además, en el interrogatorio de parte confiesa.

Y que los actos del actor, están de conformidad con las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo del CST.

RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE:

Pretende se revoque la sentencia de primera instancia, bajo los siguientes argumentos:

*“Se sustenta el recurso de apelación en contra la sentencia leída con anterioridad, van encaminados contra el **segundo punto dentro de las consideraciones que aplica para el proceso***

disciplinario y que aplica justamente para el despido, este apoderado considera señor juez que el proceso disciplinario que se adelantó contra **el señor Édinson Mancilla es simplemente una justificación para establecer una justa causa de despido**, el cual no había sido contemplado días antes es decir el 23 de mayo de 2017, dicha justificación se pretende entablar dentro de los ... (50:32) Realizados el 25 de mayo de 2017, que si bien tienen los descargos emitidos por el señor Édison Mancilla estos fueron realizados 2 días después de haberse realizado y haberse ordenado la presentación mediante la oficina laboral, como bien lo leyó el señor juez en cartas de despido del 23 de mayo una enviada al señor Édinson Mancilla y la otra enviada al médico Jorge Alberto Morales, de prevenir Ltda. .De igual forma señor juez que si bien, como lo indicó en las consideraciones, dichas actividades como se indican en oficio de 23 de mayo llamado de atención disciplinaria de fecha de 25 de mayo hora 11Am, y llamado de atención disciplinaria, sanción disciplinaria hora 11 AM del mismo 25 de mayo estas 2 actividades se realizaron en forma simultánea, es decir, no pudo dar secuencia la una de la otra y tampoco se puede establecer dentro de los documentos aportados en la demanda a folios 194 y 195 de que el empleador haya realizado un análisis un concienzudo y detallado de las investigaciones disciplinarias que se adelantan; de igual forma como lo indico el señor juez el estatuto laboral en su artículo 115, indica que este debe ser firmado por los testigos y como no haya sindicalizado y ante la negativa de firmar del señor Édison Mancilla lo firma de igual forma su mismo quejoso, José Rafael Urbina el cabo que emite el informe contra el disciplinario, **por lo anterior señor juez mi actuación va indicada que durante el proceso disciplinario y me sostengo en lo que se dijo bajo el trascurso de la audiencia no cumplió con el debido proceso establecido en el artículo 29 constitucional”**.

3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.

En firme el auto que admitió los recursos de apelación propuestos por las partes y la consulta frente al fallo que puso fin a la primera instancia, se dio traslado a las partes para alegar por

escrito, por el término de cinco (5) días a cada una, conforme lo dispuesto el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020.

Pese a estar debidamente notificadas las partes para que allegaran sus alegatos de conclusión de segunda instancia, procedieron a guardar silencio.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud a que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

5.- ASUNTOS POR RESOLVER

No es objeto de controversia en segunda instancia que:

(i) Entre el señor Edinson Mancilla, como trabajador y la empresa Sociedad Agrícola GAMA SAS, en calidad de empleadora, existieron dos contratos de trabajo a término indefinido, por cuanto así lo declaró el juez de instancia, y no hay oposición a dicha declaración; desempeñando el cargo de “*cortero de caña de*

azúcar”, como da cuenta los *contratos de trabajo* a folios 168 a 192 y la confesión de la parte demandada en el escrito de contestación de la demanda.

Atendiendo a los cuestionamientos formulados en la apelación, la Sala debe resolver como **PROBLEMA JURÍDICO PRINCIPAL**, si el último contrato iniciado 02 de enero de 2017, se terminó sin justa causa el día 22 de mayo de 2017, antes de iniciado el proceso disciplinario.

La tesis de la Sala está dirigida a REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, al aparecer probado que la empleadora dio por terminado el último contrato de trabajo declarado por el Juez a término indefinido, sin justa causa, a partir del día 22 de mayo de 2017, mediante comunicación entregada el día 23 de mayo de 2017 al demandante, por lo tanto, el proceso disciplinario se adelantó cuando ya se había terminado el contrato de trabajo, quedando sin sustento la terminación con justa causa alegada por la pasiva con fecha del 25 de mayo de 2017.

Las razones que apoyan esta tesis, son:

5.1. El derecho al trabajo en Colombia ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.).

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

5.2. En desarrollo de las reglas superiores anteriores, el legislador, a través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo y en el literal h), atendiendo al principio de la autonomía de las voluntades, que rige también a los contratos de trabajo, prevé la facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, dar por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo, con o sin justa causa, en los casos contemplados en los artículos 62 y 64 del CST, subrogados por el artículo 7 del D. L. 2351/65 y artículo 28 de la ley 789 de 2002, respectivamente.

5.3. Según lo previsto en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPLSS, la carga de la prueba recae en quien pretende demostrar los hechos en que basa sus súplicas.

Pero, siguiendo la línea pacífica de la CSJ-SL, reiterada en la sentencia SL-45472018 (70847) del 10 de octubre de 2018, cuando se discute la terminación del contrato de trabajo, al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa de la terminación del contrato.

5.4. Además de lo anterior, cuando el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo alegando justa causa del literal h) en cita, está sujeto al cumplimiento de los siguientes presupuestos jurídicos:

(I). Dar a conocer al trabajador los hechos o causas que motivan la decisión de terminar con el contrato de trabajo. (Parágrafo único del artículo 62, literal a), del CST, subrogado por el artículo 7 del D. L. 2351/65)

(II). Permitir al trabajador su derecho a la defensa, cuando se invoca justa causa, siguiendo la doctrina de la H. Corte Constitucional.¹

¹ . Sentencias de la Corte Constitucional C- 594/97, C-299/98; T- 546/00.

(III). Si hay litigio, probar los hechos que configuran la justa causa de la terminación del contrato, por aplicación de doctrina Probable de la Sala Laboral de la CSJ.²

(IV). Dar preaviso al trabajador de tal decisión en algunos eventos. (Último inciso del literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7 del D. L. 2351/65)

(V). Pagar la indemnización legal, cuando la decisión no se funda en justa causa. (Artículo 64 CST)

5.5. HECHOS PROBADOS:

5.5.1. Del examen en conjunto de los medios de convicción documentales, con pleno valor probatorio a falta de tacha, la Sala observa que la empleadora comunica al trabajador demandante la terminación del contrato de trabajo, en dos fechas y por causas diferentes:

En la primera a folio 21 del cuaderno de primera instancia, fechada el 23 de mayo de 2017, se finaliza el contrato de trabajo por labor contratada, el día 22 de mayo de 2017 y según el documento al folio 22, con fecha del 23 de mayo de 2017, se remite al trabajador al examen médico de retiro.

En la segunda comunicación de terminación del contrato de trabajo a folio 19 y 195 del cuaderno uno de primera instancia, se alega la comisión de faltas calificadas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo y luego de haber sido escuchado en descargos.

5.5.2. Para establecer, cuál de las dos comunicaciones de terminación del contrato de trabajo, produjo efectos jurídicos en la realidad, la Sala procedió a examinar las liquidaciones y pagos efectuados por la empleadora al demandante y sólo se anexó la liquidación del contrato, vista al folio 38, sin firmas, de las

² . Sentencias de la H. Sala laboral de la CSJ del 11-10-73; del 16-03-82; del 03-09-82; del 17-07-86; 17-11-86; del 10-12-90; del 17-02-2000.

prestaciones sociales del 02 de enero de 2017, al 22 de mayo de 2017.

La empleadora, al folio 204 anexa el soporte de los pagos efectuados al trabajador en el año 2017, por salarios y prestaciones sociales, pero no se precisan los extremos temporales de las prestaciones sociales liquidadas y pagadas.

5.5.3. Con la contestación de la demanda, la pasiva anexa el documento al folio 193, que contiene un INFORME DISCIPLINARIO del señor Edison Mancilla, elaborado por el señor José Rafael Urbina, cabo de corte, de fecha 22 de mayo de 2017, a las 10.30, en el que consta:

“El señor abandono el puesto de trabajo sin haber terminado la labor y regresó a agredirme verbalmente con palabras de alto calibre”

Aparece la firma de VICENTE RIVAS sindicalizado.

5.5.4. También se aporta el acta de descargos a folios 194, por los hechos ocurridos el 22 de mayo de 2017, levantada en Puerto Tejada, el día 25 de mayo de 2017, a las 11.00 am, que constituyen plena prueba, por no haber sido tachada por la parte demandante.

Del acta de descargos se extrae, que se le pone en conocimiento al trabajador los hechos por los cuales se llama a descargos, ocurridos el día de 22 de mayo de 2017, a los cuales el trabajador afirma:

“descargos del trabajador:

Yo le dije: vea, Efraín, yo si trabaje porque Rafael no dijo nada... y nosotros llegamos hasta la segunda estaca y nos fuimos.

Yo no fui grosero con Efraín, pero me dio tanta rabia con Rafael, que lo fui a buscar y le dije: Rafael a usted le hace falta calor en los HUEVOS y le dije otras cosas..., mejor dicho, le dije la verdad en la cara a Rafael.”

El acta de descargos está firmada por el representante legal de la empresa, José Rafael Urbina y Vicente Rivas del sindicato; con la constancia *“El señor se niega a firmar el recibido”*.

5.5.5. De la revisión de los testimonios, solamente se valoran las versiones del testigo José Rafael Urbina, porque el otro testigo Luis Edgar Chara narra hechos de oídas y no es presencial.

Conforme a las versiones del testigo José Rafael, son creíbles, porque se desempeñaba como jefe inmediato del trabajador demandante, en el cargo de “cabo de corte”.

Da cuenta del día y hora en que el actor abandona su sitio de trabajo y se desplazó a la cabecera municipal de Padilla, donde lo encontró y al pedir las explicaciones fue objeto de agresiones verbales en dicho lugar y luego en el sitio del trabajo. Que de estos hechos pasó informe al señor Rafael García.

Al escuchar el interrogatorio de parte al demandante, confiesa los hechos del abandono del puesto de trabajo y agresiones verbales a su jefe inmediato.

5.5.6. En el reglamento interno de trabajo, aportado por la pasiva a folio 221 a 240 del cuaderno de instancia, en su artículo 49, se establece como procedimiento para la imposición de sanciones, oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical. Además, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión final de la imposición o no de la sanción.

Por su parte, el artículo 50 del RIT establece que no produce efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite anterior.

De la revisión de los artículos 46, 47 y 48 del RIT, se regulan las faltas y sus sanciones, sin que se establezca expresamente la consecuencia del incumplimiento de una falta grave.

CONCLUSIONES:

1. En punto al cumplimiento de las cargas procesales, el actor cumplió con su deber de probar el hecho de la terminación del contrato de trabajo, de manera unilateral, por la entidad empleadora.

2. Y respecto de la fecha a partir de la cual, en la realidad, se produjo la terminación del contrato de trabajo, la Sala llega a la convicción que se materializó el 22 de mayo de 2017, con la comunicación de despido fechada del 23 de mayo de 2017, porque la pasiva no probó en debida forma, que mantuvo vinculado laboralmente al trabajador hasta el día 25 de mayo de 2017, toda vez que no aportó los medios de convicción del pago de los salarios hasta el 25 de mayo, ni la liquidación de las prestaciones sociales hasta esta data.

3. Conforme a esta realidad procesal, si bien la empleadora realizó el trámite disciplinario con las garantías del debido proceso, tal actuación no produce efectos jurídicos, al producirse después de la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, la causal invocada en la comunicación del 25 de mayo de 2017, no tiene asidero jurídico.

3. Al quedar resuelto por la Sala, que la comunicación válida para la terminación del contrato de trabajo es la entregada el 23 de mayo de 2017, y no fue objeto de impugnación la declaración

del Juez de Primera Instancia de la existencia de dos contratos de trabajo a término indefinido, no constituye justa causa de la terminación unilateral, la razón invocada por la empleadora en esta comunicación, y bajo esta circunstancia, procede la condena al pago de la indemnización pretendida del artículo 64 del CST.

Efectuada la liquidación por el Profesional Universitario Grado 12, que se adjunta a la providencia, con el salario mensual promedio del último contrato de trabajo declarado a término indefinido, por cuanto el salario era variable, como dan cuenta los comprobantes de pago a folios 43 a 51, 204, 215 a 207, la indemnización equivale a los 30 días, es decir, por **la suma de \$1.547.060**, porque el contrato de trabajo es menor a un año, tal cual lo dispone el artículo 64 del CST.

Al tenor de lo expuesto, se impone REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia de primera instancia, para en su lugar, declarar la terminación unilateral del contrato de trabajo, por la empleadora, sin justa causa y condenar al pago de la indemnización del artículo 64 del CST.

6. COSTAS.

Al resultar favorable el recurso de apelación, NO procede la condena en costas de segunda instancia a la parte demandante.

En cambio, debe condenarse en costas de primera y segunda instancia a la parte demandada Agropecuaria Sociedad Agrícola Gama SAS y a favor del demandante.

Las agencias en derecho, liquidación y aprobación de costas de primera instancia, se realizan por el Juez de Primera Instancia, atendiendo las condenas proferidas en esta providencia.

Las Agencias en derecho de segunda instancia, las fija el Magistrado Ponente, en la oportunidad procesal.

7. DECISIÓN.

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR parcialmente el ordinal PRIMERO de la Sentencia del once (11) de julio del año dos mil diecinueve (2019), proferida por el **JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE PUERTO TEJADA, CAUCA**, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por el señor **EDINSON MANCILLA** contra la empresa **AGROPECUARIA SOCIEDAD AGRÍCOLA GAMA SAS**, sólo en relación con el extremo final del segundo contrato de trabajo a término indefinido declarado, ejecutado hasta el 22 de mayo de 2017. Además, **SE REVOCA ESTE ORDINAL**, en cuanto a la declaración de la terminación con justa causa, del segundo contrato de trabajo, para en su lugar, **declarar la terminación unilateral del segundo contrato de trabajo, sin justa causa**, de conformidad con las razones expuesta en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- SE REVOCA parcialmente el ordinal SEGUNDO de la sentencia impugnada y se condena a la empleadora AGROPECUARIA SOCIEDAD AGRÍCOLA GAMA SAS a pagar al demandante la suma UN MILLON QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL SESENTA PESOS (\$1.547.060) por concepto de la indemnización del artículo 64 del CST. En lo demás se confirma este ordinal.

TERCERO.- SE REVOCA el Ordinal TERCERO y en su lugar se CONDENA EN COSTAS DE AMBAS INSTANCIAS a la demandada **AGROPECUARIA SOCIEDAD AGRÍCOLA GAMA SAS**, y a favor del demandante.

Las agencias en derecho y costas, como se dijo en la parte motiva.

CUARTO.- Oportunamente, **DEVUÉLVASE** el expediente al juzgado laboral de origen, previo registro de su salida definitiva.

QUINTO.- La presente sentencia queda notificada a las partes por **ESTADOS** y por Secretaría de la Sala se ordena la remisión de la presente sentencia al correo electrónico suministrado por los apoderados de las partes.

Los Magistrados,



LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Firma digitalizada válida para
actos judiciales y administrativos



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
Magistrado

Popayán-Cauca



CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA