JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL289-2025

Radicación n.°41001-31-05-003-2017-00742-01

Acta 5

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP**, contra la sentencia proferida por la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, el 29 de agosto de 2023, en el proceso que **JULIO ALBERTO GÓMEZ MARTÍNEZ**, adelantó contra la recurrente y al que fue llamada en garantía **LA PREVISORA SA.**

I. ANTECEDENTES

Julio Alberto Gómez Martínez, llamó a juicio a Electrificadora del Huila SA ESP., procurando se declarara que: entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 9 de enero de 1991 hasta el 30 de abril

de 2016; el cual terminó esa sociedad, por decisión unilateral sin justa causa; devengó un salario integral de $26.580.000.

Consecuencialmente, solicitó condenarla a pagarle: la indemnización por despido sin justa causa ($341.110.000), la sanción moratoria del artículo 65 del CST, y las costas.

En subsidio, solicitó que se declarara: la existencia del contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de julio de 1996 hasta el 30 de abril de 2016; su terminación unilateral y sin justa causa; que devengó un salario $26.580.000. Como consecuencia, fuera condenada a pagarle indemnización por terminación del contrato, y la sanción moratoria.

A título de segundas pretensiones subsidiarias, pidió se declarara: la existencia de *«una relación laboral enmarcada por sucesivos contratos de trabajo a término fijo de dos y tres años, que iniciaron el 03 de julio de 2002 y cuyo último contrato inició el 15 de marzo de 2013 hasta el 30 de abril de 2016»*; el vínculo se prorrogó automáticamente desde el 15 de marzo de 2016 y, terminó sin justa causa, por lo cual la empleadora debía ser condenada a pagarle la indemnización equivalente a los salarios del tiempo que hiciera falta para el cumplimiento del plazo, la sanción moratoria y las costas.

Como fundamento fáctico de las peticiones, narró que: se vinculó laboralmente con la Electrificadora del Huila SA ESP el 9 de enero de 1991 como ingeniero asistente de la división de ingeniería y electrificación rural, de acuerdo con

nombramiento realizado por la sociedad a través de resolución 000004 de 8 de enero de 1991. Dijo que porque se destacó profesionalmente en la empresa, la Junta Directiva a través de acta 771 de 28 de diciembre de 1998, lo designó Gerente General a partir de 1 de enero de 1999, y ocupó ese cargo hasta el 30 de abril de 2016. Resalta que, no obstante lo anterior, el 30 de junio de 1996, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de jefe de división.

Refirió que la sesión número 814 de julio 3 de 2002, el Secretario General de la Electrificadora del Huila SA ESP, informó a la Junta Directiva, que no se había perfeccionado la designación como Gerente conforme a la sesión 776 de 9 de junio de 1999. Con el propósito de perfeccionarla, el 3 de julio de 2002, suscribió un contrato de trabajo por el término de 2 años.

Dijo que, en sesión de 22 de febrero de 2005, la Junta Directiva de la entidad aprobó por unanimidad que se le ratificara en el cargo de Gerente, y para ese propósito se suscribió un contrato *«por un término de duración de Dos (2)»* [años]; posteriormente, en sesión de 24 de abril de 2007, la Junta Directiva manifestó su interés en que se suscribiera un contrato por tres años a partir del 1 de mayo de 2007, lo cual se llevó a cabo el 25 de abril de 2007.

Narró que el 7 de marzo de 2013 la Junta Directiva lo ratificó en el cargo de Gerente, autorizó la prórroga en los mismos términos del acuerdo celebrado el 24 de abril de

2007, por eso, el 15 de marzo de 2013, se suscribió contrato de trabajo por un término de 3 años, que se prorrogó automáticamente hasta el 15 de marzo de 2016, sin embargo, en reunión de 30 de marzo de 2016, la Junta Directiva tomó la decisión de informarle que el nexo finalizaba a partir del 30 de abril de dicho año y en la misma reunión se dijo que la empresa le reconocería todos los derechos laborales a que hubiera lugar.

Enunció que la decisión de terminar su contrato fue ratificada en acta de sesión realizada el 29 de abril de 2016, en la que se designó su reemplazo, sin que le fuera sufragada la indemnización por terminación del contrato.

Destacó que en total trabajó con la electrificadora 25 años, 3 meses y 21 días, a la fecha de su desvinculación devengaba salario integral de $26.580.000, y su situación laboral se regulaba por el Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con lo ordenado por la Ley 142 de 1994.

Informó que presentó varias solicitudes exigiendo el pago de los derechos laborales que consideraba adeudados, pero recibió respuesta negativa, excepto de las vacaciones, toda vez, que la empleadora enunció que las había pagado.

Electrificadora del Huila SA ESP., se opuso a las pretensiones (f.°185 a 196), de los hechos aceptó: los extremos temporales; el cargo que ocupó cuando ingresó a la empresa; que al terminar el vínculo fungía como Gerente General; las partes suscribieron varios contratos de trabajo; uno de los

contratos celebrados fue para que ejerciera como Jefe de División; que el 3 de julio de 2002, se suscribió un contrato a término fijo para perfeccionar el vínculo como Gerente; las partes suscribieron un contrato el 25 de abril de 2007, por el término de 3 años; el 7 de marzo de 2013, fue ratificado como Gerente; el 15 de marzo de 2013, las partes suscribieron un contrato a término fijo y con salario integral; la Junta Directiva en Acta de 30 de marzo de 2016, informó que el contrato terminaba el 30 de abril de 2016; trabajó un total de 25 años, 3 meses y 21 días en la compañía; no sufragó la indemnización del artículo 64 del CST; las comunicaciones dirigidas por el actor; y las respuestas de la sociedad.

En su defensa expuso que el salario integral no da derecho a prestaciones sociales, toda vez, que se encuentran en él incluidas y, que le sufragó las vacaciones, por eso no adeudaba derechos al actor.

En cuanto a la indemnización por terminación del contrato, adujo que no era procedente, pues se celebró a término fijo y a través de acta de Junta Directiva de sesión del 30 de marzo de 2016, se decidió la terminación.

Como excepciones propuso, legitimación en la causa por activa y por pasiva, prescripción, y las que llamó: inexistencia de la obligación demandada, inexistencia de terminación unilateral del contrato sin justa causa, cobro de lo no debido y buena fe.

La Previsora SA, llamada en garantía, adujo que no tenía responsabilidad ante una eventual condena de la Electrificadora, porque las pólizas número 3000003 y 1002696 de responsabilidad civil, no cubrían las posibles condenas que pudieran darse dentro del proceso.

Planteó las excepciones que denominó: inexistencia de la obligación, exclusión de acreencias laborales, obligaciones a cargo del asegurado en virtud de leyes o disposiciones de carácter laboral, y cobertura exclusiva de los riesgos pactados en la póliza de seguro.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, concluyó el trámite y profirió fallo el 24 de mayo de 2019, en el que decidió:

> **PRIMERO: DECLÁRASE** que entre el señor JULIO ALBERTO GÓMEZ MARTÍNEZ, como trabajador y ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, como empleador, se verificó inicialmente una vinculación legal y reglamentaria desde el 09 de enero de 1991 hasta el 30 de junio de 1996; y luego un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de julio del 96 al 3 de julio de 2002, y posteriormente contratos de trabajo a término fijo acordados entre las partes del 4 de julio de 2002 al 04 de julio de 2004, 23 de febrero de 2005 al 22 de febrero de 2007, 01 de mayo de 2007 al 30 de abril de 2010, prorrogado del 01 de mayo de 2010 al 30 de abril de 2013; y el último contrato del 01 de mayo de 2013 al 30 de abril de 2016, fecha en que expiró el plazo fijo pactado y por tanto acordes al artículo 46 del CST, conforme quedó explicado en las motivaciones de esta decisión.
>
> **SEGUNDO: DECLARANSE** probadas las excepciones propuestas por la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP., denominadas, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEMANDADA A CARGO DE

ELECTRO HUILA SA ESP, INEXISTENCIA DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA, COBRO DE LO NO DEBIDO E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DEMANDADA A CARGO DE ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, BUENA FE DE MI MANDANTE y no se hace necesario el estudio de las restantes exceptivas conforme al [artículo] 282 del CGP.

TERCERO: Como consecuencia de la anterior declaración, ABSUÉLVASE a ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP., de todas las pretensiones propuestas en su contra por parte del señor JULIO ALBERTO GÓMEZ MARTÍNEZ.

CUARTO: ABSUÉLVASE a la llamada en garantía LA PREVISORA SA COMPAÑÍA DE SEGUROS de las pretensiones de la demanda y de las propuestas en su contra por la llamante ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP.

QUINTO: CONDÉNASE al señor JULIO ALBERTO GÓMEZ MARTÍNEZ a pagar las costas del proceso a favor del ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, estimando como agencias en derecho la suma de $1.500.000.

SEXTO: CONDÉNASE en costas a ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP y en favor de la llamada en garantía LA PREVISORA SA COMPAÑÍA DE SEGUROS, estimando como agencias en derecho la suma de $1.500.000.

SÉPTIMO: ORDÉNASE la consulta de la sentencia en los términos del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Disconforme, apeló el actor.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Para decidir el recurso, la Sala Civil – Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, emitió fallo el 29 de agosto de 2023, en el que dispuso:

PRIMERO.- MODIFICAR el numeral **PRIMERO** de la sentencia proferida el veinticuatro (24) de mayo de dos mil diecinueve (2019), por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, Huila, el cual quedará así:

PRIMERO: Declarar que entre el señor JULIO ALBERTO GÓMEZ MARTÍNEZ como trabajador y la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP, como empleador, se verificó inicialmente una vinculación legal y reglamentaria, desde el 09 de enero de 1991 hasta el 30 de junio de 1996; luego un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 01 de julio de 1996 al 03 de julio de 2002, y posteriormente, contratos de trabajo a término fijo, acordados entre las partes, del 04 de julio de 2002 al 04 de julio de 2004, 23 de febrero de 2005 al 22 de febrero de 2007, 01 de mayo de 2007 al 30 de abril de 2010, prorrogado del 01 de mayo de 2010 al 30 de abril de 2013, prorrogado del 01 de mayo de 2016 al 30 de abril de 2019, fecha en que expiró el plazo fijo pactado y por tanto, acordes con el artículo 46 del CST.

SEGUNDO.- REVOCAR los numerales SEGUNDO, TERCERO y QUINTO, por lo expuesto, para en su lugar.

2.1. **DECLARAR** la responsabilidad del empleador en el fenecimiento del vínculo contractual laboral, y, en consecuencia, condenarlo al resarcimiento pecuniario de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo en favor del trabajador, correspondiente al pago de los salarios causados por el término restante del contrato, es decir, por el término de tres (3) años, contados a partir del 01 de mayo de 2016 al 30 de abril de 2019, atendiendo al salario integral devengado por el actor para dicha data ($22.726.000), debidamente indexados, los cuales a la fecha de emisión de la presente providencia corresponden a $1.071.780.592.

2.2. CONDENAR a la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP a pagar a favor del señor (…) por concepto de sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, el valor correspondiente a un día del último salario devengado ($530.273), desde el 01 de mayo de 2019 y por el término de veinticuatro (24) meses, y desde el día siguiente a ello, intereses moratorios a la tasa máxima (…).

2.3. DECLARAR no probadas las excepciones propuestas por la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP y que denominó (…).

TERCERO.- CONFIRMAR en todo lo demás, la providencia de fecha y orígenes anotados, en virtud de lo considerado.

CUARTO.- Sin condena en costas en esta instancia, toda vez que el recurso de alzada se despachó de manera favorable a los intereses de la parte demandante (…).

QUINTO.- NOTIFICAR la presente decisión (…).

En lo que interesa al recurso extraordinario, hizo el listado de los contratos celebrados entre las partes, recordó que la sucesiva renovación del contrato a término fijo no lo convertía en indefinido (CSJ SL9643-2017) y que las interrupciones contractuales inferiores a 30 días, no tenían la vocación de ser consideradas como nuevos vínculos, puesto que ostentan la calidad de aparentes o meramente formales (CSJ SL981-2019). Descartó la existencia de un solo nexo, pues en algunos contratos, entre el fenecimiento de uno y el inicio del otro medió un lapso superior a 30 días, como se apreciaba en el siguiente cuadro:

No.	**FECHA DE INICIO**	**FECHA DE TERMINACIÓN**	**DIAS DE INTERRUPCIÓN**
1	4/07/2002	4/07/2004	234
2	23/02/2005	22/02/2007	68
3	1/05/2007	30/04/2010	0
4	01/05/2010	30/04/2013	0
4	1/05/2013	30/04/2016	

Manifestó que en armonía con lo precedente, entre las partes existieron los siguientes contratos de trabajo a término fijo:

1. Del 04 de julio de 2002 al 04 de julio de 2004
2. Del 23 de febrero de 2005 al 22 de febrero de 2007

3. Del 01 de mayo de 2007 al 30 de abril de 2016

Por lo narrado, era acertado lo decidido por el *a quo* en cuanto encontró diferentes contratos de trabajo *«celebrados entre los extremos procesales de la presente relación litigiosa».*

Procedió al estudio de la terminación del contrato. Afirmó que, la parte actora indicó que el nexo terminó por decisión injustificada de la empleadora y que *«se renovó de manera automática ante la ausencia del cumplimiento del término legalmente establecido para efectuar el preaviso a que había lugar».* Que al contestar la demanda la sociedad alegó que la vinculación terminó *«ante el acaecimiento del extremo temporal final, que estaba previsto para el 30 de abril de 2016».*

Aludió al artículo 46 del CST, adujo que los 30 días de que habla esta norma son calendario (CSJ SL4713-2021) y de acuerdo a las enseñanzas de la *«Sentencia 3613 del 28 de febrero de 1990»*, para el preaviso de no prórroga *«los 30 días de que trata el artículo 46 del CST (…) se cuentan hasta el día antes de vencer el término acordado para finalizar el contrato de trabajo».*

Anotó que las partes del proceso tenían claro que el último contrato a término fijo para el cargo de Gerente, vencía el 30 de abril de 2016, como se desprendía del contrato celebrado el 15 de marzo de 2013 (f.°37 a 38), y *«la Junta Directiva de ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP., le comunicó de manera verbal al señor JULIO ALBERTO GÓMEZ*

MARTÍNEZ su decisión de no renovar el contrato que los ataba, con posterioridad al 30 de abril de 2016». A continuación, argumentó:

> Ante tal panorama, enfatiza la Sala que, si bien es cierto el empleador manifestó al actor la determinación de no continuar beneficiándose de sus servicios, dentro del término legal previsto para ello (30 días calendario, contados entre el 30 de marzo de 2016 al 29 de abril de la misma anualidad), igualmente lo es, que dicho enteramiento no satisface los presupuestos legales y jurisprudenciales citados, puesto que, al trabajador se le comunicó la decisión de fenecer el vínculo contractual laboral a término fijo, de manera verbal, tal y como se desprende del acta obrante a folios 37 a 38, y no por escrito como lo prevé el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, indicándole de manera clara y concisa las razones por las cuales se extinguirá el contrato, por lo que ese acto de terminación es ineficaz, entendiéndose renovado automáticamente el vínculo contractual, por un extremo temporal igual al inicialmente pactado, esto es, tres (3) años.
>
> Sea del caso precisar, que la solemnidad escritural prevista por la normativa sustancial laboral, constituye un presupuesto meramente objetivo, que, por voluntad legislativa, no admite ningún tipo de elucubración o equivalencia, por lo que es imperativo que se plasme de manera documental la decisión del empleador de fenecer el contrato laboral a término fijo para que surta los efectos extintivos esperados.

Aseveró que el empleador debió demostrar la justa causa para poner fin al contrato, pero así no ocurrió, *«pues tras la renovación automática del contrato a término fijo, el accionado decidió impedir que el trabajador continuara presentando sus servicios».*

Según lo analizado, concluyó que debía condenar al pago de la indemnización del artículo 64 del CST, correspondiente a *«los salarios causados por el término restante del contrato, es decir, por el término de tres (3) años, contados a partir del*

01 de mayo de 2016 al 30 d abril de 2019, atendiendo al salario integral devengado por el actor para dicha data ($22.726.000)», debidamente indexados, por lo que a la fecha de emisión de la sentencia era la suma de $1.071.780.592.

Procedió al estudio de la moratoria del artículo 65 del CST. Recordó que tal norma dispone que se impone la sanción cuando al finalizar el nexo contractual el empleador *«no paga salarios y prestaciones debidas, pero dicha indemnización, según reitera la jurisprudencia no opera ipso jure»*, pues se requiere *«probar la mala fe del empleador».*

Sostuvo que la compañía, *«omitió efectuar el pago de las vacaciones causadas entre el 01 de julio de 2011 al 30 de abril de 2016, como única prestación a la que tenía derecho, en atención a la integralidad de su salario»*, solo efectuó el pago el 8 de agosto de 2016, como se apreciaba en comunicación de 24 de agosto del mismo año (f.°51). Además de lo anterior, *«dada la renovación automática del contrato de trabajo del actor, derivado del incumplimiento de los requisitos legales para su extinción (…) los emolumentos salariales y prestaciones generados con ocasión a tal prórroga se encuentran a la fecha insolutos por parte de la demandada».*

Expresó que, en observancia de los conceptos jurisprudenciales y las pruebas del proceso, no se hallaba buena fe del empleador que *«omitió realizar el pago de los emolumentos adeudados al trabajador, sin ningún tipo de justificación».*

Para la liquidación, refirió que como el salario era integral se realizaría con el 70% de lo devengado, es decir, con la suma de $15.908.200, para lo cual se calcularía un día de este salario por cada día de mora, hasta por 24 meses y a partir del mes 25 el pago de intereses moratorios a la tasa máxima fijada por la Superintendencia Financiera.

Aclaró que al momento en que se presentó la demanda (5 de diciembre de 2017), al actor ya se le habían sufragado las vacaciones y *«el lapso fijado, deberá contabilizarse a partir del 01 de mayo de 2019, cuando se extingue el plazo del contrato de trabajo a término fijo renovado, puesto que es frente a este que se encuentran insolutos los pagos por los aumentos salariales y prestacionales».*

Por lo argumentado, fijó la sanción moratoria en el pago de $530.273, desde el 1 de mayo de 2019 y por 24 meses, y pasado ese término, intereses moratorios *«hasta la fecha en que se verifique el pago».*

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Electrificadora del Huila SA ESP, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita la casación del fallo impugnado, *«en cuanto revocó la sentencia de primera instancia»* y le condenó a pagar

la indemnización por despido y la sanción del artículo 65 del CST. En sede de instancia solicita la confirmación del fallo del *a quo*.

Con tal propósito presenta 3 cargos, por la causal primera de casación, que recibieron réplica, de los cuales, no obstante orientarse por vías de ataque diferentes, por unidad de materia y complementariedad, se estudiarán en conjunto el segundo y tercero, en último lugar se resolverá el primero.

VI. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos: 45, 46, 61 y 64 del CST.

Como Causa eficiente de la violación, enumera los siguientes errores que atribuye al Tribunal:

> 1. No dar por demostrado estándolo, que ELECTROHUILA le comunicó en debida forma al demandante la decisión de no renovarle el contrato a término fijo que se vencía el 30 de abril de 2016.
> 2. Dar por demostrado que ELECTROHUILA le notificó de manera verbal al demandante la decisión de terminar el contrato de trabajo a término fijo que vencía el 30 de abril de 2016.

Considera que la violación normativa resultó de la mala valoración que se hiciera de: *«Acta de sesión No. 973 de la Junta Directiva de ELECTROHUILA celebrada el 30 de marzo de 2016»* y el *«Acta de sesión No.974 de la Junta Directiva de ELECTROHUILA celebrada el 29 de abril de 2016.*

También de la preterición de la *«confesión contenida en el hecho 18 de la demanda».*

En el desarrollo expone que la sala laboral del Tribunal Superior de Neiva consideró que no cumplió la carga de notificarle en debida forma al demandante la terminación del contrato de trabajo a término fijo que los vinculaba.

Transcribe parte de las consideraciones, anota que el Tribunal incurrió en yerro ostensible al aducir que la empleadora no cumplió con la *«formalidad legalmente exigida para la terminación (preaviso) del contrato de trabajo del demandante»,* pues la formalidad escritural sí se cumplió, como lo demostraba el acta de la sesión de junta directiva de Electrohuila del 30 de marzo de 2016. Relata que, en el pasaje pertinente ese documento consignó:

> 4. ASPECTOS INFORMATIVOS
> a. Contrato laboral del Gerente General de Electrohuila. Teniendo en cuenta que la Junta Directiva es el organismo que conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales está facultado para designar al Gerente General, y que en la actualidad se encuentra suscrito un contrato laboral a término indefinido por tres años entre el Ing. Julio Alberto Gómez Martínez y Electrohuila SA ESP., con plazo comprendido entre el 1 de mayo de 2013 y el 30 de abril de 2016, la Junta Directiva se permite informar al Sr. Gerente que dicho contrato finalizará el 30 de abril de 2016.
> Lo anterior lo comunica la Junta Directiva en cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula tercera del contrato laboral citado, sin que haya un motivo distinto para la toma de esta decisión, la Junta Directiva agradece el tiempo y la labor que ha desempeñado el Ing. Gómez Martínez al frente de la compañía.

Indica que, corresponde a un *«documento escrito»*, en el que consta que el demandante en su condición de Gerente

General asistió a la reunión de Junta Directiva llevada a cabo el 30 de marzo de 2016, y en desarrollo de la sesión fue informado que su contrato terminaría el 30 de abril, es decir fue preavisado con 30 días de antelación a la fecha de vencimiento del plazo.

Expone que si bien, el *ad quem* valoró el acta de Junta Directiva No. 973 de 30 de marzo de 2016, sostuvo que no cumplía los requisitos legales y jurisprudenciales, por tratarse de una comunicación verbal, pero en contravía de esa aseveración se encuentra que la decisión de no prorrogar el contrato fue plasmada por escrito en un documento conocido por el actor, en condición de Gerente General de la empresa.

Apunta que, además, en el hecho 18 de la demanda, que el Tribunal no apreció, se confesó: *«La Junta Directiva de la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP en acta No.973 del 30 de marzo de 2016, tomó la decisión de informarle a mi representado que el contrato de trabajo finaliza a partir del 30 de abril del 2016».*

Afirma que, en ese hecho, el promotor del litigio reconoce expresamente que en el Acta 973, la Junta Directiva de la sociedad demandada, le informó sobre la terminación del contrato de trabajo y como estuvo presente en esa sesión, debe reconocerse que se cumplió la formalidad legalmente exigida.

Indica que el conocimiento del demandante sobre la terminación del contrato a partir del 30 de abril de 2016, se halla corroborado por el acta 974 de la sesión del 29 de abril de 2016, pues allí consta que el actor agradeció «*a la Junta Directiva la oportunidad y el apoyo que le fue brindado para gerencias una entidad tan representativa como Electrohuila SA ESP*» y expresó que para él era «*satisfactorio terminar su ciclo profesional en Electrohuila entregando a los accionistas una compañía consolidada financieramente y con unas buenas prácticas corporativas (…)*».

Comenta que esa documental demuestra que el demandante sí tenía pleno conocimiento de que su contrato terminaba el 30 de abril de 2016, lo cual es concordante con el contenido del Acta 973, en la que se plasmó esa determinación, habiendo estado presente el demandante en las dos sesiones de la Junta Directiva.

Sostiene que, de no haber incurrido en los errores denunciados, no podría haberse concluido que el contrato de trabajo fue terminado de manera irregular, en consecuencia, no era posible condenarla al pago del «*resarcimiento pecuniario de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo (indemnización por despido)*»

VII. RÉPLICA

Se opone a la prosperidad del ataque, porque considera que es equivocado señalar que los medios de prueba que acusa la recurrente, cumplan la «*solemnidad que exige el*

artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo» e incurre en una falacia, *«puesto que las mencionadas actas, al margen de ser documentos escritos, no corresponden al escrito exigido por el artículo 46 referido (…). Un Acta es un documento demostrativo de lo sucedido en una reunión o asamblea, es una memoria de lo debatido (…)»*, pero ese no es el escrito al cual hace referencia el artículo 46 del CST, toda vez, que el que contempla el canon inmediatamente aludido es una *«comunicación escrita, directa y reflexivamente encaminada a manifestar la intención de no prorrogar el contrato laboral»,* se trata de un acto solemne no cumplido en el *sub examine*.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía directa acusa interpretación errónea del artículo 46 del CST, y aplicación indebida de los artículos 61 y 64 del CST.

En el desarrollo transcribe párrafos de la sentencia del Tribunal y explica que allí reconoció que el demandante en su condición de Gerente General fue informado, en la sesión de Junta Directiva del 30 de marzo de 2024, que su contrato no sería renovado y finalizaría el 30 de abril de ese año y que de ello se dejó constancia escrita en el acta correspondiente, y concluyó que el preaviso efectuado de esa manera no satisfacía las exigencias legales, lo que constituye en su opinión, un error jurídico al aducir que no cumplía las exigencias del artículo 46 del CST, que transcribe; sostiene que este precepto no consagra fórmulas sacramentales y por eso, se le dio aviso inequívoco al subordinado sobre la

terminación del contrato, como se plasmó por escrito y ese acto cumplió integralmente su finalidad.

Explica que la norma debe ser entendida en el sentido de que, dichas garantías se cumplen en tanto el preaviso se otorgue con la antelación exigida; y que conste por escrito, por eso si en una sesión de Junta, se le informa a un trabajador que participa en la misma, que su contrato no será renovado y de ello se deja constancia escrita, se satisfacen las exigencias formales de la norma, así es como debe interpretarse el canon acusado.

Para concluir dice que, como el preaviso se dio adecuadamente, no había lugar a imponer las consecuencias del artículo 64 del CST, lo que constituye su aplicación indebida.

IX. RÉPLICA

Afirma que el ataque incurre en falencias de técnica, pues acude a la *«interpretación errónea y la aplicación indebida de las disposiciones que conforman la proposición jurídica, sin determinar la relación causal que existe entre la una y la otra, ni el modo como los presuntos errores dejan sin sustento el pilar de la decisión impugnada»* y anota que la interpretación errónea, es excluyente de la aplicación indebida, *«de modo que una disposición legal no puede aplicarse indebidamente e interpretarse erróneamente a la vez».* Sobre el fondo de la discusión, reitera en esencia los argumentos de réplica del cargo segundo.

X. CONSIDERACIONES

De acuerdo con los planteamientos de los embates, la Sala debe analizar si, la Electrificadora del Huila SA ESP, cumplió la exigencia legal de dar al demandante preaviso escrito de no prórroga para así procurar la terminación legal del contrato de trabajo que los vinculó.

Sobre el punto en discusión, es pertinente recordar que el sentenciador de segunda instancia argumentó:

> En el caso *sub examine*, se evidencia que las partes tenían en claro que el último contrato de trabajo a término fijo aquí verificado, para que el actor ocupara el cargo de Gerente General de la empresa demandada, fenecía el 30 de abril de 2016, tal y como se desprende del contrato celebrado el 15 de marzo de 2013 (Folios 26 a 27), por lo que en sesión del treinta (30) de marzo de 2016 (Folios 37 a 38), la Junta Directiva de la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP., le comunicó de manera verbal al señor JULIO ALBERTO GÓMEZ MARTÍNEZ su decisión de no renovar el contrato que los ataba, con posterioridad al 30 de abril de 2016.
> Ante tal panorama, enfatiza la Sala que, si bien es cierto el empleador manifestó al actor la determinación de no continuar beneficiándose de su servicios, dentro del término legal previsto para ello (30 días calendario, contados entre el 30 de marzo de 2016 al 29 de abril de la misma anualidad), igualmente lo es, que dicho enteramiento no satisface los presupuestos legales y jurisprudenciales citados, puesto que, al trabajador se le comunicó la decisión de fenecer el vínculo contractual laboral a término fijo, de manera verbal, tal y como se desprende del acta obrante a folios 37 a 38 y no por escrito como lo prevé el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, indicándole de manera clara y concisa las razones por las cuales se extinguiría el contrato, por lo que ese acto de terminación es ineficaz, entendiéndose renovado automáticamente el vínculo contractual, por un extremo temporal igual al inicialmente pactado, esto es, tres años.
>
> Es del caso precisar, que la solemnidad escritural prevista por la normativa sustancial laboral, constituye un presupuesto

> meramente objetivo, que, por voluntad legislativa, no admite ningún tipo de elucubración o equivalencia, por lo que es imperativo que se plasme de manera documental la decisión del empleador de fenecer el contrato laboral a término fijo para que surta los efectos extintos esperados.

Previo al análisis de las pruebas acusadas en el segundo ataque, resulta oportuno recordar, como lo enseñó, entre muchas otras, la sentencia CSJ SL 3535-2015, que en los contratos *«pactados a término fijo la condición extintiva se concibe desde el mismo instante en el que los contratantes han celebrado el acuerdo de voluntades»*, lo anterior porque *«fijan de forma clara e inequívoca el término de duración de la relación, de manera que esa manifestación de voluntad surte efectos a partir de la suscripción del contrato».*

No obstante, lo anterior, aunque las partes desde el inicio tengan clara la fecha de finalización del contrato, el artículo 53 de la CN, prevé como principio fundamental la *«estabilidad en el empleo»*, que obedece a la relevancia que se le otorgó al trabajo desde el mismo preámbulo constitucional, donde se consagró como uno de los fines del Estado Colombiano y, en el artículo 1, se encuentra previsto como un principio fundamental.

Ahora bien, aunque el artículo 46 del CST, subrogado por el 3 de la Ley 50 de 1990, es una norma previa a la Constitución Política, tiene ingredientes normativos que integran el principio de estabilidad laboral, por ejemplo, al disponer que, para poner fin al vínculo por el vencimiento del plazo fijo pactado, es imperativo que el empleador comunique

al trabajador **por escrito,** *«su determinación de **no prorrogar el contrato**»,* de lo contrario, *«se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado».*

De acuerdo con esa previsión, dados los especiales efectos que produce la comunicación del preaviso de no prórroga del contrato, el legislador exigió la solemnidad de que se haga constar de forma explícita, por *«escrito»* la *«determinación de no prorrogar el contrato»,* la cual, además, debe ser clara e inequívoca.

Esta exigencia escritural, además de ser dispuesta por el legislador dentro de sus facultades constitucionales, no es ajena a las normas protectoras del ordenamiento del derecho del trabajo. En efecto, también se encuentra consagrada como requisito formal en otros actos jurídicos relevantes, como lo ilustró esta Corte en fallo CSJ SL463-2021, donde explicó que si bien, en el derecho social opera la libertad de formas, en casos determinados por el legislador, se exige una solemnidad. Al respecto el fallo, enseñó:

> Esto significa que la existencia del contrato de trabajo, no está condicionada a una formalidad determinada, pues tal como lo dispone el artículo 37 *ibidem «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; **para su validez no requiere de forma especial alguna»,* **salvo lo relacionado con** el periodo de prueba, el salario integral o **el pacto de duración a término fijo**. Así, en materia laboral la libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y **la excepción son las formalidades *ad solemnitatem* establecidas por el legislador.**
> (Negrita propia).

Siendo así, para que se produzca el efecto legal contemplado en la ley, la terminación del contrato por el vencimiento del plazo fijo pactado, además de la solemnidad del preaviso escrito, dicho comunicado debe ser inequívoco y claro, en informar la determinación de no prorrogar el contrato, pues como se dijo desde el inicio y a riesgo de fatigar se itera, el artículo 46 del CST, Subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, dispone que en la comunicación debe constar *«su determinación de no prorrogar el contrato»*.

Sobre la claridad de la comunicación, se recuerda que, por ejemplo, esta Sala de Casación en sentencia CSJ SL2084-2019, analizó el siguiente escrito en el cual un empleador alegaba haber dado el exigido preaviso a su trabajador:

> *'Me permito recordarle que el próximo 1 de mayo de 2006, vence su contrato de Trabajo suscrito con la Universidad.*
> *Queda a consideración del Consejo Directivo y su consentimiento, cualquier eventual renovación.*
> *Sea esta la oportunidad para agradecer los servicios prestados a la Institución'.*

En lo concerniente, la Sala sostuvo que ese texto no correspondía a una comunicación inequívoca sobre la determinación de no prorrogar el contrato, sino que se trataba de una simple advertencia sobre la expiración del contrato. Para mayor ilustración se copia lo que la Sala explicó:

Dicha comunicación, objetivamente analizada, no permite evidenciar que la institución demandada le hubiera manifestado al trabajador, *de manera inequívoca,* su intención de no prorrogar el contrato de trabajo, como lo determinó el Tribunal, de manera tal que dicha corporación incurrió efectivamente en los errores de hecho denunciados por la censura, al concluir que la Universidad había cumplido con el preaviso reglado en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, de los términos claros y obvios de la comunicación se extrae un simple recordatorio de la empresa al trabajador, relativo a que el contrato de trabajo vencía el 1 de mayo de 2006, pero no se encuentra claramente expresada la decisión de darlo por terminado e impedir su prórroga, sino que, contrario a ello, se alberga explícitamente la posibilidad de su renovación, por acuerdo con el Consejo Directivo. (Subraya la Sala)

Nada más contrario al preaviso de no prórroga del contrato de trabajo de que trata la ley que una simple advertencia de la expiración del plazo, como la que se ha mencionado, con la sugerencia explícita de que la renovación podía ser pactada con el Consejo Directivo de la institución. Una comunicación de tales contornos, lo que evidencia es justamente lo contrario a lo concluido por el Tribunal, pues deja ver que la institución demandada no estaba aún convencida de la suerte que debía tener el contrato de trabajo del actor, por ser un asunto que debía evaluarse con los órganos rectores de la institución. (Subraya la Sala).
(…)
Ahora bien, por los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación, es necesario que se exprese por escrito y, lo más importante, que contenga clara e inequívocamente la mencionada *«…determinación de no prorrogar el contrato…»*, pues, como ya se dijo, cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral. (Subraya la Sala)

Contrario a lo anterior, en sentencia CSJ SL 5220-2017, se estudió un documento en el cual se concluyó que el empleador sí cumplió las exigencias legales, dado que era inequívoca la expresión de no prórroga del vínculo. En esa oportunidad, la documental que examinó esta Corporación,

decía:

> *'Por medio de la presente nos dirigimos a usted con el propósito de informarle la no prórroga del Contrato de Trabajo suscrito entre usted y Avianca, dando con la presente notificación cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990, artículo 3. Lo anterior teniendo en cuenta que la empresa considera que usted no ha cumplido a cabalidad con sus funciones'.* (Subraya la Sala)

De cara al texto, la Sala razonó:

> El cuestionamiento sustancial a la decisión de segunda instancia, se funda en la apreciación errada del documento que obra a folio 198, que en sentir del recurrente contiene el preaviso establecido en el artículo 46 del C.S.T., mientras que el Tribunal lo estimó como un despido justificado, que obligaba a la aplicación previa del procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo. (Subraya la Sala)
>
> (…)
>
> Se advierte por la Sala que el texto de la Carta es explícito al enunciar su propósito de no prórroga del contrato de trabajo de la demandante, contenido que no se altera por una expresión adicional que la ley no prohíbe, pues el artículo 46 del CST no exige formalismo alguno en su construcción. Adicionalmente los demás aspectos probados como la modalidad contractual a terminó fijo, la oportunidad con la que se notifica el aviso a la trabajadora, la constancia de recibo de conformidad (folio 199), no dejan duda alguna del apego de la situación fáctica a los mandatos de la ley laboral contenidos en la norma citada. (Subraya la Sala)

De lo visto hasta este punto, se pueden enunciar las siguientes conclusiones: (i) la exigencia legal de carácter formal, de comunicar al trabajador el preaviso allí consagrado implica, sin duda, que debe constar por escrito, porque así lo exigió el legislador; (ii) esa comunicación debe ser de tal claridad y precisión que no de lugar a errores; (iii)

es evidente, que de no cumplirse la formalidad escrita, o si no es clara y precisa en la información allí contenida encaminada a comunicarle al trabajador la determinación de no prorrogar su contrato de trabajo, no surtirá los efectos legales allí previstos, es decir, no pondrá fin al contrato por el modo legal consistente en el vencimiento del plazo fijo pactado, dando lugar a la consecuencia indemnizatoria fijada para la terminación unilateral sin justa causa.

Como se copió al inicio del fallo, el sentenciador plural dio por establecido, que el contrato de trabajo terminaba el 30 de abril de 2016, además, adujo que, en sesión del 30 de marzo de 2016 la Junta Directiva comunicó al trabajador de **manera verbal** su decisión de terminar el contrato.

En el segundo cargo, que se encamina por la vía indirecta, la sociedad recurrente expone: *«El Tribunal se equivocó al no advertir que la solemnidad escritural prevista en el artículo 46 del CST, sí fue cumplida por la sociedad demandada»* y anota, que ello queda demostrado con el acta No. 973 de la sesión de Junta Directiva del 30 de marzo de 2016.

La Sala revisa este documento (f.°37 a 38), y observa que en el encabezado aparece que esa reunión se celebró en la Ciudad de Bogotá, en el Ministerio de Minas y Energía. Más adelante se encuentra el listado de *«MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA ASISTENTES»*, donde no figura el actor, pero en el título siguiente se identificó: *«DIRECTIVOS ELECTROHUILA S.A ESP»* y se encuentra el nombre del demandante.

Más adelante, en los párrafos que reseña el memorialista y, que en su criterio corresponden al preaviso legal, se lee:

> 4. ASPECTOS INFORMATIVOS
>
> a. Contrato laboral del Gerente General de Electrohuila. Teniendo en cuenta que la Junta Directiva es el organismo que conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales está facultado para designar al Gerente General y que en la actualidad se encuentra suscrito un contrato laboral a término fijo por tres años entre el Ing. Julio Alberto Gómez Martínez y Electrohuila SAS ESP con plazo comprendido entre el 1 de mayo de 2013 y el 30 de abril de 2016, **la Junta Directiva se permite informar al Sr. Gerente General de que dicho contrato laboral finalizará el 30 de abril del 2016.**
> Lo anterior lo comunica la Junta Directiva en cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula tercera del contrato laboral citado, sin que haya un motivo distinto para la toma de esta decisión, la Junta Directiva agradece el tiempo y la labor que ha desempeñado el Ing. Gómez Martínez al frente de la compañía.
> En el caso de no continuar el Ing. Julio Alberto Gómez Martínez al frente de la Gerencia, la empresa le reconocerá todos los derechos laborales a que haya lugar conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo y la normatividad laboral.
> (Negrita fuera del original).

Al examinar este documento, lo primero que se observa es que no prueba la presencia del demandante en esa reunión que registra se realizó en la ciudad de Bogotá DC., además, no obra allí su firma que pudiera corroborarla. Nótese que solo la suscribieron el presidente y la *«Secretaria Ad hoc»*. El nombre del actor se encuentra en el título donde se enuncia *«DIRECTIVOS DE ELECTROHUILA SA ESP»*, sin que allí figure la anotación de su asistencia, más aún, de su

presencia al momento en que se dejó la constancia de los Aspectos Informativos.

Ahora, si engracia de simple hipótesis se aceptara que el demandante estuvo presente en la reunión, ello no conduciría a encontrar probado indubitablemente, que la sociedad cumplió la exigencia formal del preaviso escrito que exige el artículo 46 del CST, pues como se aprecia del aparte del acta transcrito, dentro de los *«ASPECTOS INFORMATIVOS»*, simplemente se registró que el vínculo con el Gerente finalizaría el 30 de abril de 2016, pero, no aparece la expresión inequívoca y clara que le comunicara al trabajador la determinación empresarial de no prorrogar su contrato de trabajo, de manera que pudiera predicarse la producción del consecuente efecto legal, esto es, la terminación del contrato por vencimiento del plazo fijo pactado.

Adicionalmente, el párrafo final del acta que se estudia confunde aún más las cosas y deja incertidumbre sobre la voluntad de terminar el contrato, toda vez, que allí se consignó: *«En el caso de no continuar el Ing. Julio Alberto Gómez Martínez al frente de la Gerencia, la empresa le reconocerá todos los derechos laborales»* (Subraya la Sala).

Entonces, si la intención era poner fin al contrato por el modo legal consistente en el vencimiento del plazo fijo pactado, no tendría sentido que se incluyera la expresión que acaba de transcribirse, en la que se alude a que *«en caso»* de no continuar en la Gerencia, le pagarían sus derechos laborales.

Esta anotación se asemeja a aquella que estudió la Sala en el fallo CSJ SL2084-2019, ya analizado, por ende, aplica la doctrina allí contenida, es decir, solo se le informó o recordó la fecha final del plazo pactado, pero no aparece la expresión inequívoca de la determinación de no prorrogarle su contrato, lo que condujo a la renovación automática que, además de confirmar el principio protector de estabilidad laboral, se conoce como el efecto de una tácita reconducción.

Siendo así de claro, lejos estuvo el sentenciador plural de incurrir en yerros de valoración probatoria en contra de la sociedad recurrente, por el contrario, fue generoso cuando sostuvo que en el acta 973 el empleador *«le comunicó de manera verbal al señor (…) su decisión de no renovar el contrato que los ataba»,* pues en la realidad allí no consta que se le manifestara al entonces trabajador la determinación empresarial de no prorrogar su contrato, se insiste, solo se consignó *«la Junta Directiva se permite informar al Sr. Gerente General de que dicho contrato laboral finalizará el 30 de abril del 2016»,* expresión que también puede ser entendida como un despido sin justa causa.

En la anterior premisa del *ad quem*, de un informe verbal de no prórroga del contrato, el recurrente funda su tercer ataque, que orienta por la vía de puro derecho, el cual no tiene asidero porque, como acaba de verse, no conduciría a tener probado el requerimiento escritural del artículo 46 del CST.

Para corroborar *«el conocimiento del demandante de la terminación del contrato de trabajo»*, el memorialista alude a la sesión de Junta Directiva de 29 de abril de 2016 que consta en Acta 974 (f.°39 a 40). En este documento se aprecia que la *«Dra. Ángela María Cáceres Duarte informa que dado que el contrato con el Gerente, de acuerdo con lo informado No.973 del pasado 30 de marzo, finaliza el 30 de abril de 2016 se requiere designar un Gerente* (…)». A continuación, aparece que Gómez Martínez agradeció el tiempo que trabajó con la compañía.

Este documento tampoco da cuenta del cumplimiento formal preaviso, porque simplemente la *«Dra. Ángela María Cáceres Duarte»* se remite al acta precedente, que como se vio, no es prueba de esa exigencia legal. Ahora bien, que en esta última conste que el trabajador dio las gracias, no acredita que sí le hubieran entregado el preaviso escrito de no prórroga, treinta días antes del 30 de abril de 2016, que era la fecha pactada para el vencimiento del plazo convenido.

En lo que hace a la alegación de que en el hecho 18 de la demanda, se *«reconoce expresamente que en el Acta No.973»,* la demandada *«(…) decidió informarle al demandante sobre la terminación del contrato de trabajo; y como el demandante estuvo presente en dicha sesión debe reconocerse que se cumplió la formalidad (…)»,* al revisar la Sala dicha pieza procesal, en el hecho 18, se observa que quien representaba judicialmente al actor, adujo: *«La Junta Directiva de la ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP en acta No.973 del 30 de marzo del 2016, tomó la decisión de*

informarle a mi representado que el contrato de trabajo finaliza a partir del 30 de abril de 2016».

Esta expresión lejos está de constituir confesión judicial del hecho relevante que debía demostrarse pues, solo se encuentra que el demandante conocía el acta en la cual, como ya se explicó, de manera ambigua se le habría informado que su contrato finalizaba el 30 de abril de 2016.

Adicionalmente se recuerda que el fallador de la apelación introdujo otro requisito para concederle validez al preaviso, pues no solo dijo que debía ser por escrito, sino que exigió: *«indicándole de manera clara y concisa las razones por las cuales se extinguiría el contrato».* Independientemente de la certeza de este último razonamiento, debió ser atacado y derruído, pero la censura lo deja intacto y sobre él, se mantiene intacta la sentencia.

De lo que viene de analizarse, no se encuentra que el Tribunal incurriera en yerro fáctico, con carácter manifiesto, protuberante u ostensible, al no encontrar demostrado que la sociedad cumpliera la formalidad de dar el preaviso escrito exigido en los términos del artículo 46 del CST. Tampoco en el dislate jurídico, dado que un eventual comunicado verbal que se alega emitió la empleadora, no cumpliría tal exigencia escritural.

Consecuentemente, los cargos fracasan.

XI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa acusa aplicación indebida del artículo 65 del CST, e interpretación errónea de los artículos 46 y 64 del CST, en relación con los artículos 186 y 189 del CST.

Transcribe segmentos de la sentencia impugnada, y dice que dejan claro que el Tribunal impuso la sanción moratoria con fundamento en que: (i) Al demandante le quedaron debiendo *«los periodos de vacaciones causados entre el 1 de julio de 2011 y el 30 de abril de 2016»*, pero reconoció que a la fecha de presentación de la demanda (5 de diciembre de 2017), ya le había sido sufragadas; y (ii) Le adeudaban al subordinado emolumentos salariales y prestacionales *«correspondientes al periodo de renovación automática del contrato, que no se pudo ejecutar en razón de la decisión de la empresa de terminar el contrato».*

Expone que la aplicación indebida del artículo 65 del CST, se estructuró porque no está concebido para el evento en que se quedaran debiendo vacaciones o la indemnización por despido, que esa sanción solo procede ante la mora o pago deficitario de salarios o prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo.

Apunta que la jurisprudencia (CSJ SL3629-2021), ha enseñado que las vacaciones no son salario, ni prestación

social, por eso la ausencia o mora en el pago no conduce a la imposición de esa sanción moratoria.

Afirma que el segundo yerro jurídico consistió en que impuso la condena por sanción moratoria por el *«no pago de 'los emolumentos salariales y prestacionales' correspondientes al contrato de trabajo a término fijo del demandante que habría terminado el 30 de abril de 2019»,* que no era posible esa condena, pues el *ad quem* impuso la indemnización del artículo 64 del CST, derivada del contrato que terminó el 30 de abril de 2016, que era equivalente a 3 años de salario.

Expresa que el no pago de la indemnización por despido, que el Tribunal llamó *«resarcimiento pecuniario»*, no genera sanción moratoria, como claramente se desprendía de la consagración normativa del artículo 65 del CST. Adicionalmente, asegura que se equivocó cuando impuso la sanción a partir del 1 de mayo de 2019.

Alega que el Tribunal erró en la hermenéutica de los artículos 46 y 64 del CST, pues las mismas deben ser entendidas en el sentido de que cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo omitiendo la formalidad del preaviso, se ve abocado a reconocer la indemnización del artículo 64 del CST, que se liquida teniendo en cuenta el valor equivalente a los salarios que se habrían causado de respetarse el término de vencimiento, pero el colegiado se equivocó al considerar que el acto de terminación era ineficaz.

Manifiesta que los salarios son la base para la liquidación de la indemnización, pero ello no significa que la indemnización sea salario, ni que el contrato de trabajo perviva, ni que el acto de finiquito sea ineficaz.

XII. RÉPLICA

Se opone a la prosperidad del cargo porque al revisar el artículo 65 del CST, el texto legal señala que *«si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones causados* […]*»,* se origina la sanción moratoria, pero allí no se lee ni se infiere que la expresión *«prestaciones causados»* corresponda a *«prestaciones sociales».*

XIII. CONSIDERACIONES

Se recuerda que el sentenciador plural de instancia, condenó a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, con sustento en que, aunque el nexo terminó el 30 de abril de 2016, las vacaciones causadas entre el 1 de julio de 2011 a la fecha del finiquito, *«como única prestación a la que tenía derecho»*, solo se sufragaron el 8 de agosto de 2016; y adujo que ante la ausencia del preaviso, el contrato se renovó automáticamente, en consecuencia, se hallaban insolutos los *«emolumentos salariales y prestaciones generados con ocasión a tal prórroga».*

Como lo enuncia el recurrente, el artículo 65 del CST, fue aplicado indebidamente, en primer lugar, porque de cara al dinero adeudado por vacaciones, que incluso reconoció que fue pagado el 8 de agosto de 2016, no es posible imponer la sanción que consagra este canon, porque procede cuando lo adeudado son salarios y / o prestaciones, pero las vacaciones no tienen esa naturaleza jurídica. Lo anterior, encuentra sustento en el fallo CSJ SL3629-2021, que reiteró lo dicho en CSJ SL467-2019:

> (…) puesto que la condena que tuvo prosperidad es la relacionada con la reliquidación de las vacaciones, argumento, por demás, que se encuentra en línea con el criterio de la Corte, pues bien sabido es que las aludidas vacaciones no tienen naturaleza salarial ni prestacional, por tanto, no son causa de la indemnización moratoria (…).

En consecuencia, el recurrente sí logra derruir el primer argumento del que se valió el colegiado para imponer la sanción moratoria.

El segundo tema, debido a la ausencia del preaviso, el Tribunal en la parte resolutiva de la sentencia, condenó a la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, pero de manera sorprendente en la parte motiva consideró que el contrato se había renovado automáticamente y que por ese periodo se generaban salarios y prestaciones que se hallaban insolutos, consecuencialmente, sobre tales supuestos derechos aplicó las consecuencias del artículo 65 del CST.

Como lo explicó esta Corte, en el aludido fallo CSJ SL2084-2019, ante la ausencia del preaviso, el contrato se prorroga automáticamente, pero si el empleador lo da por terminado y trunca su ejecución, lo procedente es el pago de la indemnización del artículo 64 del CST, que se calcula de acuerdo con el *«valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato»,* pero no puede entenderse que le esté debiendo salarios y prestaciones por ese mismo lapso, sería incongruente pensar que el vínculo pervivió y al mismo tiempo disponer la indemnización por despido.

Por lo descrito, también se logra socavar el segundo soporte en el que se fundamentó la sanción moratoria, por lo cual habrá de casarse la sentencia de segundo grado, solo en cuanto impuso la sanción moratoria del art. 65 del CST.

Sin costas, dada la prosperidad de este cargo.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

Resultan suficientes las razones expuestas en sede extraordinaria, para confirmar la decisión de del *a quo* que absolvió de la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 29 de agosto de 2023, por la Sala Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en el proceso adelantado por **JULIO ALBERTO GÓMEZ MARTÍNEZ**, contra **ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP**, al que se llamó en garantía a **LA PREVISORA SA ESP,** solo en cuanto en su numeral SEGUNDO revocó el TERCERO del fallo de primera instancia y condenó a la **ELECTRIFICADORA DEL HUILA SA ESP,** a pagar al demandante la sanción moratoria del artículo 65 del CST. **No la casa en lo demás.**

En sede de instancia, resuelve:

PRIMERO: CONFIRMAR la absolución que por sanción moratoria del artículo 65 del CST, profirió el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, en el numeral TERCERO de la sentencia emitida el 24 de mayo de 2019.

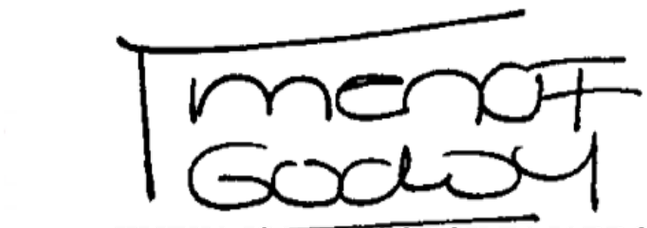
SEGUNDO: Sin costas.

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

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

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

Código de verificación: 91FF0DF4A039B51CDC1433D67ED73BF40BE40F7E59E12942148F6BC343779C2F
Documento generado en 2025-02-20