



Sentencia 51858 de 2018 Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL1730-2018

Radicación nº. 51858

Acta 13

Bogotá, D.C., nueve (9) de mayo de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por MARTHA MARÍA GÓMEZ MÁRQUEZ, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 11 de marzo del 2011, en el proceso que instauró la recurrente contra la INDUSTRIA LICORERA DEL MAGDALENA EN LIQUIDACIÓN y EL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA.

I. ANTECEDENTES

Martha María Gómez Márquez llamó a juicio a la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación y al Departamento del Magdalena a fin de que se reconociera y pagara la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, equivalente a los salarios dejados de percibir entre el 10 de septiembre de 2004 y el 30 de abril de 2006; subsidiariamente, se ordenara la indemnización «*teniendo en cuenta el término presuntivo, contado desde su vinculación inicial en enero 16 de 1995, es decir, desde el 10 de septiembre de 2004 hasta el 13 de enero de 2005*». Así mismo el pago del bono pensional por el tiempo de servicios prestados, o en su defecto, los aportes a salud y pensión, y la indemnización moratoria por el no pago oportuno de las prestaciones adeudadas a partir del 22 de enero de 2005.

Fundamentó sus pretensiones, en que fue vinculada a la Industria Licorera del Magdalena mediante Resolución nº 01 de 1995, para desempeñar el cargo de Tesorera; que a través de la Resolución nº. 07 del 1º de febrero de 1995, se cambió la denominación del cargo que ejerció por el de Asistente Administrativo y Financiero, con fundamento en el acto nº. 05 del 31 de enero del mismo año, que estableció la planta de recursos humanos «*entre los cuales no aparecía el de Tesorero*», y que se volvió a crear siendo encargada «*mientras se dio la vacancia*».

Que en Resolución nº. 27 de mayo 26 de 1998, el Gerente de la Licorera ordenó la elaboración del contrato de trabajo para el cargo de Asistente Administrativo y Financiero, al considerarlo «*propio de trabajador oficial y no del empleado público*»; en el que se pactó un término fijo por 19 meses del 1 de junio de 1998 hasta 31 de diciembre de 1999; que en la cláusula 3, se estipuló la prórroga automática, en caso de no informarse que el contrato no continuaba con 30 días de antelación a la terminación del mismo; que se prorrogó en diciembre 31 de 1999, julio 31 de 2001 y febrero 28 de 2003.

Relató que el 21 de marzo de 2003, la accionada expidió la Resolución nº. 007, tras considerar que el plazo se había extinguido el 28 de febrero

de 2003, «desconociendo la cláusula que dispuso su prórroga automática», en razón a que se hacía necesario «legalizar su situación laboral», por lo que resolvió vincularla al mismo cargo que venía desempeñando con retroactividad al 1° de marzo de 2003, a pesar de que el acto administrativo en referencia no varió las funciones ni la denominación; que mediante Resolución nº. 024 del 9 de septiembre de 2004, fue declarada insubsistente, decisión que fue notificada el 10 del mismo mes y año, data en la que se encontraba el contrato prorrogado.

Manifestó que la terminación del vínculo no estuvo amparada en una justa causa, lo que deviene en un despido injusto y, en consecuencia, la indemnización; que no se le pagaron oportunamente las prestaciones sociales, en particular las cesantías, que solo vino a sufragar el departamento de Magdalena el 25 de julio de 2007, y que tampoco se le cancelaron los aportes a Seguridad Social Integral por concepto de salud, pensión y riesgos laborales (f.º 22 al 27, cuaderno nº.1).

Luego de admitida la demanda por auto del 12 de marzo de 2008 y surtidos los traslado de rigor, la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación guardó silencio, solo contestó el Departamento de Magdalena, entidad que se opuso a las pretensiones y, formuló en su defensa las excepciones que denominó: «inexistencia de la obligación», «cobro de lo no debido», «pago», «doble asignación del tesoro público», «prescripción», «compensación», «buena fe» y «no agotamiento de la vía gubernativa - falta de competencia».

Mediante auto del 10 de marzo de 2009, el juez de primera instancia en la audiencia pública de conciliación obligatoria, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio, declaró probada la excepción previa de falta de competencia; ordenó devolver la demanda con sus anexos y la cancelación de su radicación.

Contra dicha providencia la demandante interpuso recurso de apelación; por lo que en proveído del 30 de junio de 2009, dictado por el Tribunal Superior de Santa Marta (f.º 14 al 19, cuaderno nº.1), resolvió revocar parcialmente el auto de 10 de marzo de 2009, y en su lugar, ordenó al *quo* continuar con el proceso contra la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación, solo en lo referente a las indemnizaciones por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo y la moratoria.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral de Descongestión de Santa Marta, en fallo del 22 de febrero de 2010 (f.º 124 a 129, cuaderno nº.1), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de prescripción propuesta por el apoderado DEL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA, en contra de las acciones incoadas en la demanda instaurada en (sic) por MARTHA MARIA GOMEZ MARQUEZ.

SEGUNDO: ABSOLVER a la INDUSTRIA LICORERA DEL MAGDALENA EN LIQUIDACIÓN, en virtud de la declaración de prescripción.

TERCERO: CONDENAR en costas a MARTHA MARIA GOMEZ MARQUEZ.

CUARTO: ORDENAR que en caso de no ser apelada la presente providencia se someta al grado jurisdicción denominado consulta, ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta al resolver el recurso de apelación interpuesto por la accionante, en decisión del 11 de marzo de 2011 (f.º 13 al 31 cuaderno nº. 3), consideró:

1° REVOCAR: el fallo apelado el 22 de febrero de 2010, proferido por el Juzgado Laboral de Descongestión del Circuito de Santa Marta; y, en su

defecto, CONDENAR a la INDUSTRIA LICORERA DEL MAGDALENA, EN LIQUIDACIÓN, a pagar a MARTHA MARÍA GÓMEZ MÁRQUEZ, lo siguiente:

Por concepto de Indemnización por Terminación Unilateral y Sin justa Causa del contrato de trabajo, la suma de: CUATRO MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS SESENTA Y DOS PESOS CON VEINTISEIS CENTAVOS. (\$4 '550.962,26).

2° COSTAS. A cargo de la Industria Licorera del Magdalena las de la primera instancia. Sin ellas en la apelación.

Le otorgó la razón a la demandante en cuanto a que el juez de primera instancia no tenía competencia para declarar la prescripción de las pretensiones, debido a que la excepción la impetró el Departamento del Magdalena, y frente a esta entidad, en proveído del 30 de junio de 2009, se había declarado probada la excepción de «no agotamiento de la vía gubernativa», ordenándose continuar con el proceso solo contra la Industria Licorera, la cual no compareció al proceso.

Observó que la Industria para la época en que la demandante prestó sus servicios, era una empresa comercial e industrial del orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creada mediante Decreto 688 de 1957 y la ordenanza nº. 88 de 1959; que el carácter de trabajador oficial no dependía de la voluntad de las partes, sino de la ley, en virtud del Decreto Ley 1222 de 1986, y según criterio avalado por esta Corporación en la sentencia CSJ SL 5, ago. 2008, rad. 32171, señaló que el hecho de que la accionante hubiera sido nombrada mediante acto administrativo, no le daba la calidad de empleada pública, más cuando no se aportaron los estatutos de la empresa con el fin de establecer si se encontraba dentro de la excepción que contempla la citada normativa, carga que le correspondía a la parte demandada, ya que:

[...] según los medios de convicción aportados al plenario, (fls. 8 a 25), fue vinculada a la empresa demandada, mediante Resolución No. 01 de enero 13 de 1995, en el cargo de Tesorera y posesionada el día 16 de enero de 1995; posteriormente mediante Resolución No. 07 de febrero 01 de 1995 se le cambió la denominación al cargo de Tesorera, por el de Asistente Administrativo y Financiero al desaparecer este cargo por la Resolución No. 05 de 31 de enero de 1995; luego mediante Resolución No. 27 de 26 de mayo de 1998 la Industria Licorera del Magdalena ordenó la elaboración de un contrato individual de trabajo, y el 1° de junio de 1998 se le celebró el contrato individual de trabajo a término fijo por el lapso de 19 meses, cuyo vencimiento se dio el 28 de febrero de 2003, y a través de la Resolución No. 007 de 21 de marzo de 2003, se le vinculó como asistente administrativo y financiero de la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación, dándose la declaración de insubsistencia de la empleada mediante Resolución No. 024 de 09 de septiembre de 2004.

Adujo que el 16 de enero de 1995, la demandante se vinculó al servicio de la Industria Licorera del Magdalena en calidad de trabajadora oficial, mediante contrato de trabajo a término indefinido, de conformidad con el artículo 40 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945; que la relación laboral tuvo prórrogas sucesivas de «seis meses en seis meses», configurándose el plazo presuntivo del artículo 46 *ibidem*, pero que no obstante, al consagrar la norma en cita a una presunción de carácter legal «las partes acordaron en cuanto a su duración, una modalidad diferente a la que por ley se presume, es decir, variaron la vinculación laboral de contrato a término indefinido que venía desarrollándose, por un contrato a término fijo», que:

[...] En efecto, de la Resolución No. 27 de mayo 26 de 1998, que obra a folio 14 del plenario, mediante la cual se ordena la elaboración de un contrato y del contrato individual de trabajo a término fijo, que aparece a folio 15 del expediente, se colige que las partes convinieron con total y absoluta nitidez, es decir, con acuerdo absoluto y voluntad manifiesta de ambos contratantes, desvirtuar dicha presunción legal del plazo presuntivo, para variar la modalidad de contratación que se venía presentando de término indefinido a término definido, modalidad que consagra el artículo 38 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945.

[...]

Pues bien, de conformidad con la Cláusula Tercera del Contrato individual de trabajo a término fijo, las partes contratantes establecieron un plazo de duración de tal convenio de 19 meses, desde el 1° de junio de 1998, prorrogables por el mismo período, si no se diere preaviso alguno.

[...]

Y, en aplicación de los artículos 39 y 43 del Decreto antes citado, en este asunto, una vez expiró el plazo inicialmente pactado, de 19 meses, que lo fue, el 31 de diciembre de 1999, la trabajadora demandante continuó prestando sus servicios a la entidad empleadora, con su consentimiento expreso, pues así lo hizo ver en la Resolución No. 007 de marzo 21 de 2003, cuando expresó: "(...),Que la señora MARTHA GÓMEZ MÁRQUEZ, se ha venido desempeñando ininterrumpidamente en ese cargo desde el 16 de enero de 1995, muy a pesar del vencimiento de su contrato el 28 de febrero de 2003, continuó al frente de su responsabilidad por disposición de la Gerencia, por lo que se hace necesario legalizar su situación laboral a partir del 1 ro de marzo de la presente anualidad(...)", ello quiere decir entonces, que el contrato se prorrogó por tiempo indefinido, es decir de seis meses en seis meses, desde el 1° de enero de 2000 hasta el 9 de septiembre de 2004, fecha en que fue declarada insubsistente la demandante, mediante Resolución No. 024 de 9 de septiembre de 2004.

En consecuencia, se dieron prórrogas sucesivas del contrato de trabajo a término fijo, desde el 1° de enero de 2000, hasta el 1° de julio de 2004, fecha en que comenzó la última prórroga de seis meses, hasta el 9 de septiembre de 2004, data de terminación del contrato de trabajo que recobró la modalidad de término indefinido; y, como la declaratoria de insubsistencia, acto mediante el cual se terminó el contrato de trabajo que se celebró entre las partes, no está soportada dentro de las justas causas que consagra el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, ello quiere decir, que tal vinculación laboral se dio por terminada por parte de la entidad demandada, de manera unilateral e injusta, por lo que tiene derecho la parte demandante a la indemnización unilateral sin justa causa que establece el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945.

[...]

Por consiguiente, la actora tiene derecho a recibir los salarios correspondientes desde el 10 de septiembre de 2004 al 31 de diciembre del mismo año, tiempo que le faltaba para cumplirse el plazo presuntivo, lo que equivale a 3 meses y 21 días, que arroja un total de 111 días y multiplicados por el salario diario de \$40.999.66, de enero de 2005, teniendo en cuenta el salario que devengaba la trabajadora, y que aparece a folio 18 del plenario, en cuantía de \$1'226.990,00, y no el que afirmó en la demanda por valor de \$ 1'636.575.00, por cuanto no logró demostrarlo durante el curso del proceso, carga probatoria que le correspondía en virtud del artículo 177 del C.P.C., aplicable al proceso laboral en aplicación del principio de integración, por tratarse de la afirmación definida sobre un hecho concreto, limitado en tiempo y lugar, arroja un total por concepto de la indemnización unilateral sin justa causa debida a la actora, de: \$ 4'550.962,26.

En lo relativo a la indemnización moratoria por el no pago oportuno de las cesantías, el Colegiado luego de citar los artículos 65 del CST y 1° del Decreto 797 de 1949, para diferenciar su ámbito de regulación, en cuanto a los trabajadores particulares y oficiales, las sentencias CSJ SL, 5 ago. 2008, rad. 30979 y la CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529, consideró que:

[...] la jurisprudencia ha sostenido, de vieja data, que frente a la pretensión de sanción moratoria, tanto la consignada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como la del Decreto 797 de 1949, que regula esa indemnización para el caso en que el trabajador sea del sector oficial, como ocurrió en este asunto, su aplicación no es inexorable ni automática, porque si hay circunstancias de las que pueda inferirse que el empleador actuó de buena fe al no pagar o retardar el pago de créditos laborales que den lugar a ella, debe abstenerse de imponerla.

[...]

(...) observa la Sala que la conducta del empleador estuvo revestida de buena fe, por cuanto de los documentos que obran a folios 8 a 25 del plenario, se colige la firme convicción de no estar la entidad demandada frente a un contrato de trabajo respecto de la actora, pues desde el inicio de la relación laboral fue vinculada por una situación legal y reglamentaria hasta su finalización, con excepción del período de diecinueve meses, en que se celebró el convenio de trabajo por plazo definido, conducta que se erige como suficiente para considerarla como de buena fe; esto es, estuvo justificada con argumentos que pese a no ser evaluados como viables o jurídicamente acertados, si pueden estimarse como atendibles y justificables, en la medida en que hubiesen llevado al convencimiento a la demandada de la inexistencia de un vínculo laboral, cubierto bajo la figura jurídica del contrato de trabajo, y muy por el contrario, tales resoluciones de nombramiento fueron producidas sin solución de continuidad, lo que da a entender que le brindaban a la demandante cierta estabilidad relativa, y tenían plena justificación, pues si bien no era la forma acertada de vinculación en dicha entidad, en estricto sentido jurídico, si se encontraba avenida y atendible por estar la demandada fincada en una convicción de estar actuando válidamente o en derecho; por lo tanto, es factible exonerarla de la indemnización moratoria reclamada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la apoderada de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida,

[...] en cuanto revocó la absolución por indemnización por despido injusto realizada por el juez a quo en el punto segundo de la sentencia de primer grado y en su lugar, condenó a la demandada a pagar por este concepto solo la suma de CUATRO MILLONES QUINIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS SESENTA Y DOS PESOS CON VEINTISEIS CENTAVOS, M.L.C. (\$4.550.962.26), y confirmó —aunque tácitamente— la absolución por indemnización moratoria; para que en su lugar, y actuando como tribunal de instancia, revoque el numeral segundo de la sentencia de primer grado y condene a la demandada a cancelar la indemnización por despido injusto, teniendo como referencia los salarios correspondientes al tiempo faltante para el cumplimiento del plazo fijo pactado, el cual se extendía hasta el 30 de abril de 2006, fecha en la que fenecía la última prórroga expresamente autorizada del contrato, equivalente a la suma de VEINTICUATRO MILLONES QUINIENTOS DIECIOCHO MIL PESOS, M.L.C. (\$24.518.000.00) y la indemnización moratoria consagrada en el artículo 52 del decreto (sic) 2127 de 1945, subrogado por el artículo 1° del decreto (sic) 797 de 1949, a razón de un día de salario por cada día de mora en el pago de las cesantías e indemnización por despido, a partir del día 22 de enero de 2005, conforme a las pretensiones enunciadas en el libelo genitor de la acción.

En subsidio de lo anterior, solicito casar parcialmente la sentencia de segundo grado en cuanto confirmó — aunque tácitamente — la absolución por indemnización moratoria realizada por el a-quo en el numeral segundo de la sentencia de primer grado, para que en sede de instancia, revoque en ese punto la sentencia aludida, condenando a la demandada a reconocerla, a partir de enero 22 de 2005 en cuantía equivalente a un día del último salario por cada día de retardo, hasta cuando se realice el pago de la indemnización por despido injusto reconocida en la sentencia del juez ad-quem.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, que no fueron replicados y que se resolverán el primero, el segundo y el tercero de forma conjunta, por cuanto acusan el mismo elenco normativo y persiguen idéntico fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de ser violatoria por la vía directa, en modalidad de infracción directa «de los artículos 1602 del Código Civil y 11 de la Ley 6ª de 1945, interpretación errónea de los artículos 38 y 43 del Decreto 2127 de 1945 y aplicación indebida del artículo 51 del mismo decreto».

Manifiesta que comparte la conclusión del Tribunal en cuanto a que la vinculación laboral de la demandante con la Industria fue como trabajadora oficial, pero que discrepa en el alcance que le dio a los artículos 38 y 43 del Decreto 2127 de 1945, dado que entendió que a partir del 1° de enero de 2000, la relación laboral había cambiado de término fijo a indefinido, pues continuó «prestando sus servicios después de la expiración del plazo convenido», en periodos sucesivos de 6 meses, sin tener en cuenta que el artículo 38 *ibidem*, dispone que,

[...] la renovación indefinida del plazo fijo, solo exige como condición la constancia escrita de las prórrogas, a término de lo que dispone la segunda disposición cuando ordena: "...La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito...". Sin embargo, ni de su texto ni de su espíritu puede deducirse que la constancia escrita de ella deba realizarse solo a la finalización de cada período y que por ello mismo las partes estén impedidas para autorizarla anticipadamente mediante cláusula especial, tal como sucedió en el caso sub lite y lo entendió el tribunal al citar expresamente la cláusula tercera del contrato señalado.

Indica que el artículo 38 no determina en qué momento debe estipularse la prórroga del contrato, razón por la cual si se entendiera que se puede realizar con la solemnidad de la escritura en el desarrollo del mismo o, antes de su finalización «no habría razones para entender que no puedan las partes establecerla desde su inicio»; que por ello, no es correcto interpretar el artículo 43, en el sentido de que en todos los casos en que el contrato a término fijo subsista después del acaecimiento del plazo fijado para su finalización, por continuar el trabajador prestando sus

servicios al empleador con su aprobación expresa o tácita, se mute a la modalidad contractual de fija a indefinida si por anticipado las partes han convenido su renovación automática, pues esa estipulación satisface a plenitud la exigencia del artículo 43 y, que:

[...] la interpretación que en tal sentido dio el tribunal a las disposiciones mencionadas, conllevaron también a infringir directamente el artículo 1602 del C.C., a cuyo tenor "todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.". En el mismo sentido, infringió el artículo 11 de la ley 6ª de 1945 que expresamente impone: "En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Por contera, se aplicó indebidamente el artículo 51 del mismo decreto, toda vez que se le hizo producir efecto para regular una situación que él mismo no regula, pues si bien la indemnización que se concedió por el tribunal se encuentra consagrada en la misma norma, la que correspondía aplicar es la referida a los contratos a término fijo y no la que corresponde a los contratos a término indefinido o de plazo presuntivo, pues ciertamente para la data en que ocurrió la terminación del contrato de trabajo (septiembre 10 de 2004) estaba a salvo su renovación hasta el 30 de abril de 2006, por no haberse dado a la demandante con la anticipación contractualmente señalada, la noticia de su terminación y en consecuencia, la indemnización a reconocer era y es la equivalente a los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta la fecha de vencimiento del contrato.

VII. CARGO SEGUNDO

Se acusa la sentencia de ser violatoria, por la vía directa, «en la modalidad de infracción directa de los artículos 1602 del Código Civil, 11 de la ley (sic) 6ª de 1945 y la aplicación indebida de los artículos 38, 43 y 51 del Decreto 2127 de 1945».

Señaló que el Tribunal hizo producir efectos diferentes a los artículos 39 y 43 del Decreto 2127 de 1945, cuando estimó que el hecho de que la demandante hubiese continuado prestando sus servicios a la Industria Licorera del Magdalena con su aquiescencia expresa, junto con lo decidido en la Resolución nº. 007 de marzo 21 de 2003, conllevó al cambio de la modalidad del vínculo, en tanto «abandonó su carácter de contrato a término fijo para tomar la de contrato a término indefinido o de plazo presuntivo de seis en seis meses», ya que aplicó la hipótesis normativa regulada en la parte final del artículo 43, que dispone «pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses..»», cuando lo pertinente para su solución era el aparte inicial de la norma que otorga plena validez a la prórroga del plazo fijo expresamente estipulado en el contrato, al disponer que «la prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito».

Aduce que pactada la prórroga automática y anticipada del contrato a término fijo, no es procedente que se torne a uno indefinido, conforme a lo dispuesto en el artículo 38 y el artículo 1602 del Código Civil, que otorga al contrato el carácter de ley para las partes, sin que pueda ser modificado unilateralmente por alguna de ellas; ya que la terminación del vínculo que se encontraba prorrogado, sin la concurrencia de las justas causas establecidas en la ley, generó el incumplimiento contractual, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 6ª de 1945.

Manifiesta que tal como lo consideró el Colegiado, la norma que se debía aplicar para a la indemnización por despido injusto, es el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, pero no en lo concerniente a los contratos indefinidos, sino a los de término fijo, que es «la tasa en los salarios equivalentes al período que hiciere falta para su vencimiento», razón por la que acota que la norma se empleó indebidamente.

VIII. CARGO TERCERO

Se acusa la sentencia de ser violatoria, por vía indirecta, en la modalidad de falta de aplicación «de los artículos 1602 del Código Civil y 11 de la ley (sic) 6ª de 1945, y aplicación indebida de los artículos 38, 43 y 51 del Decreto 2127 de 1945, violación a la cual se llegó por evidente error de hecho originado en la mala apreciación de unas pruebas».

Señala que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

Dar por demostrado, contrario a la evidencia, que el contrato a término fijo celebrado entre la Industria Licorera del Magdalena y la demandante, por término fijo de 19 meses, contados desde el 1º de junio de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999, se prorrogó indefinidamente por períodos

sucesivos de seis meses en seis meses, a partir del 1° de enero de 2000.

No dar por demostrado, estándolo, que el referido contrato, por disposición expresa de las partes, se prorrogó automáticamente por el mismo término inicialmente pactado (19 meses), en diciembre 31 de 1999; julio 31 de 2001, febrero 28 de 2003 y septiembre 30 de 2004, por no haberse preavisado oportunamente su terminación en la fecha de cada prórroga.

Ataca como pruebas mal apreciadas, el contrato de trabajo celebrado entre las partes (f.°15 a 16), y la Resolución n.º. 007 de marzo 21 de 2003, por medio del cual se vincula a un asesor y un asistente por necesidad del servicio (f.º. 17 a 18 y 107 a 106).

Alega la recurrente que el *ad quem* ignoró la cláusula tercera del contrato de trabajo a término fijo, que estableció la prórroga expresa, automática y anticipada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, al estimar que por mandato del 38 *ibídem* «*la renovación del mismo fue indefinida y, en consecuencia, su terminación anticipada y sin justa causa el 10 de septiembre de 2004, cuando ya se encontraba prorrogado hasta el 30 de abril de 2006*» lo que generó los efectos propios del «*incumplimiento contractual*» al tenor del artículo 11 de la Ley 6ª de 1945 y el artículo 51 del Decreto 2127 del mismo año, es decir, la indemnización por despido, los salarios correspondientes al tiempo que hizo falta para la finalización de la relación laboral.

Aduce que según con lo dispuesto en el artículo 1602 del CC, el contrato es ley para las partes, por lo que no podía ser modificado unilateralmente por la demandada a través de la Resolución n.º. 007 de marzo 21 de 2003, como así lo entendió el Tribunal, que por ello la apreciación de las pruebas resultó impropia y conllevó la aplicación indebida de los artículos 38, 43 y 51 del Decreto 2127 de 1945 y la falta de aplicación de los artículos 11 de la Ley 6ª de 1945 y 1602 del Código Civil.

IX. CONSIDERACIONES

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal estimó que la recurrente suscribió con la Industria Licorera del Magdalena un contrato individual de trabajo a término fijo, en donde se estableció en la cláusula tercera «*un plazo de duración de tal convenio de 19 meses, desde el 1° de junio de 1998, prorrogables por el mismo periodo, si no se diere preaviso alguno*»; que una vez expirado el plazo inicialmente pactado, esto es, el 31 de diciembre de 1999; la accionante continuó laborando para la Industria, esto es, «*de seis meses en seis meses, desde el 1° de enero de 2000 hasta el 9 de septiembre de 2004, fecha en que fue declarada insubsistente la demandante, mediante Resolución No. 024 de 9 de septiembre de 2004*».

En contraposición, la censura le endilga al juez plural haberse equivocado al interpretar los artículos 38 y 43 del Decreto 2127 de 1945, y de apreciación errónea del contrato de trabajo y la Resolución n.º. 007 de 2003, al colegir que a partir del 1° de enero de 2002, la relación laboral había mutado de término fijo a indefinido, sin tener en cuenta que la norma no determina en que momento puede prorrogarse, puesto que el vínculo subsistió después de la ocurrencia del plazo pactado para su finalización, y que por continuar prestando sus servicios con la aprobación del empleador, debió otorgarse la indemnización por despido sin justa causa en la modalidad de plazo determinado.

No es materia de discusión en el fallo impugnado: (i) que entre Martha María Gómez Márquez y la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación existió un contrato individual de trabajo a término fijo, pactado por 19 meses, a partir del 1° de junio de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999; (ii) que la demandante tuvo la calidad de trabajadora oficial, durante todo el tiempo que prestó sus servicios a la entidad empleadora; y (iii) que a través de la Resolución n.º.024 del 9 de septiembre de 2004, se declaró su insubsistencia en el cargo de Asistente Administrativo y Financiero.

El problema jurídico gira en establecer, si el Tribunal se equivocó al estimar que el contrato de trabajo a término fijo que ligó a las partes mutó a indefinido y se prorrogó en el tiempo de 6 meses, en 6 meses a partir del 1° de enero de 2000 hasta el 9 de septiembre de 2004, y que por ello, la recurrente es acreedora a la indemnización del artículo 51 del Decreto 2127 de 1945.

Por cuestiones de método, la Sala estudiará en primer lugar los aspectos de índole fácticos, para definir si se configuran los yerros que le endilga la censura a la sentencia recurrida.

Del estudio probatorio se encuentra que:

A folios 35 y 36 obra «contrato individual de trabajo a término fijo», suscrito entre Martha María Gómez Márquez y la Industria Licorera del Magdalena, para desempeñar el cargo de Asistente Administrativo y Financiero, con fecha de 29 de mayo de 1998, por un salario \$835.010.00, mensuales, con una jornada laboral de 40 horas semanales, discriminadas en 8 horas diarias de lunes a viernes de 8:00 a.m., a 12:00m y de 2:00 p.m., a 6:00 p.m., en donde se especifica en la cláusula tercera:

[...] El término de este contrato es de diecinueve meses (19) contados desde el primero de junio de mil novecientos noventa y ocho (1998) hasta el 31 de diciembre de mil novecientos noventa y nueve (1999), pero es prorrogable por el mismo término si con treinta días de anticipación a la terminación del contrato la Industria Licorera no manifiesta a la trabajadora su deseo de no prorrogarlo.

(Negrilla por fuera del texto original)

A folios 37 y 38 obra la Resolución n°007 del 21 de marzo de 2003, mediante la cual la Industria Licorera del Magdalena «vincula un asesor y un asistente por necesidad del servicio», con fundamento en el Decreto n°.067 del 11 de marzo de 2002, que «disuelve y liquida la industria licorera de la magdalena», en uso de las facultades otorgadas por la Asamblea Departamental.

En dicho acto administrativo, dispuso vincular a un Asistente Administrativo y Financiero «con capacidad de brindar apoyo al proceso liquidatorio», por lo que procedió a nombrar a Martha María Gómez Márquez, motivado en que:

[...] se ha venido desempeñando ininterrumpidamente en ese cargo desde el 16 de enero de 1995, muy a pesar del vencimiento de su contrato el 28 de febrero de 2003, continuó al frente de su responsabilidad por disposición de la Gerencia, por lo que se hace necesario legalizar su situación laboral a partir del 1ro de marzo de la presente anualidad.

En la parte resolutive se indica que:

ARTÍCULO TERCERO. - Vincúlese a la señora MARTHA MARÍA GÓMEZ MÁRQUEZ, identificada con la cédula de ciudadanía N° 57.411.426 de Ciénaga, como Asistente Administrativo y Financiera de la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación, con retroactividad al 1ro de marzo de 2003.

ARTÍCULO CUARTO.- Fíjese como remuneración de la señora MARTHA GÓMEZ MÁRQUEZ, la suma de UN MILLON DOSCIENTOS VEINTISEIS MIL NOVECIENTOS NOVENTA PESOS (\$1.226.990,00) M/L., los cuales se cancelarán con cargo a los recursos de la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación.

(Negrilla por fuera del texto original)

Ahora bien, los artículos 38 y 43 del Decreto 2127 de 1945, disponen que:

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

[...]

ARTICULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.

(Negrilla por fuera del texto original)

Luego de analizar las probanzas acusadas y las normas en cita, observa la Sala que le asiste razón a la censura cuando le atribuye al *ad quem* haber incurrido en los 2 errores de hecho que se enlistaron, y de haber soslayado la interpretación de los artículos 38 y 43 del Decreto 2127 de 1945, al considerar que el contrato a término fijo se prorrogó indefinidamente, por períodos de 6 seis meses, en 6 meses, desde el 1° de enero de 2000 hasta el 9 de septiembre de 2004, fecha en la cual la empresa declaró insubsistente a la demandante.

En efecto, las partes pactaron un contrato individual de trabajo a término fijo, con una vigencia de 19 meses, a partir del 1° de junio de 1998, hasta el 31 de diciembre de 1999; acordándose en la cláusula tercera que, si la Industria no le notificaba el preaviso, automáticamente la relación laboral se prorrogaría por el mismo lapso, tal como sucedió en el *sub examine*, pues operó de la siguiente forma: del 1° de enero del 2000 al 30 de julio de 2001, del 1° de agosto de 2001 al 28 de febrero de 2003, del 1° de marzo de 2003 al 30 de septiembre de 2004 y, del 1° de octubre de 2004 al 30 de abril de 2006.

Por lo anterior, el Colegiado no podía darle aplicación al plazo presuntivo del artículo 43 *ibídem*, que dispone que si vencido el plazo pactado, el trabajador continuare prestando sus servicios con el consentimiento, expreso o tácito del empleador, se considerara prorrogado por tiempo indefinido, en períodos de 6 meses; sino que debió interpretarlo de forma conjunta con el artículo 38, en el sentido de que el contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito, que no puede exceder de cinco años, pero sí es renovable indefinidamente y, darle prelación a la estipulación contractual.

En este orden, establece la Sala que si bien la relación laboral tenía fecha de terminación al 31 de diciembre de 1999, al no informarle la Industria Licorera a su trabajadora el deseo de no continuar con sus servicios, se hizo efectiva la renovación prevista en la cláusula tercera del contrato de trabajo, que contempla que sería «prorrogable por el mismo término». Recuérdese que las estipulaciones contractuales son fruto de la autonomía de las partes, y que prima su aplicación, siempre y cuando no sea ineficaz.

Esta Corporación en sentencia CSJ SL030-2018, al estudiar un asunto que si bien, no es idéntico al aquí expuesto, adoctrinó sobre la posibilidad de que en el sector oficial las partes que intervienen en un contrato a término fijo o indefinido, puedan desplazar la presunción legal prevista en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, y/o acordar de manera expresa un plazo determinado, en tanto señaló:

[...]

Sobre esta temática, la jurisprudencia ha venido sosteniendo que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales se entiende celebrado por períodos de seis meses, salvo que las partes de manera expresa y unívoca modifiquen dicha presunción legal por vía de la negociación individual o colectiva, por lo que este tipo de vinculación se puede dar por terminada legítimamente con el vencimiento del plazo presuntivo. En la sentencia SL1497-2014, sobre esta temática se destacó:

El artículo 8 de la Ley 6 de 1945, modificado por el artículo 2 de la Ley 64 de 1946, sobre el cual la censura edifica sus elucubraciones, prevé:

El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de cinco años. Cuando no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis meses, a menos que las

partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

A su vez, los artículos 40 y 43 del decreto 2127 de 1945, sobre los cuales el Tribunal estructuró sus reflexiones, consagran en su orden lo siguiente:

ARTICULO 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

ARTÍCULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.

[...]

En concordancia con lo anterior, esta Sala de la Corte ha entendido que la ley establece una suerte de presunción legal de que el contrato de trabajo pactado de manera indefinida con trabajadores oficiales, se entiende celebrado por periodos de seis meses, a menos, ha precisado, que tal cuestión se modifique por la vía de la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo. En la sentencia CSJ SL, 21 feb. 2005, rad. 23957, reiterada, entre otras, en las CSJ SL, 30 jun. 2005, rad. 24607; CSJ SL, 28 may. 2008, rad. 31490; CSJ SL, 30 sep. 2008, rad. 32558; CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584; y CSJ SL 2 may. 2012, rad. 39479, la Corte señaló al respecto:

El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral. (negrillas fuera de texto).

La Corte también ha definido que cuando las partes, a través de la negociación individual o colectiva de las condiciones de trabajo, consientan en apartarse de la figura del plazo presuntivo, tienen que elaborar cláusulas convencionales o contractuales expresas, que no dejen duda de que su intención es la de excluir los periodos de seis meses, así como de eliminar la terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo presuntivo y sancionar al empleador por la terminación unilateral del contrato de trabajo. (Negrilla por fuera del texto original)

Por lo anterior, estima la Sala que a la Industria Licorera no le era dable legalizar la situación laboral de la recurrente, a través de la Resolución nº.007 de 2003, ya que para ese momento, estaba desempeñando sus funciones en virtud de la prerrogativa contemplada en la cláusula tercera del contrato de trabajo a término fijo.

De manera que, evidencia esta Corte que la errónea valoración que hizo el juez plural de los documentos acusados condujo a que incurriera en los errores de hecho imputados por la censura, al igual que la situación fáctica comparada con las normas que se denuncian, pues al no tener en cuenta la prórroga pactada por 19 meses, actuó en contra de lo estipulado de forma expresa y voluntaria por las partes, al suscribir el pluricitado contrato a término fijo.

En consecuencia, prosperan los cargos.

X. CARGO CUARTO

Se acusa la sentencia de ser violatoria, por la vía indirecta, en la modalidad de falta de aplicación «de los artículos 11 de la ley (sic) 6ª de 1945 y 52 del decreto (sic) 2127 de 1945, subrogado por el artículo 1º del decreto (sic) 797 de 1949».

Indica la recurrente que los errores de hecho consistieron en:

Dar por demostrado, sin estarlo, que la conducta de la Industria Licorera estuvo revestida de buena fe, por haber actuado bajo la convicción de no estar frente a un contrato de trabajo respecto de la actora, en razón de estar vinculada ésta desde el inicio de la relación laboral por una relación legal y reglamentaria hasta su finalización, con excepción del período de 19 meses en que celebró el convenio de trabajo por plazo definido.

No dar por demostrado, estándolo, que la conducta de la Industria Licorera no fue nunca — ni pudo serlo — conforme con los postulados de la buena fe, si se tiene en cuenta que no contestó la demanda y, en consecuencia, jamás negó la existencia del contrato de trabajo ni justificó las razones o motivos atendibles que tuvo para cancelar tardíamente las cesantías definitivas de la demandante y la indemnización por despido injusto reclamada.

Enlista como pruebas indebidamente apreciadas:

- a). Resolución 27 de mayo 26 de 1998, por la cual se ordena la elaboración de un contrato (fl. 14 del C.O).
- b). Contrato de trabajo celebrado entre la demandante y la empresa demandada (fls. 15 a 16 del C.O.).
- c). Resolución 007 de marzo 21 de 2003, por medio de la cual se vincula a un asesor y un asistente por necesidad del servicio. (fl. 17 y 18 -107 y 106).
- d.) Resolución 024 de septiembre 09 de 2004, por medio de la cual se declaró la insubsistencia de la demandante Martha María Gómez Márquez. (fl. 66).

Así mismo, que el Tribunal no apreció:

- a). Resolución 035 de marzo 29 de 2005, por medio de la cual se acata fallo de tutela del Tribunal Superior de Santa Marta, Sala Civil -Familia, que ordena el reconocimiento y liquidación de las cesantías definitivas solicitadas por la demandante Martha María Gómez Márquez (fls. 20 y 21);
- b). Resolución 521 de julio 23 de 2007, por la cual se ordena el pago de unas acreencias laborales de la Industria Licorera del Magdalena (fls. 22 y 23);
- c). Orden de pago 3004 (fl. 24 del C.O.)

d). Informe (sic) secretarial visible a folio 72 del C.O., sobre la notificación de la demanda al representante legal de la Industria Licorera y la no

contestación de la demanda por parte de éste.

Señala que la jurisprudencia de esta Corporación, en cuanto a la interpretación del artículo 1° del Decreto 797 de 1949, ha sido constante en reconocer que su aplicación no puede ser automática, pues siempre ha de ponderarse la conducta del demandado para deducir de ella su buena fe como causal de exoneración, que se debe determinar mediante el ejercicio de valoración probatoria; que en este caso, el contrato de trabajo celebrado entre las partes jamás estuvo en entredicho, ya que en la Resolución n°. 27 de mayo 26 de 1998, se ordenó la elaboración del mismo, tras considerar que de acuerdo con los artículos 17 y 18 de los estatutos de la empresa, contenido en el Acuerdo 18 del 04 de octubre de 1985, «el cargo de asistente administrativo y financiero no es de los que pueden desempeñarse por "empleado públicos", por lo que debe considerarse a la citada funcionaria como trabajador oficial».

Indica que tampoco es discutible para la Industria Licorera, la existencia de la relación laboral como equivocadamente lo expresó el Tribunal, pues siempre estuvo convencida que,

[...] desde el 1° de junio de 1998 — fecha de su celebración — hasta el 28 de febrero de 2003, pues así lo reconoce expresamente en la resolución No. 007 de marzo 21 de 2007, suscrita también por la gerente de entonces, cuando en uno de sus considerandos manifiesta: "Que la señora MARTHA GOMEZ MARQUEZ, se ha venido desempeñando ininterrumpidamente en ese cargo desde el 16 de enero de 1995, muy a pesar del vencimiento de su contrato el 28 de febrero de 2003, continuó al frente de su responsabilidad por disposición de la Gerencia, por lo que se hace necesario legalizar su situación laboral a partir del 1ro de marzo de la presente anualidad". (Negritas y subrayado nuestro).

Aduce que no comparte la afirmación del *ad quem*, respecto de la conducta de buena fe desplegada por la demandada, «cimentada en la firme convicción de no estar frente a un contrato de trabajo respecto de la actora», pues la Industria Licorera actuó de manera pasiva, en tanto no contestó la demanda inicial, según el informe de secretaría que obra a folio 72, por lo que infiere que el colegiado ignoró por completo la ponderación de dicho principio.

Manifiesta que tampoco tuvo en cuenta el pago de los salarios y prestaciones «cuestiones ciertamente ajenas a la modalidad de la vinculación», que solo fueron reconocidas y pagadas por orden de un juez constitucional, tal como se evidencia de las documentales que corren a folios 20, 21, 22, 23 y 24, probanzas que no fueron valoradas y, que

[...] Se concluye de todo lo anterior, que en el caso de autos todas las pruebas anotadas descartan de plano una actuación de buena fe por la demandada y, en consecuencia, el protuberante error de hecho en que incurrió el tribunal al tenerla por acreditada contra toda evidencia, lo llevó a descartar la aplicación de las disposiciones mencionadas en el cargo, que regulan las reparaciones derivadas del incumplimiento contractual, siendo el instituto de la indemnización moratoria uno de los instrumentos utilizados por el legislador para gravar la violación o incumplimiento del contrato de trabajo, pues fue propósito del decreto reglamentario 797 de 1949, que subrogó el artículo 52 del decreto 2127 de 1945 imponer al empleador como deber emanado directamente del contrato, la de cancelar a su terminación todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que a esa fecha le sean exigibles, so pena de pagar por ese incumplimiento, un día de salario contabilizado desde el vencimiento del período de gracia que tiene para ello, es decir; noventa días, hasta cuando efectivamente se allane a cumplir con tales obligaciones.

En el caso de autos, el pago de la referida indemnización es procedente, pues el empleador no canceló oportunamente la totalidad de los salarios ni las prestaciones que no fueron objeto de controversia alguna en este proceso, pero, en particular, por el no pago oportuno de la indemnización que reconoció la sentencia impugnada, aun aceptando el valor en que fue tasada por aquel.

XI. CONSIDERACIONES

La Corte ha sostenido que la indemnización moratoria es una sanción que se impone por la renuencia al pago de los salarios y prestaciones sociales; empero, su aplicación no es de manera automática, pues es deber del sentenciador analizar el comportamiento del empleador en cada caso concreto, según los lineamientos de la ley, y de la jurisprudencia, para verificar si es incompatible con la noción de buena fe; ya que procede únicamente cuando la conducta no solo atente contra el trabajador por sustraerse del pago de las acreencias que le corresponden, sino también que haya fundado en una la intención de afectarlo.

En punto al tema, esta Corporación en sentencia SL8216-2016, entre otras, ha sostenido que:

[...]

Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente, pues «no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe» y «sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro» (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397).

Desde este punto vista, las decisiones fundamentadas en guías o paradigmas preestablecidos de comportamiento de buena o mala fe, se distancian del sentido que esta Sala le ha atribuido a los preceptos normativos que consagran la indemnización moratoria, que, se repite, exigen sin excepción, la revisión completa y dimensionada de todos los elementos del caso. De igual modo, también se aparta de la jurisprudencia consolidada de esta Sala, el juzgador que dirime los pleitos mediante un razonamiento basado en reglas definitivas e inderrotables de absolución de la sanción moratoria.

Luego de revisar las documentales acusadas por la censura como no apreciadas, tales como: la Resolución nº. 035 de 2005 (f.º40 y 41), por medio de la cual se obedece el fallo de tutela del Tribunal Superior de Santa Marta, y se ordena el pago de las cesantías definitivas solicitadas por la demandante; la Resolución nº. 521 de 2007 (f.º42 y 43), en donde se ordena a la demandada cancelar unas acreencias a la accionante; la orden de pago (f.º44) y el informe secretarial (f.º94), sobre la notificación de la demanda al representante legal de la Industria Licorera y su no contestación, más las probanzas analizadas en los anteriores cargos; esta Sala colige que contrario a lo afirmado por el juez de apelaciones, no se observa buena fe en la actuación del empleador.

Además, como quedó dicho en líneas anteriores, el despido de la demandante, fue sin justa causa, en tanto que se pretendió por medio de un acto administrativo legalizar una relación laboral que se estaba ejecutando legalmente, en virtud de la prórroga que contempló la cláusula tercera del contrato de trabajo a término fijo, lo cual ameritó en esta sede, disponer la condena de las diferencias adeudadas por concepto de la indemnización por despido injusto.

Así mismo, con las pruebas acusadas, no hay duda de que a la terminación del vínculo, no se cancelaron las acreencias y prestaciones sociales, pues en virtud de la orden judicial emitida por el Tribunal Superior de Santa Marta, el 18 de marzo de 2005, la llamada a juicio a través de la Resolución nº. 035 de 2005 (f.º40 y 41), le reconoció a la demandante el monto de \$17.821.889, por cesantías definitivas, y la suma de \$11.926.290, por diferencias salariales del 2001, 2002, 2003, hasta el 10 de septiembre de 2004, por lo que se evidencia la renuencia de la entidad a cancelar los respectivos emolumentos, más cuando ni siquiera hizo uso del derecho de contradicción, ni desplegó actuación alguna que pudiera mediar razones serias y atendibles que la justificara.

Por lo expuesto, concluye esta Sala que la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación, se hace merecedora a la sanción moratoria prevista en el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945.

En consecuencia, el cuarto cargo resulta fundado y próspero.

Sin costas en casación, en razón a que los cargos prosperaron.

XII. SENTENCIA DE INSTANCIA

Aunque la parte demandante formuló recurso de apelación, frente al tema relacionado con la declaratoria de la excepción de prescripción, al examinar el expediente se observa que la Industria Licorera guardó silencio, es decir, no ejerció su derecho de contradicción y, si bien el Departamento del Magdalena contestó la demanda inicial, lo cierto es que, por disposición judicial el Tribunal Superior de Santa Marta (f.º 14 al 19, cuaderno nº.1), ordenó su exclusión del proceso, por lo que mal pudo el a *quo* declararla.

Dicho lo anterior, se procede a estudiar la pretensión principal del escrito inaugural, es decir, lo atinente a las indemnizaciones por despido injusto y moratoria.

Como se recuerda, en sede de casación, se concluyó que el contrato que ató a las partes se encontraba prorrogado, cuando el empleador declaró a la trabajadora insubsistente, sin que mediara una justa causa legal, por lo que esta Corporación con fundamento en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, condenará al demandado a pagar a Martha María Gómez Márquez, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir durante el lapso de tiempo que le faltaba para que se cumpliera el plazo pactado, es decir, del 9 de septiembre de 2004 al 30 de abril de 2006.

Ahora bien, al fijársele a la actora una remuneración mensual de \$1.226.990, en la Resolución nº.007 de 21 de marzo de 2003 (f.º 38 y 39), se tiene que la Industria Licorera del Magdalena debe a Gómez Márquez la suma de \$23.312.993,54.

En cuanto a la imposición de la sanción moratoria, se condenará a la Industria Licorera del Magdalena en Liquidación, a pagar a la actora la respectiva indemnización, teniendo como salario base el valor de \$1.226.990, que da un monto diario de \$40.899,96, emolumento que deberá liquidarse a partir del 9 de diciembre de 2004, hasta cuando se verifique su pago efectivo, en virtud del término de gracia de 90 días, que prevé el artículo 1º del Decreto 797 de 1949, que modificó el artículo 52 del Decreto 2127 de 1945.

Así las cosas, se revocará la sentencia proferida el 22 de febrero de 2010, por el Juzgado Laboral de Descongestión de Santa Marta.

Las costas en primera y segunda instancia estarán a cargo de la parte demandada.

XIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia dictada el 11 de marzo del 2011, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por MARTHA MARÍA GÓMEZ MÁRQUEZ contra la INDUSTRIA LICORERA DEL MAGDALENA EN LIQUIDACIÓN.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia absolutoria de primer grado, dictada el 22 de febrero de 2010, por el Juzgado Laboral de Descongestión de Santa Marta y, en su lugar, CONDENAR a la INDUSTRIA LICORERA DEL MAGDALENA EN LIQUIDACIÓN, a reconocer y pagar a MARTHA MARÍA GÓMEZ MÁRQUEZ, las indemnizaciones por despido sin justa causa por valor de \$23.312.993,54, y la moratoria a partir del 9 de diciembre de 2004, hasta cuando se verifique su pago efectivo, de conformidad al artículo 1º del Decreto 797 de 1949, que modificó el artículo 52 del decreto 2127 de 1945, emolumento que deberá liquidarse con un monto diario de \$40.899,96.

SEGUNDO: ABSOLVER a la INDUSTRIA LICORERA DEL MAGDALENA EN LIQUIDACIÓN, de las demás pretensiones de la demanda.

TERCERO: Costas, como quedó señalado en la parte motiva.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 18:37:48