

República de Colombia

Libertad y Orden

**Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial
Bogotá D. C.
SALA LABORAL****SALVAMENTO PARCIAL DE VOTO****PROCESO ORDINARIO LABORAL**

**DEMANDANTE: LUIS ÁNGEL GALLEGU RUIZ
DEMANDADO: EMPRESA DE TRANSPORTE DEL TERCER MILENIO
TRANSMILENIO S.A. y COOBUS S.A. en liquidación judicial**

Con el debido respeto por las decisiones mayoritarias de la Sala, en este especial asunto, salvo parcialmente mi voto, pues aun cuando estoy de acuerdo con la decisión en lo que respecta a la confirmación de la sentencia de primer grado, concretamente frente a la no interrupción del término prescriptivo, alegado por la parte actora, y la responsabilidad solidaria que tiene la sociedad Transmilenio S.A.; sin embargo, me aparto de los argumentos expuestos para ordenar el pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, como paso a explicar.

En dicha providencia, en lo referente a la indemnización moratoria, se sostuvo mayoritariamente, que

Revisada la resolución 1938 del 8 de marzo de 2013, expedida por la Superintendencia de Puertos y Transporte por medio de la cual se toma la medida de sometimiento a control a COOBUS S.A., refiere que ante un pacto de cumplimiento suscrito el 28 de diciembre de 2012, dicha sociedad se obligó entre otras a la información financiera trimestral y obligación del mantenimiento del cierre financiero, sin embargo, al efectuarse la visita por parte de dicha Superintendencia en el año 2013, encontró capital suscrito y pagado con inconsistencias y cuentas por cobrar a los accionistas en mora superior a 322 días, lo cual permite establecer que la crisis financiera que llevó a la sociedad a su liquidación judicial, se debió a comportamientos inadecuados de sus estados financieros, aspecto que no puede repercutir desfavorablemente al trabajador, pues este no tenía por qué asumir los riesgos o pérdidas de la sociedad demandada, aunado a que la solicitud de proceso de liquidación fue presentado mucho tiempo después de que finalizara la relación laboral, toda vez que ésta finiquito el 30 de octubre de 2014 y la misma se radicó ante la Superintendencia de Sociedades el 13 de julio de 2016.

De suerte que, es claro que la empresa demandada no entró en proceso de liquidación por existir una fuerza mayor o caso fortuito, sino por un mal manejo financiero de sus recursos, lo cual puso en riesgo los derechos laborales de sus

trabajadores, siendo un aspecto prioritario en todo tipo de contratación en la cual se tenga a su vez vinculación de mano de obra laboral, no previendo dicha situación, lo cual que da lugar al pago de la indemnización solicitada.

Aclarándose, que la misma se extenderá solo hasta la fecha en que inició el proceso liquidatorio que lo fue el 19 de agosto de 2016, como se puede ver auto expedido por la Superintendencia de Sociedades (f° 40), en la medida que posterior a dicha data la accionada no podía hacer uso de los activos, por estar supeditada a las determinaciones que, al respecto, emitiera la Superintendencia de Sociedades [...].

[...]

Así las cosas, la condena a título de indemnización moratoria desde el 30 de octubre de 2014 hasta el 19 de agosto de 2016 (1 año, 9 meses y 20 días), correspondiente a un día de salario por cada día de retardo en una única suma de \$26.000.000, teniendo en cuenta para el efecto el salario que devengó el actor al momento de finalizada la relación laboral que fue de \$1.200.000.

Al respecto, considero que no hay lugar a imponer condena por la indemnización moratoria de que trata el numeral 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del CST, ello teniendo en cuenta que la relación laboral se finiquitó el 30 de octubre de 2014, y la demanda fue instaurada el 21 de septiembre de 2017 (f° 59); es decir, pasados más 24 meses desde cuando se terminó el vínculo contractual, y en estos eventos la norma en cita solo prevé que hay lugar a imponer condena por los intereses moratorios a partir del mes 25, lo cual tiene sustento no solo en la sentencia de exequibilidad de dicha disposición, sino en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En efecto, la Corte Constitucional, en la sentencia C-781-2003, al revisar la constitucionalidad del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, frente al término que tenía el trabajador para instaurar la demanda y reclamar la indemnización moratoria allí prevista, expuso lo siguiente:

En otras palabras, si el trabajador no ha presentado demanda por la vía judicial ordinaria dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la terminación de su vínculo laboral, o si la misma no ha sido resuelta definitivamente por la autoridad judicial, ya no se continúa haciendo exigible el pago de la indemnización moratoria –un día de salario por cada día de retardo -, sino únicamente el pago de intereses moratorios. (Subrayado y negrillas fuera del texto original)

El mencionado cambio obedeció, en opinión del legislador, a que se había constituido una “...forma de enriquecimiento de los trabajadores debido a la lentitud de la justicia cuando el trámite de un proceso laboral de primera instancia, si se cumplieran los términos no debería durar, incluida la apelación, más de seis (6) meses” pues “la manera como está prevista la indemnización por falta de pago ha dado lugar a que los trabajadores esperen para presentar sus demandas cuando están para cumplirse los tres (3) años, término de prescripción y le juegan a una cuantiosa indemnización moratoria a veces injusta ya que, de

acuerdo con la jurisprudencia, en este caso se presume la mala fe del empleador¹. (Subrayado no original).

Como puede observarse con facilidad, de esta forma el Legislador quiso exigir de los trabajadores con ingresos superiores a un salario mínimo, una carga adicional para tener derecho a la indemnización moratoria luego de transcurridos 24 meses de terminada su relación laboral, consistente en acudir durante ese lapso ante los jueces ordinarios y reclamar el pago pronto de sus acreencias. (Subrayado y negrillas fuera del texto original).

[...]

[...] es igualmente claro, a partir del mes veinticinco (25) de retardo solo a los trabajadores que devenguen hasta un salario mínimo mensual vigente y se encuentren en el supuesto de hecho de la norma se les seguirá pagando por cada día de retardo una suma igual al último salario diario, **mientras a que a los demás trabajadores se les exige adicionalmente haber acudido ante la jurisdicción ordinaria durante ese periodo y haber obtenido un pronunciamiento judicial, pues de lo contrario se les cancelarán únicamente intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, desde el mes veinticinco (25) y hasta cuando el pago se verifique.** (Negrillas fuera del texto original).

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, sobre el mismo aspecto, de manera reiterada ha sostenido que cuando la demanda ha sido presentada pasados los 24 meses, solo resulta viable imponer condena por los intereses moratorios a partir del mes 25; así se ha sostenido de manera pacífica desde la sentencia CSJ SL, 6 May. 2010, Rad. 36577, reiterada en la CSJ SL10632-2014, y más recientemente en providencia CSJ SL1005-2021, donde se señaló:

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador.

Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del derecho a la indemnización moratoria. Sólo le asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción de vínculo jurídico. (Negrillas fuera del texto).

Con arreglo al anterior criterio jurisprudencial, observa la Sala que la relación laboral

¹ Ponencia para primer debate en el Senado de la República. Publicada en la Gaceta del Congreso No.444 de 2002.

que se suscitó entre las partes finalizó el 6 de abril de 2003 y la demanda que dio origen al proceso fue presentada el 7 de julio de 2006 según se infiere del acta individual de reparto visible a folio 20, es decir, después de haber transcurrido 24 meses desde la ruptura del vínculo contractual. En estas condiciones, al haber reclamado inoportunamente sus acreencias laborales, la demandante perdió el derecho a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de retraso y solo le asiste derecho a los intereses moratorios sobre los créditos sociales insatisfechos.

En similar sentido, encontramos las providencias CSJ SL2966-2018 y CSJ SL-2140-2019, entre muchas otras.

Conforme a los fundamentos expuestos en la sentencia de exequibilidad del canon 29 de la Ley 789/03, y la línea de pensamiento de nuestro órgano de cierre en materia laboral, en el asunto bajo estudio, no había lugar a fulminar condena por la indemnización por mora, como se sostuvo de manera mayoritaria por los integrantes de la Sala de Decisión y, solo procedía ordenar los intereses moratorios a partir del mes 25 contabilizado este, desde cuando se dio por terminado el contrato de trabajo por parte del promotor del litigio.

De otro lado, no sobra indicar que en tratándose de una empresa liquidada, la indemnización moratoria debe imponerse hasta la fecha de suscripción del acta final de liquidación definitiva de la empresa, y NO solo hasta la fecha de inicio, como se plasmó en la providencia, pues es en aquella última data, cuando la sociedad desaparece jurídicamente y en forma definitiva, y deja de tener responsabilidad, perdiendo toda posibilidad de cumplir con sus obligaciones patronales.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia CSJ SL854-2021, al analizar un caso similar, en donde la convocada a juicio fue liquidada, sostuvo:

[...] la sanción moratoria operará hasta la liquidación de la entidad responsable, esto es, la suscripción del acta final de liquidación de Caprecom que fue publicada en el Diario Oficial n.º 50129 de 27 de enero de 2017, en razón a que partir de entonces, la convocada a juicio perdió toda posibilidad de dar cumplimiento a las obligaciones a su cargo. (Subrayado fuera del texto original).

La Sala subraya que, con la extinción definitiva de la empresa estatal, la obligación se tornó de imposible ejecución y, en tal virtud, se presenta el fenómeno de la inimputabilidad de la mora, de modo que no es viable extender la sanción más allá del 27 de enero de 2017. Así lo ha entendido esta Corporación en los eventos de disolución y liquidación de entidades en los que tampoco es posible emitir orden de reintegro o de reinstalación más

allá de su existencia; pues bien, lo mismo sucede en tratándose de la sanción moratoria dado que no es lógico condenar por la demora en la atención de obligaciones a quien se encuentra imposibilitado para cumplir (CSJ SL2584-2019). (Subrayado fuera del texto original).

Así las cosas, como ocurrió la liquidación de Caprecom, la sanción moratoria se calcula hasta que esta dejó de existir, esto es, hasta el 27 de enero de 2017.

Ahora bien, si dicho periodo de liquidación supera los dos años a los que alude el mencionado artículo 29, en los eventos en que el trabajador devengue como salario, suma superior al mínimo legal, la indemnización debe limitarse hasta por los 24 meses; esto siempre y cuando la demanda se haya instaurado dentro del término de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo, como ya se explicó.

En lo anteriores términos dejo salvado mi voto parcial.



ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO
Magistrado