



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente

Veintidós (22) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

<b>Proceso:</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación:</b>	19 001 31 05 002 <b>2020 00216 01</b>
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán– Cauca
<b>Demandante:</b>	HERNEY CHAGUENDO ZUÑIGA
<b>Demandadas:</b>	FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA
<b>Segunda instancia:</b>	Apelación sentencia
<b>Asunto:</b>	Modifica sentencia – Contratos de trabajo término fijo e indefinido-Despido injusto
<b>Sentencia escrita No.</b>	<b>080</b>

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral, a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por los apoderados judiciales de las partes, contra la sentencia proferida el 22 de febrero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán – Cauca.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

En el libelo introductorio se pretende la declaratoria de: **i)** existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido (principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas) entre las partes, desde el 1º de enero de 2005 hasta el 30 de agosto de 2019; **ii)** que el demandante durante la vigencia de la relación laboral se desempeñó como Coordinador de Proyecto de Comercialización. En consecuencia, **iii)** se condene a la demandada, al reconocimiento y pago de indemnización por despido injusto, intereses moratorios, indexación de los valores reconocidos a su favor y demás derechos conforme a las facultades ultra y extra petita; así como las costas procesales y agencias en derecho.

## **2. Supuestos fácticos.**

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

Que el demandante estuvo vinculado de manera ininterrumpida con la demandada a través de sucesivos contratos laborales a término fijo, como coordinador de proyecto de comercialización desde el 1º de julio hasta el 31 de diciembre de 2005, del 1º de enero al 31 de agosto de 2006, desde el 1º de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2006, desde el 1º de enero hasta el 31 de marzo de 2007, otro si desde el 1º de abril hasta el 30 de diciembre de 2007, contrato de trabajo desde el 1º hasta el 31 de enero de 2008, desde el 1º de febrero hasta el 31 de julio de 2008, desde el 1º de agosto hasta el 31 de diciembre de 2008, desde el 1º de febrero hasta el 30 de junio de 2009, desde el 1º de julio hasta el 31 de diciembre de 2009, desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre de 2010, otro si desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre de 2011, como director ejecutivo desde el 1º de febrero hasta el 31 de diciembre de 2012, desde el 1º de enero hasta el 31 de diciembre de 2013, simultáneamente como coordinador planta de abono orgánico desde el 1º de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2013, otro si desde el 1º al 31 de enero de 2014, contrato de trabajo desde el 1º de febrero hasta el 31 de diciembre de 2014 (coordinador planta de abono orgánico), desde el 1º de enero de 2015 hasta el 28 de febrero de 2019 (director ejecutivo), desde el 1º de enero de 2017 hasta el 28 de febrero de 2018 (simultáneamente como director ejecutivo), como coordinador de proyecto de comercialización desde el 1º de marzo de 2018 hasta el 30 de agosto de 2019; por lo tanto, se desempeñó en los cargos de coordinador de programa de comercialización, coordinador de planta de abono y director ejecutivo; los que desempeñó simultáneamente en algunos periodos.

Afirma que solo hasta el año 2018 se cambió la modalidad a contrato laboral a término indefinido.

Sostiene que para los años 2015 a 2019 se negó a firmar los contratos porque no reflejaban su realidad laboral, pues se trataba de encubrir que sus funciones eran de Coordinador de Proyecto de Comercialización, cuya asignación salarial a la terminación del vínculo laboral el 30 de agosto de 2019 fue de \$2.825.350, con el que se liquidó la indemnización por despido injusto, entre el 1º de marzo de 2018 y el 30 de agosto de 2019 por valor de \$3.767.133, la cual debió comprender todo el tiempo de servicios. Y una liquidación de prestaciones sociales entre el 1º de enero al 30 de agosto de 2019, por valor de \$6.347.620.

### **3. Contestaciones de demanda.**

#### **3.1. FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA-FCC.**

Se opuso a todas las pretensiones de la demanda y aceptó como ciertos los hechos 1.6 referente a que la vinculación se dio mediante diferentes contratos a término fijo iniciados y finalizados y que para el periodo de 2018 su contrato se modificó a término indefinido, 1.11 pues el 30 de agosto de 2019 se dio por terminado el contrato laboral sin justa causa, 1.12 ya que se liquidó sus prestaciones sociales desde el 1° de marzo de 2018 hasta el 30 de agosto de 2019 y 1.13 se pagó la liquidación por concepto de indemnización por despido sinjusta causa. Y parcialmente el hecho 2, mostrando su desacuerdo con los numerales vi, xviii, xix y xx.

Señala que la Constitución y la ley permiten la suscripción de contratos a término fijo, aun si estos se celebran sin interrupción, aunado a ello, se demuestra que existieron distintos objetos contractuales que motivaron las diferentes vinculaciones del demandante en diferentes periodos. Y otras personas también ocuparon dichos cargos en distintos periodos.

Finalmente propuso excepciones de fondo<sup>1</sup>.

#### **4. Decisión de primera instancia.**

A través de la sentencia que se revisa el A quo declaró que entre las partes en litigio existió una única relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo, cuyos extremos fueron entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de agosto de 2019 fecha en que terminó sin mediar una justa causa por parte del empleador, siendo el plazo de la última prórroga entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2019. Declaró como pago parcial de la indemnización por despido injusto la suma de \$3.767.133,00. Negó la excepción de prescripción propuesta por pasiva; condenó a la FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA a pagar a actor como saldo insoluto de la indemnización por despido injusto la suma de \$7.534.267,00, la cual deberá actualizarse conforme la fórmula expuesta en las consideraciones de la audiencia de juzgamiento, absolvió a la traída a juicio de las demás pretensiones del demandante en cuyo favor dispuso el pago de costas procesales.

Para adoptar tal determinación, argumentó que la valoración conjunta de la prueba documental y las declaraciones, evidencia el carácter continuo de la relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo, cuyos extremos lo fueron

---

<sup>1</sup> INEXISTENCIA PARA LA DECLARATORIA DE UN ÚNICO CONTRATO, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE EN EL ACTUAR DEL EMPLEADOR CON RESPECTO AL TRABAJADOR, COMPENSACIÓN DE OBLIGACIONES y COBRO DE LO NO DEBIDO

entre el 1° de julio de 2005 y el 30 de agosto de 2019, prorrogado conforme al artículo 46 del C.S.T., el cual, terminó sin mediar una justa causa por parte del empleador, habiendo lugar al reajuste de la indemnización reconocida y pagada al actor, atendiendo al artículo 64 del C.S.T., sin que el cambio de funciones en diferentes periodos pueda entenderse como la existencia de varios contratos de trabajo ni tampoco se prueba que las partes hayan querido variar la modalidad de contratación a término indefinido, no hay lugar a la sanción del artículo 65 del C.S.T., ni operó el fenómeno de la prescripción, encontrándose probado el pago parcial de la obligación.

## **5. Recursos de apelación.**

### **5.1. Apelación parte demandante:**

Expresó su inconformidad frente a la decisión de primera instancia, al considerar que debe aplicarse el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades como figura jurídica de protección al trabajador, para evitar lo que ocurrió en este caso, en el que la demandada suscribió sucesivos contratos de trabajo a término fijo desde el 1° de enero de 2005 hasta el 30 de agosto de 2019 para encubrir una verdadera relación laboral subordinada, única e indefinida, desarrollada bajo la modalidad de contrato a término indefinido como quedó probada en el trámite del proceso.

### **5.2. Apelación demandada.**

Manifiesta su inconformidad frente a la sentencia, al considerar que fue acreditado que existieron objetos totalmente disímiles en cada uno de los contratos de trabajo suscritos a término fijo y solo después de 2018 en que la relación se hizo verbal, solo a partir de ahí fuera a término indefinido, quedo claramente demostrado que los periodos 2013, 2014 fueron preavisados formalmente y para unos periodos fue director ejecutivo y en otros coordinador de planta de abono orgánico y finalmente como director ejecutivo y coordinador comercial, demostrando que el coordinador comercial no puede ser director ejecutivo. Con el acervo probatorio se demuestran condiciones de subordinación distintas para los respectivos periodos y pagos distintos, lo que justifica objetos diferentes, causa diferentes, luego no puede pretenderse como si fuera prorroga, ni mucho menos tasar la liquidación como si fuera un contrato a término fijo porque se pasó a un contrato a término indefinido y de una función de representante legal a otro totalmente distinto a coordinador comercial; la Federación mejora las condiciones contractuales en término de duración y estabilidad pues termina con un contrato a término indefinido. Entonces

como hay un objeto distinto que justifica el cambio contractual, el mismo es válido y por lo tanto, no se dio ninguna prórroga al contrato de trabajo.

## **6. Trámite de segunda instancia**

### **6.1. Alegatos de conclusión**

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión en aplicación del artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, reiteraron los argumentos esgrimidos en la sustentación de sus respectivos recursos.

## **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

### **1. Consonancia.**

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, regula el principio de consonancia. Este consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso de apelación. En consecuencia, la decisión de segunda instancia no podrá tocar puntos que no fueron materia de apelación.

### **2. Problema jurídico.**

Corresponde a la Sala establecer: ¿Entre las partes se ejecutó una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo que se prorrogó en varias oportunidades como lo determinó el fallador de primer grado?

### **3. Respuesta al interrogante planteado.**

La respuesta al interrogante será **negativa**. Del análisis del expediente, se concluye que fue errada la decisión del A quo, pues en el sub judice nos encontramos en presencia de tres (3) contratos de trabajo a término fijo de conformidad con lo reglado en el artículo 46 del C.S.T., y un contrato de trabajo final a término indefinido, ante la variación del objeto de cada uno de los contratos celebrados.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

#### **3.1. Término de duración de los contratos que unieron a las partes en litigio.**

El artículo 37 del C.S.T. consagra que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito. Para su validez no se requiere de forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. Por su parte, el inciso 1° del artículo 46 del C.S.T., que reza:

*“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente”* (subraya la Sala).

A su turno, el inciso 1° del artículo 47 *ibídem* modificado por el artículo 5° del Decreto 2351 de 1965, dispone que el contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

Frente a dicha materia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL2600-2018 del 27 de junio de 2018, radicación No. 69175, precisó que, para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo, prima la consensualidad, pues a pesar de que el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general de la vinculación tal como lo prevé el artículo 47 del C.S.T., el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales. Para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, incorporadas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (*actos ad solemnitatem*). Verbigracia el pacto de duración a término fijo (art. 46 C.S.T.), el período de prueba (art. 77 C.S.T.) o el salario integral (art. 132 C.S.T.), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

La jurisprudencia ha señalado que *un contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o porque se celebren varios de ellos en un periodo determinado, además que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del C.S.T.*<sup>2</sup>

Respecto a la celebración sucesiva de contratos de trabajo a término fijo, de vieja data, nuestro órgano de cierre en materia Laboral ha señalado: *“Los contratos de trabajo sucesivos hacen presumir un contrato único. “Aunque el 13 de noviembre de 1970 y el 14 de noviembre de 1972 se hicieron manifestaciones sobre la terminación del contrato y se liquidaron y pagaron prestaciones, lo cierto es que el trabajador no dejó de prestar servicios un sólo día, por lo cual la relación laboral no se interrumpió. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que el*

<sup>2</sup> CSJ SL2306 julio 6 de 2022, rad.89110; SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034; CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776; CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636; CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190; CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502.

*acusador cita, exige como se ve del mismo texto por él transcrito, que haya realmente un contrato distinto, para que pueda admitirse que dentro de una relación laboral puedan encontrarse interrupciones, porque si los dos contratos son en esencia diferentes, las relaciones laborales como las jurídicas no serán únicas sino varias". (CSJ, Cas.laboral, Sent. Jul. 19/77, Ratificada en las sentencias de agosto 5/88 y enero 19/89) **"Contratos sucesivos. No se puede hablar de dos contratos mientras no haya diferencias esenciales en el objeto mismo del contrato, o mientras no se haya terminado una relación laboral y se haya iniciado otra. Aunque la jurisprudencia ha admitido que pueden existir dos contratos de trabajo distintos que se suceden, es necesario que aparezca con toda claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro, y la causa para el cambio de objeto que haga distinta la vinculación jurídica". (CSJ, Cas. Laboral, Sent. sept. 2/77) - subraya la Sala.***

En este mismo sentido, la Corte Constitucional manifestó en la sentencia C – 016 de 1998 con ponencia del Magistrado Fabio Morón Díaz que: *"La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permita la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación". Bajo este entendido, es claro que las prórrogas sucesivas del contrato a término fijo no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido, pero en todo caso, deberá tenerse presente el término del contrato celebrado, a fin de efectuar las prórrogas de conformidad con las condiciones anteriormente indicadas."*

#### **4. Caso en concreto.**

Parte la Sala por indicar, que obra en el expediente prueba documental que evidencia que entre las partes en conflicto se inició un vínculo laboral en virtud de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, a través del cual el ahora demandante desempeñaría el cargo de COORDINADOR PROYECTO DE COMERCIALIZACION, con fecha de inicio de labores 1º de junio de 2005 y de terminación 20 de diciembre del mismo año, tal y como se puede evidenciar en el contrato escrito suscrito en la data indicada<sup>3</sup>, del que se desprende con claridad que las partes expresaron su voluntad libre y consciente, en el sentido de acordar una duración concreta y plenamente determinada en que se desarrollaría el citado

---

<sup>3</sup> Carpeta PrimeraInstancia.10ContratosActasLaborales.pág.16-18.

vínculo laboral, plasmando claramente un tiempo específico de iniciación y vencimiento.

De lo anterior se desprende que en el sub judice se está en presencia de un contrato inicial a término fijo regulado por el artículo 4° del Decreto 2351 de 1965 que modificó en su momento el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.

Ahora bien, con posterioridad al contrato anterior, las partes suscribieron un nuevo contrato individual de trabajo a término fijo inferior a 1 año, con fecha de inicio de labores de 1° de enero de 2006 y terminación el 31 de agosto del mismo año<sup>4</sup> cuyo objeto es el desempeño de las funciones de COORDINADOR PROYECTO DE COMERCIALIZACION, con una asignación de \$408.000,00 mes laborado.

Con fecha 15 de septiembre de 2006, las partes suscribieron contrato a término fijo inferior a 1 año, para el periodo del 1° de septiembre al 30 de diciembre de 2006,<sup>5</sup> cuyo objeto es el desempeño de las funciones de COORDINADOR PROYECTO DE COMERCIALIZACION, con una asignación de \$408.000,00 mes laborado.

Aparece en el plenario otro contrato a término fijo inferior a 1 año, suscrito el 29 de enero de 2007, para el periodo 1° de enero a 31 de marzo de 2007,<sup>6</sup> cuyo objeto es el desempeño de las funciones de COORDINADOR PROYECTO DE COMERCIALIZACION, con una asignación de \$800.000 mes laborado.

Señala el numeral 2° del artículo 46 del C.S.T. que si el primer contrato de trabajo es inferior a un año únicamente puede prorrogarse sucesivamente hasta por 3 periodos iguales o inferiores y en tal sentido, es pertinente advertir que el contrato celebrado con fecha 1° de junio y terminación 20 de diciembre de 2005, esto es, por una duración de 6 meses 20 días, se prorrogó automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado, pues no obra en autos anuncio de su terminación por parte de la empleadora, al menos con una antelación de 30 días a su vencimiento, ni prórroga por un periodo inferior al inicial, lo cual significa que la primera prórroga se extendió hasta el 10 de julio de 2006, la segunda prórroga hasta el 20 de enero de 2007 y la tercera hasta el 10 de agosto de 2007.

En consecuencia, de acuerdo con la norma citada en precedencia, la cuarta prórroga no podía ser por un periodo inferior a un año, que iría hasta el 10 de

---

<sup>4</sup> Carpeta PrimerInstancia.10ContratosActasLaborales.pág.19-21.

<sup>5</sup> Carpeta PrimerInstancia.10ContratosActasLaborales.pág.22-24.

<sup>6</sup> Carpeta PrimerInstancia.10ContratosActasLaborales.pág.28-30.

agosto de 2008, la quinta prórroga hasta el 10 de agosto de 2009 y así sucesivamente hasta el 10 de agosto de 2012.

Pese a lo anterior, como con fecha 1º de febrero de 2012, entre el señor HERNEY CHAGUENDO ZUÑIGA y la FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA, suscribieron un nuevo contrato de trabajo a través del cual el trabajador se desempeñaría como DIRECTOR EJECUTIVO, es claro que se perdió la unicidad e identidad del vínculo laboral inicial, ante el cambio de la actividad ejercida por el trabajador, con lo cual se infiere que el contrato celebrado el 1º de junio de 2005, luego de sus varias prórrogas concluyó de mutuo acuerdo el 31 de enero de 2012.

Así las cosas, como el contrato celebrado el 1º de febrero de 2012, se pactó por un periodo de once (11) meses, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2012, es claro que el mismo se prorrogó por un término igual, hasta el 30 de noviembre de 2013, pero como las partes de común acuerdo suscribieron un tercer contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que se extendería entre el 4 de septiembre y el 31 de diciembre de 2013,<sup>7</sup> cuyo objeto fue el desempeño por parte del trabajador de COORDINADOR PLANTA DE ABONO ORGANICO, con ello se perdió nuevamente la unidad del segundo contrato pactado, ante el cambio de la actividad del trabajador (objeto del contrato), el que se prorrogó por primera vez por un término inferior, esto es, desde el 1º a 31 de enero de 2014, de acuerdo con el OTRO SI que aparece en autos<sup>8</sup>; se prorrogó por segunda vez, de manera automática por un periodo de 3 meses 26 días (igual al inicialmente pactado), hasta el 26 de mayo de 2014 y por tercera vez por un término igual al anterior, hasta el 22 de septiembre de 2014 y en adelante, de acuerdo con la norma citada en precedencia, la cuarta prórroga no podía ser inferior a un año, y como el actor continuó laborando esa cuarta prórroga se extendió desde el 23 de septiembre de 2014 al 22 de septiembre de 2015.

Pese a lo anterior, la parte actora en su escrito de demanda afirma que pactó nuevo contrato de trabajo a término fijo a partir del 1º de enero de 2015 al 28 de febrero de 2019, para desempeñar el cargo de DIRECTOR EJECUTIVO, sin suscribir contrato; pudiéndose corroborar con el contenido del acta 165 del 15 de diciembre de 2014, en la cual estuvo presente el ahora demandante, que el citado, fue elegido en el cargo de director ejecutivo de la FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA<sup>9</sup> a partir del 1º de enero de 2015, acta en la cual plasmó su consentimiento, por lo que se colige entonces, que con ese acuerdo de

<sup>7</sup> Carpeta PrimerInstancia.10ContratosActasLaborales.pág.51-52.

<sup>8</sup> Carpeta PrimerInstancia.10ContratosActasLaborales.pág.53.

<sup>9</sup> Carpeta PrimerInstancia.10ContratosActasLaborales.pág.72.75.

voluntades, se terminó el tercer contrato de trabajo escrito a término fijo, no siendo factible ejercer dos cargos simultáneamente, iniciando a partir del 1º de enero de 2015 un contrato final a término indefinido que se extendió hasta el 30 de agosto de 2019, lo cual es muy distinto a una mutación del contrato de trabajo a término fijo a un contrato de trabajo a término indefinido, por las especiales características de las relaciones laborales que unieron a las partes en litigio, en que se repite, hubo varios contratos de trabajo distintos que se sucedieron, en los cuales aparece con claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro con un objeto diferente (cambio de la actividad o cargo ejercido por el trabajador). De acuerdo con estas consideraciones, la Sala modificará el numeral primero de la parte resolutive de la providencia de primera instancia.

La situación anterior, nos lleva a concluir que el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de indemnización por despido injusto únicamente por el último contrato pactado, pues repetimos, los contratos pactados a término fijo, culminaron de común acuerdo entre las partes.

Así las cosas, la indemnización a cancelar por la empleadora de acuerdo con la liquidación efectuada por el profesional universitario adscrito a la Sala, sería del orden de \$9.738.040,00, teniendo en cuenta una asignación salarial de \$2.825.350,00 y como la demandada al final de la relación laboral le canceló al actor por dicho rubro \$3.767.133,00, le adeuda \$5.970.907,00, suma que indexada al día de hoy es del orden de \$7.157.786,00, debiendo aclarar que la indexación se debe liquidar a la fecha del pago total de lo adeudado. Lo anterior conduce a modificar el numeral cuarto de la parte resolutive de la sentencia que se revisa.

En cuanto a las excepciones formuladas por pasiva, la de pago parcial debe prosperar de acuerdo a lo indicado en precedencia, y la de prescripción, como la relación laboral culminó el 30 de agosto de 2019, es claro que la misma no se configuró tal como lo determinó el a quo, lo cual conlleva a confirmar el numeral tercero de la parte resolutive de la decisión de primer grado.

## **5. Costas.**

No se condenará en costas en esta instancia ante el resultado de los recursos de apelación.

## **DECISIÓN**

En 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: MODIFICAR** los numerales primero, cuarto y quinto de la sentencia proferida el 22 de febrero de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, los cuales quedarán así:

“**PRIMERO: DECLARAR** que entre la FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA y el señor HERNEY CHAGUENDO ZUÑIGA, de condiciones civiles acreditadas en juicio se configuraron 4 contratos de trabajo así:

DESDE	HASTA	MODALIDAD	CARGO	FORMA DE TERMINACION
01/06/2005	31/01/2012	Término fijo	Coordinador Proyecto de Comercialización	Mutuo acuerdo
01/02/2012	03/09/2013	Término fijo	Director Ejecutivo	Mutuo acuerdo
04/09/2013	31/12/2014	Término fijo	Coordinador Planta de Abono Orgánico	Mutuo acuerdo
01/01/2015	30/08/2019	Término indefinido	Director Ejecutivo	Despido sin justa causa

**CUARTO: CONDENAR** a la FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA a pagar al señor HERNEY CHAGUENDO ZUÑIGA, a la ejecutoria de esta providencia, como saldo insoluto de la indemnización por despido injusto la suma de \$5.970.907,00.

**QUINTO: CONDENAR** a la demandada a pagar al actor como indexación del saldo insoluto de la indemnización por despido injusto a la fecha de esta sentencia \$1.186.879,00, suma que deberá actualizarse al momento en que se efectúe el pago total de la obligación.”

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la decisión apelada.

**TERCERO: SIN COSTAS** en esta instancia.

**CUARTO: GLOSAR** al expediente para los fines pertinentes la liquidación efectuada por el Profesional Universitario Grado 12 adscrito a esta Sala.

**QUINTO: NOTIFICAR** esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



*Firma válida  
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
MAGISTRADA PONENTE**



*Firma válida  
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**



*Firma válida  
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYAN**

**DEMANDANTE:** HERNEY CHAGUENDO ZUÑIGA  
**DEMANDADO:** FEDERACION CAMPESINA DEL CAUCA  
**PROCESO:** 20200021600

LIQUIDACION EFECTUADA DE ACUERDO A INSTRUCCIONES DEL DESPACHO PARA UN EVENTUAL FALLO  
CONDENATORIO

Ultimo contrato: 1/1/2015 a 8/30/2019 Verbal

**Indemnización despido injusto Art. 64 CST**

Fecha terminación de contrato:	8/30/2019
Fecha Inicio contrato:	<u>1/1/2015</u>
<b>TOTAL DIAS</b>	<b>1,680</b>

Años laborados	4.67
1er año:	30.0 días
2do. Al 4to. Año	60.0 días
Fracción	13.4
<b>TOTAL</b>	<b>103.40</b>

Último salario mensual:	2,825,350
Salario Diario	<u>94,178</u>
<b>Indemnización:</b>	<b>9,738,040</b>

Menos valor pagado:	<u>3,767,133</u>
---------------------	------------------

Valor pendiente: 5,970,907

Indexación de la indemnización

I.P.C INICIAL	103.03	Aug-19	
I.P.C FINAL	123.51	Oct-22	ultimo conocido
Indemnización indexada:	<b>7,157,786</b>		

Proyecto: Pablo Cesar Campo Gonzalez  
Profesional universitario grado 12

Fecha: 11/11/2022