

**PENSIÓN DE JUBILACIÓN COMO JUSTA CAUSA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL-** Su reconocimiento a favor del trabajador, estando al servicio de la empresa, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

*A efectos de determinar la justa causa invocada por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo, es del caso precisar que la ley laboral garantiza la estabilidad laboral del trabajador, sin embargo cuando se presentan situaciones que afectan el normal desarrollo de las relaciones de trabajo, es posible concluir legalmente el vínculo de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 61 y 62 del C.S.T.*

*En este orden de ideas, fluye de los argumentos esbozados por el demandado como justa causa el numeral 14 de la parte A) del artículo 62 del CST, que señala como tal “El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio de la empresa”.*

*De acuerdo a la citada disposición, surgiría entonces que basta con el reconocimiento de la pensión de jubilación, vejez o invalidez para que se configure la justa causa de despido, sin que haya lugar al pago de indemnización de perjuicios.*

*Sin embargo, es oportuno señalar que tal disposición normativa ha sido objeto de diversas modificaciones, por ello, es claro, que el mismo no se halla vigente en los términos en que se expidió inicialmente, se hace necesario efectuar un recorrido por su evolución normativa para lograr un entendimiento cabal y armónico de acuerdo a la realidad social y temporal que nos facilite una buena interpretación. (...)*

*A partir de la Ley 797 del 2003, se eliminó la posibilidad de que el trabajador una vez cumplidos los requisitos siguiera cotizando por 5 años más, luego entonces, para invocar tal causal no se requería de la consulta previa al trabajador y la legalidad del despido obedecía a la continuidad de los ingresos en el tránsito de trabajador activo al de pensionado.*

*En este orden de ideas, fluye que la justa causa del numeral 14 de la parte A) del artículo 62 del CST se ha de aplicar en concordancia con la norma complementaria, vigente para cuando el derecho pensional se causa, dados los cambios legislativos sobre el tema, pues es el reconocimiento de esta que legitima al empleador para finalizar unilateralmente el vínculo laboral. (...)*

*En este sentido, la C.S.J S.L en la sentencia con radicado 34629 de 2009, se pronuncio de la siguiente forma:*

*“La interpretación del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, parágrafo 3°, que admite como justa causa el despido, el que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder al derecho pensional, a la luz de la modulación que de ella hizo la Corte Constitucional en la sentencia C– 1137 de 2003, ha de conducir más que a formalidades específicas, a garantizar que la continuidad de los ingresos del trabajador, no vayan a sufrir interrupción por la pérdida de esa condición y la adquisición del status de pensionado”.*

*En tal sentido, si la pensión otorgada al trabajador, motivo de despido se causa en vigencia del parágrafo 3° artículo 9° de la Ley 797 de 2003, el empleador puede despedir al trabajador, siempre y cuando no haya interrupción entre el salario y la mesada.*

**INDEMNIZACIÓN MORATORIA-** Tiene carácter indemnizatorio, opera cuando el patrono es renuente a pagar salarios y prestaciones adeudadas al trabajador./ **INDEMNIZACIÓN MORATORIA** – Resulta inviable imponerla cuando el empleador ha efectuado pagos anticipados de cesantías al trabajador sin el cumplimiento de los requisitos legales.

*En virtud de las consideraciones que anteceden, es claro entonces que el demandado reconoce haber hecho pagos parciales de cesantías directamente al trabajador, lo cual pretende demostrar con los documentos antes referenciados, sobre los cuales no se advierte autorización del Ministerio de Protección Social, suficiente para establecer la inobservancia respecto de la prohibición contenida en el artículo 254 del C. S. T.*

*Cabe resaltar, que aun cuando el trabajador interviniera en la consumación del acto infractor, al recibir los pagos que presuntamente, sabía no se estaban efectuando con el lleno de los requisitos legales y los aprovechó sin hacer manifestación alguna, para posteriormente requerirlos a la terminación del contrato, no reviste al empleador de buena fe, pues tales pagos conllevaban en sí mismos, una abierta contravención a la ley, y como consecuencia de ello, perderá la suma pagada por cesantía parcial. (...)*

*En lo que respecta a la condena de indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago total y oportuno de la cesantía, se tiene que el mismo no tiene vocación de prosperidad atendiendo a su carácter indemnizatorio, pues se tiene que opera cuando quiera que el patrono es renuente a pagar salarios y prestaciones que le deba al trabajador, situación esta que no se presenta en el caso objeto de estudio, y de darle aplicación, la demandada resultaría sancionada doblemente, al perder lo entregado al demandante por anticipo de cesantías sin la autorización legal, y por el mismo hecho, al imponérsele, como lo solicitó el reclamante, el pago de la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.*

*Al respecto Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 28 de marzo de 2003 (Rad. 18990), luego de analizar las diferentes posiciones asumidas por la jurisprudencia sobre las sanciones contenidas en los artículos 65 y 254 del C.S.T., concluyó la no simultaneidad en su aplicación, al asentar:*

*“Ahora bien, al abordar en esta oportunidad igual temática, es oportuno precisar que las referidas sanciones no pueden concurrir coetáneamente y no es dable acumularlas, porque al realizar un análisis sistemático de los indicados preceptos, interesa recordar que en la interpretación de las normas laborales debe tomarse en cuenta, esencialmente, su finalidad, esto es, la de lograr la justicia en la relación de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, tal y como explícitamente y de manera armónica lo señalan los artículos 1º y 18 del Código Sustantivo del Trabajo; y en este caso particular, respecto de la indemnización moratoria, bastante se ha dicho por la Corte que únicamente procede cuando no se hayan brindado razones atendibles por el empleador para no pagar los salarios y prestaciones que debe al trabajador a la terminación del contrato, es decir media un análisis de la buena fe y, en cuanto al pago irregular de cesantías, tal actuar tiene sanción específica expresamente regulada, que lo es la pérdida de ese pago parcial por cesantías realizado de forma irregular; pero, sin que adicionalmente por sí misma genere indemnización moratoria.”*

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR  
DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA MARTA**

**SALA LABORAL**

**(Magistrado Ponente:  
Carlos Alberto Quant Arévalo.**

RAD. : 47001-3105-005-2014-00208-01 - **2015 -00080**

DEMANDANTE: José Enrique Guevara Salgado

DEMANDADO: Electricaribe S.A E.S.P

En Santa Marta, a los 24 días del mes de Noviembre de dos mil dieciséis (2016), siendo las 5:58 de la tarde, día y hora previamente señalados para dictar sentencia de segunda instancia dentro del presente proceso, el Magistrado ponente, en asocio con los Magistrados con quien conforma Sala de Decisión, se constituyeron en AUDIENCIA PÚBLICA , la declaran abierta y proceden a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES**

**1. PRETENCIONES**

El señor José Enrique Guevara Salgado demandó a la sociedad Electricaribe S.A E.S.P, para que se para que se condene al reconocimiento y pago de las cesantías definitivas, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, indemnización moratoria por no pago de cesantías, daño emergente y lucro cesante e indemnización por despido sin justa causa y costa y agencias en derecho.

**2. HECHOS RELEVANTES**

1. Que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Electrificadora del Magdalena S.A E.S.P, a partir del 16 de Febrero de 1982 hasta el 30 de Noviembre de 2012, cuando de manera unilateral la Electrificadora del Caribe S.A E.S.P, quien sustituyo patronalmente a la primera lo despidió.
2. Que se desempeñaba en el cargo de supervisor de mantenimiento de redes de distribución.
3. Que el último salario devengado fue de \$2.371.018.
4. Que la empresa accionada no le ha cancelado las prestaciones sociales a que tiene derecho.

5. Que no fue incluido en nómina de pensionados.

### **3. ACTUACION**

La demanda fue presentada en la oficina judicial de Santa Marta el 24 de junio del 2014, admitida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta el 11 de Agosto de 2014, y notificada en debida forma a la entidad demandada.

Al responder el libelo se opuso a todas pretensiones de la demanda aduciendo que al demandante no le asiste el derecho pretendido, por cuanto en primer lugar el contrato terminó por mutuo acuerdo, por haber accedido el demandante a la pensión convencional en los términos de la convención colectiva del año 1981 y en segundo lugar, a la terminación del contrato se cancelaron al demandante todas y cada una de las acreencias laborales que se le adeudaban.

Propuso las excepciones de prescripción, buena fe, pago de la obligación, carencia de acción y cobro de lo no debido.

### **4.-SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juez Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta, con sentencia de fecha 7 de octubre de 2014, absolvió a la Empresa Electricaribe S.A E.S.P., de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte demandante.

Encontró acreditados los requisitos establecidos en el artículo 9 de la ley 797/03, conforme a la modulación que de ella hizo la Corte Constitucional en la sentencia C - 1137 de 2003, norma complementaria de la causal, contemplada en el numeral 14 del artículo 62 del CST, como quiera, que entre la fecha del despido, esto es, 30 de Noviembre del 2012 y el inicio del disfrute pensional, 1 de Diciembre del mismo año, no se presentó interrupción en los ingresos del trabajador, en tal sentido concluyó que la decisión de la demandada para dar por terminado el contrato no deviene injusta y por el contrario se ajusta a los parámetros legales y jurisprudenciales.

En lo que respecta al reconocimiento y pago de prestaciones sociales, concretamente en las cesantías, y con base en liquidación final de Prestaciones Sociales, reliquidación de prestaciones sociales, liquidación parcial de cesantías y solicitud de pago de cesantías parciales el a - quo encontró que el demandado efectuó el pago de las cesantías en vigencia de la relación laboral y al término de la misma, pruebas estas que no puede desconocer por el simple hecho de que no haya mediado autorización por parte del Ministerio de Protección Social, pues el empleador obra de buena fe ante las insistentes solicitudes de pago de cesantías por parte del trabajador.

Por último, manifestó que por no existir plena certeza del detrimento a reparar, al no salir avantes las pretensiones antes invocadas no se puede reconocer valor alguno por concepto de perjuicios materiales en la modalidad de daño emergente y lucro cesante.

### **APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, la parte demandante interpuso el recurso de apelación. Alega que las pruebas adoptadas por el juez de instancia para absolver a la demandada del pago de las cesantías y demás prestaciones sociales, no son suficientes para demostrar el pago de las mismas, pues no obran recibos de pago firmados por el demandante, como tampoco cheques girados o transacciones bancarias consignaciones a la cuenta del demandante.

Por otro lado, afirma que el pago de anticipos en cesantías sin la correspondiente autorización del Ministerio de Protección Social, no convierte la actitud de la demandada en una conducta revestida de buena fe, muy por el contrario implica el desconocimiento y vulneración a la norma.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Por lo anterior, deberá esta Sala entrar a determinar en primer lugar si existió despido sin justa causa y en consecuencia si es procedente la indemnización. Y en segundo lugar si hubo pago o no de las prestaciones sociales solicitadas, particularmente de cesantías.

### **CONSIDERACIONES**

El recurso de alzada no controvierte las premisas asentadas por el a quo, respecto a la celebración de un contrato laboral a término indefinido entre la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P., y el demandante, señor José Enrique Guevara Salgado, para desempeñar el cargo de supervisor de mantenimiento de redes de distribución, entre el 16 de Febrero de 1982 y el 30 de Noviembre de 2012.

Tampoco fue objeto de la controversia que el empleador, en atención al fallo judicial emitido dentro del Rad. 468 - 2010, otorgó a favor del actor pensión de jubilación convencional, en los términos de la Convención Colectiva de Trabajo de 1981 - 1982, suscrita entre Electricaribe S.A. E.S.P. y el sindicato de trabajadores de dicha empresa, a partir de 1° de diciembre del 2012 y que, a raíz del citado reconocimiento, se puso fin al vínculo laboral que los unía, a partir del 30 de noviembre del mismo año.

A efectos de determinar la justa causa invocada por la empresa para dar por terminado el contrato de trabajo, es del caso precisar que la ley laboral garantiza la estabilidad laboral del trabajador, sin embargo cuando se presentan situaciones que afectan el normal desarrollo de las relaciones de trabajo, es posible concluir legalmente el vínculo de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 61 y 62 del C.S.T.

En este orden de ideas, fluye de los argumentos esbozados por el demandado como justa causa el numeral 14 de la parte A) del artículo 62 del CST, que señala como tal *“El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio de la empresa”*.

De acuerdo a la citada disposición, surgiría entonces que basta con el reconocimiento de la pensión de jubilación, vejez o invalidez para que se configure la justa causa de despido, sin que haya lugar al pago de indemnización de perjuicios.

Sin embargo, es oportuno señalar que tal disposición normativa ha sido objeto de diversas modificaciones, por ello, es claro, que el mismo no se halla vigente en los términos en que se expidió inicialmente, se hace

necesario efectuar un recorrido por su evolución normativa para lograr un entendimiento cabal y armónico de acuerdo a la realidad social y temporal que nos facilite una buena interpretación.

Con la vigencia de la ley 100 de 1993, todo trabajador que reuniera los requisitos estipulados en el artículo 33 de la referida normativa, tenía la oportunidad de continuar trabajando y cotizando cinco años más, en tal sentido, para poder invocar como justa causa la terminación de contrato por reconocimiento de la pensión, era necesario consultar al trabajador respecto de su voluntad de continuar o no vinculado laboralmente.

En caso tal, de que el empleador omitiera esta consulta previa, el despido sería considerado injusto, e implicaría el reconocimiento y pago al trabajador de la indemnización correspondiente.

A partir de la Ley 797 del 2003, se eliminó la posibilidad de que el trabajador una vez cumplidos los requisitos siguiera cotizando por 5 años más, luego entonces, para invocar tal causal no se requería de la consulta previa al trabajador y la legalidad del despido obedecía a la continuidad de los ingresos en el tránsito de trabajador activo al de pensionado.

En este orden de ideas, fluye que la justa causa del numeral 14 de la parte A) del artículo 62 del CST se ha de aplicar en concordancia con la norma complementaria, vigente para cuando el derecho pensional se causa, dados los cambios legislativos sobre el tema, pues es el reconocimiento de esta que legitima al empleador para finalizar unilateralmente el vínculo laboral.

En el caso presente, se tiene que al actor se le reconoció pensión de jubilación convencional, por parte de Electricaribe S.A.E.S.P, en los términos de la convención colectiva de trabajo 1981-1982, en virtud de una orden judicial proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Santa Marta en Sentencia de fecha 31 de Mayo de 2012 Rad. 468-2010, y que fue incluido en nomina el 1 de diciembre de 2012, fecha en que el demandante adquirió el estatus de pensionado, como se extrae del acuerdo de cumplimiento de decisión judicial (*Folio 320 a 322*) suscrito el 26 de Noviembre 2012 entre el demandante y el representante legal de la accionada y de la declaración efectuada por el demandante en la que manifestó haber sido incluido en nomina de pensionados a partir del 1 de Diciembre de 2012, se tiene entonces que la norma complementaria de la causal a aplicar, es la ley 797 de 2003, dado que es en ese momento en que se configura la causal legítima para despedir.

El párrafo tercero del artículo 9° de la ley 797 de 2003 señala:

*“Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.”*

En este sentido, la C.S.J S.L en la sentencia con radicado 34629 de 2009, se pronuncio de la siguiente forma:

*“La interpretación del artículo 9° de la Ley 797 de 2003, párrafo 3°, que*

*admite como justa causa el despido, el que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder al derecho pensional, a la luz de la modulación que de ella hizo la Corte Constitucional en la sentencia C – 1137 de 2003, ha de conducir más que a formalidades específicas, a garantizar que la continuidad de los ingresos del trabajador, no vayan a sufrir interrupción por la pérdida de esa condición y la adquisición del status de pensionado”.*

En tal sentido, si la pensión otorgada al trabajador, motivo de despido se causa en vigencia del parágrafo 3° artículo 9° de la Ley 797 de 2003, el empleador puede despedir al trabajador, siempre y cuando no haya interrupción entre el salario y la mesada.

Bajo este supuesto, se puede concluir que el despido estuvo justificado, como quiera, que una vez despedido el demandante el 30 de noviembre del 2012, fue incluido en nomina de pensionados el 1° de diciembre del mismo año, no mediando interrupción en los ingresos del demandante, requisito este indispensable conforme a la hermenéutica de esta disposición en concordancia con el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

Ahora bien, como quiera que la terminación del contrato de trabajo estuvo cobijado con una justa causa, no le asiste al demandante derecho a la indemnización contenida en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

Por otro lado, en lo respecta a la solicitud pago de prestaciones sociales, concretamente las cesantías definitivas y sus intereses por todo el tiempo laborado, se tiene que el fundamento de la apelación efectuada por el demandante se refiere a la validez que se le otorgó a la documentación aportada por la empresa para dar por pagas tales acreencias, además la evocación y aplicación del principio de buena fe respecto del pago de anticipos efectuados por la empresa sin la correspondiente autorización del ministerio de protección social.

Conviene precisar que el demandante se vinculó laboralmente con la demandada el 16 de Febrero de 1982, es decir, antes de la entrada en vigencia de la ley 50 de 1990, esto es, enero 1° de 1991, por lo que en principio hace parte del régimen tradicional de cesantías.

Entiéndase aquel, como un sistema en el que las cesantías se encuentran bajo el cuidado y administración del empleador durante toda la vigencia de la relación laboral.

En el régimen tradicional, la obligación de cancelar las cesantías en cabeza del empleador se encuentra establecida en el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

*“Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año”.*

Por otro lado, el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo fijó una prohibición general para los empleadores de realizar pagos parciales de cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo los casos legalmente autorizados y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado. Ahora de acuerdo con el artículo 255 del C.S.T. cuando el trabajador es convocado al servicio militar tiene derecho a que se le liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantías y

según el artículo 256 ibídem, cuando las necesite para la adquisición, construcción o mejora de vivienda.

No obstante en el numeral 3 del artículo en mención rezaba de la siguiente forma:

*“Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores, deben ser aprobados por el respectivo inspector del trabajo, o, en su defecto, por el alcalde municipal, previa demostración de que van a ser dedicados a los fines indicados en dichos numerales”.*

Razón por la cual, para acceder a las mismas, necesariamente el trabajador debía acompañar su solicitud con prueba sumaria de que la cesantía será invertida en los asuntos autorizados por la Ley, para que posteriormente el empleador pidiera la correspondiente autorización al Ministerio de Trabajo para hacer la liquidación parcial o el préstamo.

Hechas las anteriores precisiones, se tiene que observado el acervo probatorio allegado por el accionado con la contestación de la demanda, se encuentra liquidación final del contrato de trabajo a fecha 5 de Diciembre del 2012 (*fl. 179 – 317*) y reliquidación sobre la primera, (*Folio 318*) en la que se incluye valores adicionales a cancelar de fecha 27 de febrero de 2013, esta última firmada por el demandante, de la que se extrae que la empresa liquidó al actor por concepto de salarios y prestaciones sociales un total de \$10.670.774. Cálculo este que se desprende luego de una operación matemática en que se contemplan sumas de \$1.380.341 por intereses de cesantías; \$409.648 por viáticos; \$518.823 por vacaciones y se deducen “por pago de más” \$152.570 por prima de servicios; \$426.347 por prima de navidad; \$52.118 por prima de navidad – no factor – y por préstamo calamidad la suma \$3.555.556, adicionalmente por avance de cesantías descuentan \$61.162.233 a los \$73.710.786 correspondientes a cesantías.

En tales documentos se indica para efectos del pago, el número 116080149663 de la cuenta de ahorros del Banco de Davivienda, pero no obra dentro del expediente desprendible de consignación a la referida cuenta bancaria que acredite que se produjo pago a favor del demandante por los conceptos antes referenciados.

Al respecto, el demandante en interrogatorio de parte, negó haber recibido pago de cesantías, pero confeso acceder al pago de las demás prestaciones sociales.

Con base en las manifestaciones efectuadas de boca del interesado se esboza sin lugar a dudas, pues constituye confesión, que el demandante recibió pago respecto de las demás prestaciones sociales, pero no el pago de cesantías y la liquidación por si sola no es prueba contundente para acreditar el desembolso de las mismas.

Ahora bien, de la misma liquidación se desprende descuento por avance de cesantías, hecho este que acaeció en vigencia de la relación laboral, según consta del pago parcial de cesantías (*Folio 311 a 316*), correspondientes a los periodos de febrero 16 de 1982 a febrero 15 de 1998, por conceptos de compra, reparación y remodelación de vivienda, en la cuantía de \$ xxxx, los cuales corresponden con algunas de las solicitudes visibles (*Folios 299, 300, 301, 302, 303, 305, 307 y 308*), no obstante, en los mismos no se aprecia firma del interesado el señor José Enrique Guevara, además de que no media en el plenario prueba de la autorización proferida por parte del ministerio de protección social, en los términos del artículo 256 del



C.S.T, pues si bien es cierto, se avizora solicitud de autorización para desembolsar las cesantías parciales con su correspondiente recibido (*Folio 298*), esta no es suficiente para entenderse autorizado.

En virtud de las consideraciones que anteceden, es claro entonces que el demandado reconoce haber hecho pagos parciales de cesantías directamente al trabajador, lo cual pretende demostrar con los documentos antes referenciados, sobre los cuales no se advierte autorización del Ministerio de Protección Social, suficiente para establecer la inobservancia respecto de la prohibición contenida en el artículo 254 del C. S. T.

Cabe resaltar, que aun cuando el trabajador interviniera en la consumación del acto infractor, al recibir los pagos que presuntamente, sabía no se estaban efectuando con el lleno de los requisitos legales y los aprovechó sin hacer manifestación alguna, para posteriormente requerirlos a la terminación del contrato, no reviste al empleador de buena fe, pues tales pagos conllevaban en si mismos, una abierta contravención a la ley, y como consecuencia de ello, perderá la suma pagada por cesantía parcial no autorizada por el Ministerio del trabajo.

En tal sentido, una vez realizadas las operaciones matemáticas de rigor, surge a favor del accionante por concepto de cesantías desde el 16 de febrero de 1982 y el 30 de noviembre de 2012, la suma de \$74.061.381,69. Tal como se aprecia en el cuadro que se adjunta al presente acta.

$$(\$2.371.018) \times 11245 = \$74.061.381,69$$

360

En lo que respecta a la condena de indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por el no pago total y oportuno de la cesantía, se tiene que el mismo no tiene vocación de prosperidad atendiendo a su carácter indemnizatorio, pues se tiene que opera cuando quiera que el patrono es renuente a pagar salarios y prestaciones que le deba al trabajador, situación esta que no se presenta en el caso objeto de estudio, y de darle aplicación, la demandada resultaría sancionada doblemente, al perder lo entregado al demandante por anticipo de cesantías sin la autorización legal, y por el mismo hecho, al imponérsele, como lo solicitó el reclamante, el pago de la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 28 de marzo de 2003 (Rad. 18990), luego de analizar las diferentes posiciones asumidas por la jurisprudencia sobre las sanciones contenidas en los artículos 65 y 254 del C.S.T., concluyó la no simultaneidad en su aplicación, al asentar:

*“Ahora bien, al abordar en esta oportunidad igual temática, es oportuno precisar que las referidas sanciones no pueden concurrir coetáneamente y no es dable acumularlas, porque al realizar un análisis sistemático de los indicados preceptos, interesa recordar que en la interpretación de las normas laborales debe tomarse en cuenta, esencialmente, su finalidad, esto es, la de lograr la justicia en la relación de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, tal y como explícitamente y de manera armónica lo*

*señalan los artículos 1º y 18 del Código Sustantivo del Trabajo; y en este caso particular, respecto de la indemnización moratoria, bastante se ha dicho por la Corte que únicamente procede cuando no se hayan brindado razones atendibles por el empleador para no pagar los salarios y prestaciones que debe al trabajador a la terminación del contrato, es decir media un análisis de la buena fe y, en cuanto al pago irregular de cesantías, tal actuar tiene sanción específica expresamente regulada, que lo es la pérdida de ese pago parcial por cesantías realizado de forma irregular; pero, sin que adicionalmente por sí misma genere indemnización moratoria.”*

De manera pues que como el demandante manifestó no haber recibido el pago por concepto de cesantías y como a folio 317 como antes se dijo y por ello entonces se impone la modificación de la sentencia para proferir la condena por concepto de cesantías en la suma que antes se indicó.

*Por lo anteriormente expuesto el tribunal superior del distrito judicial de santa marta, sala laboral, administrando justicia en nombre de la republica y por autoridad de la ley,*

**RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia del siete (7) de octubre de 2014, dictada por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta por lo expuesto en la parte motiva de ésta decisión.

**SEGUNDO: CONDENAR** a la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P, a reconocer y a pagar a José Enrique Guevara Salgado la suma de Setenta y Cuatro Millones Sesenta y Un Mil Trecientos Ochenta y Un Pesos con 69/100s (\$74.061.381,69), por concepto de cesantías.

**TERCERO:** Absolver a la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P. de las demás pretensiones incoadas por el demandante de conformidad por lo expuesto en la parte motiva de ésta decisión.

**CUARTO:** Sin costas en esta instancia dado que las pretensiones prosperaron parcialmente.

**QUINTO:** Notifíquese en estrados la presente decisión.

La anterior decisión queda notificada en estrados. No siendo otro el objeto de la presente audiencia se declara terminada y, para constancia, se firma por los que intervienen.

CARLOS ALBERTO QUANT ARÉVALO

Rad. 2015-00080

ROBERTO VICENTE LAFAURIE PACHECO

ISIS EMILIA BALLESTEROS CANTILLO