



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25286 31 03 001 2016 00891 01

Luz Aracelly Aranzazu Orozco vs. VR Carga Internacional S.A.S.

Bogotá D. C., diez (10) de junio de dos mil veintiuno (2021).

De conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, resuelve la sala el recurso de apelación presentado por la demandada contra la sentencia condenatoria proferida el 6 de marzo de 2020 por el Juzgado Civil del Circuito de Funza - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia promovido contra **VR Carga Internacional S.A.S.**

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Luz Aracelly Aranzazu Orozco, promovió proceso ordinario laboral contra VR Carga Internacional S.A.S. con el fin de que se declare que entre las partes existió una relación laboral, la cual terminó por causa imputable a la entidad demandada (despido indirecto); en consecuencia, solicita el pago de la reliquidación del auxilio de cesantías y sus intereses; indemnización por despido sin justa causa, trabajo suplementario, la suma de \$290.882 por concepto de diferencia de vacaciones, indemnización moratoria, la suma de \$372.463.62 por concepto de descuento de la prima de servicio de junio de 2015, la suma de \$224.000 por concepto de descuento no autorizado, y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que fue contratada por la entidad demandada para desempeñar el cargo de asistente operativa, cumpliendo un horario de lunes a viernes de 8 a.m. a 12:30 pm y de



1:30 pm a 5:30 pm, sábados de 8 am a 12 m, a cambio de una asignación salarial mensual estipulada en la suma de \$992.584 más auxilio de transporte de \$77.700; asegura que durante el vinculo laboral nunca recibió el pago de trabajo suplementario; relata que le hicieron descuentos no permitidos a saber: 1) por valor de \$224.900 por daño de celular corporativo, 2) por valor de \$372.464 por dos cajas que presuntamente desaparecieron, que presentó renuncia irrevocable por actos de acoso laboral y le hicieron el descuento de la prima del mes de julio del año 2015 por un presunto extravío de mercancías.

2. Contestación de la demanda. La demandada aceptó la relación laboral, dijo que la actora ingresó con un sueldo básico que se fue incrementando anualmente, que no laboró horas extras; agrega que los descuentos realizados fueron producto de la pérdida de dos cajas de mercancías y el daño a un celular que se encontraban bajo su responsabilidad; por lo que se opuso a las pretensiones de la demanda. No presentó excepciones.

3. Sentencia de primera instancia.

La Juez Civil del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 6 de marzo de 2020, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 2 de agosto de 2010 hasta el 9 de febrero de 2016; en consecuencia condenó a la entidad demandada a pagar la suma de \$4.003.422 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, \$597.363 por concepto de reembolso por descuentos de salarios, \$23.822.016 por concepto de indemnización moratoria entre el 10 de febrero de 2016 y el 9 de febrero de 2018, y a partir del 10 de febrero de 2018 intereses moratorios a la tasa más alta que certifique la Superintendencia Financiera, calculado sobre la suma de \$597.363; costas, tasando las agencias en derecho en \$1.000.000; y absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

En lo que interesa para resolver en esta instancia, la juzgadora de primer grado señaló: *"(...) Sin embargo, lo que tiene que ver con la segunda causal y es con lo que ella argumenta y es el descuento no permitido, aun cuando no cita concretamente o no enlista cual es la causal que se sustenta, debemos recordar que el numeral octavo del literal b del artículo 62 del código sustantivo del trabajo establece que por parte del trabajador también son justas causas para la terminación de contrato de trabajo cualquier violación grave a las obligaciones o prohibiciones*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

que incumben al patrono de acuerdo con los artículos 57 y 59 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales y contratos individuales de trabajo, de la mano con el numeral octavo al remitirnos al artículo 59 numeral primero de la misma obra, señala que está prohibido a los patronos deducir, retener o compensar suma alguna de los montos de salarios y prestaciones en dinero que corresponde a los trabajadores sin autorización previa escrita de estos para cada caso o sin mandamiento judicial con excepción de los siguientes, no los voy a leer pero específicamente hacen alusión por embargos, retención de cuotas sindicales y por créditos con cooperativas; es decir, que para que un empleador pueda válidamente deducir o retener del salario de un trabajador y como también lo ha dicho en innumerables oportunidades la Corte Suprema de Justicia es necesario contar con autorización previa y por escrito de la trabajadora o del trabajador, de lo contrario ese descuento se considera un descuento ilegal y así el empleador estaría incurso en la causal primera de las prohibiciones que contempla la citada norma.

Entrando al análisis de las pruebas tenemos en primer lugar que el representante legal de la sociedad demandada admite que a la trabajadora se le hicieron 2 descuentos, uno por un valor de \$372.463 que corresponden a unas mercancías o cajas que se habían extraviados, según al parecer estaban bajo la custodia o responsabilidad de esta, y un segundo descuento que se efectuó en la liquidación final de prestaciones sociales por la suma de \$224.900 que correspondía a una reposición por un daño de un equipo celular que le había sido entregado a la trabajadora, frente a estos dos descuentos no obra ninguna autorización previa y por escrito de la trabajadora para que el empleador pudiese válidamente descontar los valores de los mismos, y si nos remitimos al primero de los descuentos el que se hizo en el mes de junio del año 2015 específicamente frente a la prima del mes de junio de ese año, se refiere a la pérdida de unas cajas que al parecer o supuestamente estaban a cargo de la trabajadora, descuento que se hizo de manera unilateral y sin contar con el consentimiento de aquella, tampoco hubo un proceso previo disciplinario del cual se pudiera derivar algún tipo de responsabilidad a cargo de la trabajadora donde pudiera pensarse que el empleador hubiese actuado de buena fe a considerar que estaba facultado para hacer dicho descuento, además que a folio 9 del expediente reposa la comunicación de fecha junio 12 del 2015 donde se le comunica por parte de la empresa que se le va a hacer dicho descuento sin mayor autorización, y con relación al descuento referente al pago de un equipo celular debe tenerse en cuenta que si bien es cierto en el contrato de trabajo suscrito inicialmente aparentemente el trabajador está autorizando que de la liquidación final de sus salarios y prestaciones sociales el empleador podría hacer un descuento que corresponda a la cláusula novena del contrato de trabajo suscrito inicialmente y que se encuentra visible a folio 78, aparentemente el empleado autoriza al empleador para que la terminación del contrato de trabajo se le pudiese descontar las sumas que deba por préstamos, el valor de la reparaciones por daños a elementos de trabajo tales como, computadores, aplicaciones de sistema, equipos de oficina, elementos, herramientas utensilios y demás bienes que la empleada haya recibido en el desempeño de su cargo y que lleguen a faltar al hacer entrega de su puestos de trabajo; está cláusula lo que implica es que de acuerdo con lo que allí se expone en primer y lugar debe tratarse de préstamo o de cualquier otro préstamos que sea pactado previamente entre la partes y segundo



por los daños que se hubieren ocasionados intencionalmente a los elementos, no puede tratarse de cualquier daño porque de esta manera estaríamos en contravía o estaríamos frente a una cláusula ineficaz del contrato de trabajo pues iría en detrimento de los derechos del trabajador; aquí no se demostró tampoco que dicho daño del elemento celular que se le había entregado a la trabajadora hubiese sido intencional o por mal uso, simplemente obra una afirmación pero no existe ningún otro elemento que permita inferir a esta juzgadora que dicho descuento debía o podía hacerse válidamente, y para ello debemos remitirnos a lo que ha dicho la corte suprema de justicia en sentencias SL712 del 2013 y SL1694 del 2015 cuando habla de a qué descuentos se pueden hacer válidamente al trabajador y se refiere específicamente a los créditos que se encuentren a cargo del trabajador que hayan sido previamente convenido con el empleador sin que la compensación pueda también ser utilizada en desmedro de los derechos de ese trabajador, por lo tanto y con base en lo anterior es claro para este despacho que si se dio una justa causa de terminación de contrato de trabajo por parte del empleador, lo que significa que la trabajadora estaba facultada para dar por terminada dicha relación imputándole la causa de terminación a su empleador, y en ese orden de ideas procederá entonces a reconocerse la indemnización por el despido sin justa causa conforme a las reglas obtenidas en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo...”.

4. Recurso de apelación de la parte demandada. Inconforme con la sentencia la parte demandada presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos: *“(...) Doctora no estamos conformes con la resolución por lo tanto aquí apelamos esta sentencia y que pase al siguiente. primero creemos que no está la sentencia (sic) primero no nos apartamos de pronto de la devolución de la indemnización, pero lo demás, la señora renunció, ella hizo y fue justa causa en la contestación y sus anexos se demostró que no hubo ni acoso laboral y si hubo falla de parte de la empleada para la sanción, entonces pues nosotros no estamos conformes y por otro lado también quiero que quede claro que la empresa se encuentra en la ley 1116 en este momento que le haremos llegar eso al juzgado para que tengan en cuenta eso. ”*

5. Posteriormente el apoderado judicial de la demandada el 11 de marzo de 2020 presenta un escrito que denominó apelación de proceso ordinario laboral, en donde dijo que no aceptaba la sentencia de fecha 6 de marzo de 2020, sin embargo este no puede tenerse en cuenta, ya que la Sala solo tiene competencia funcional para estudiar los puntos de inconformidad planteados en la sustentación del recurso, una vez se emite el fallo del juzgador. Junto con ese escrito también aportó un auto de la Superintendencia de Sociedades – Interdencia Regional de Medellín de fecha 29 de enero de 2015, en donde se evidencia el trámite de reorganización empresarial de la empresa demandada.



6. Alegatos de conclusión. En el término de traslado las partes no presentaron alegatos de conclusión.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: **1)** ¿Desacertó la jueza *a quo* al encontrar demostrada la causal para la configuración del despido indirecto?; **2)** ¿Tiene alguna relevancia que la empresa se encuentre incurso en el régimen de insolvencia empresarial establecida en la Ley 1116 de 2006?

8. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada parcialmente**, para en su lugar absolver a la demandada por la indemnización de despido indirecto, y **confirmada** en lo demás.

9. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo art. 62; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61, Código General del Proceso arts. 164 y 167. CSJ SL417-2021 Rad. 71672 del 27 de enero de 2021.

10. Cuestión preliminar: en este asunto no se encuentra en discusión la existencia del contrato de trabajo desde el 2 de agosto de 2010 hasta el 9 de febrero de 2016; como tampoco las condenas referentes al reembolso por descuentos de salarios y por la indemnización moratoria, por lo que la sala abordará el análisis de los puntos apelados, vale decir, la condena por despido indirecto y la posible incidencia en que la entidad demandada se encuentre en estado de reorganización empresarial.

Consideraciones

De acuerdo con lo dicho, esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados así:



1.- Despido indirecto:

Para resolver sobre la prosperidad de los argumentos de la apelación en este aspecto, es necesario recordar que, tal como lo tiene dicho la Corporación de cierre en materia laboral, quien alega un despido indirecto debe demostrar la terminación unilateral del contrato, que los hechos generadores sí ocurrieron y que estos fueron puestos al conocimiento del empleador a través de la misiva de renuncia. (SL417-2021 Rad. 71672 del 27 de enero de 2021).

En el *sub lite* se verifica que a folios 46 y 91 del expediente digital (archivo expediente) obra la carta de renuncia de fecha 22 de diciembre de 2015 presentada por la demandante a su empleador VR Carga Internacional S.A.S., del siguiente tenor: *“(...) por medio de la presente quiero presentar mi renuncia irrevocable al cargo actual que vengo desempeñando como AUXILIAR DE OPERACIONES en la sede ubicada en el KM 1.5 vía Cota – Chía a partir del 24 de diciembre del presente año, esta decisión la tomo por motivos de acoso laboral, lo cual se encuentra en el art. 64 del código sustantivo del trabajo y la Ley 1010 de 2006 art. 1 y 2. A su vez solicito me sea reembolsado el dinero que me fue descontado en el pago de la prima en el mes de julio de 2015 por el extravío de la mercancía según el art. 149 modificado por el art. 18 de la Ley 1429 de 2010...”*

Así las cosas, de dicha misiva en su literalidad, se establece que el único hecho generador del despido indirecto fue el supuesto acoso laboral, descartado por la juzgadora de instancia bajo el siguiente argumento *“en la carta de terminación del contrato de trabajo las circunstancias de tiempo modo y lugar en los cuales finca los supuestos actos de acoso laboral, no precisa, ni lo señala de manera clara para que el empleador de una u otra manera pueda entrar a defenderse en juicio o pueda entrar a responder su comunicado, no basta con solamente señalar que se ha estado o está siendo víctima de acoso laboral sino que debe precisar los hechos o los fundamentos, empero tampoco allegó ningún soporte o ninguna prueba con la cual se puede establecer que en efecto se presentaron esos eventos de acoso laboral amén de que en el interrogatorio de parte ella admite que no hizo uso de los mecanismos tendientes a ser protegida contra estos casos de acoso.”* Por lo tanto ningún reparo merece este análisis de la sentencia, en la medida en que la juzgadora de instancia no basó su decisión en tal argumento para fulminar la condena por despido indirecto.

De otra parte, la jueza *a quo* de manera errónea interpretó la carta de renuncia y consideró que la solicitud de reembolso del dinero por extravío de la mercancía era una justa causa invocada por la actora, cuando difiere



sustancialmente la intención que tenía la demandante en ese momento histórico, pues de ninguna manera se puede inferir que la terminación unilateral por parte de la trabajadora haya sido por esa razón, ella simplemente lo que le pidió a su empleador seguidamente fue que se le hiciera la devolución de ese dinero descontado de la prima de servicio del mes de julio del año 2015, se insiste, por extravío de una mercancía.

Además, en la carta de renuncia la señora Luz Aracelly Aranzazu Orozco en ningún momento dijo algo referente al reembolso de los dineros por daño del teléfono celular, sin embargo la jueza involucró tal aspecto para encontrar demostrada la justa causa para la culminación del contrato de trabajo de parte de la demandante, lo que es un desatino, pues en tratándose del despido indirecto solo se debió analizar las causas motivadas que invocó la trabajadora en su renuncia y endilgadas a su empleador, y no pueden ser otras las razones que se estudien en el proceso o se adicione otras conductas.

Ahora, el representante legal de la demandada confesó en el interrogatorio de parte que efectuó esos descuentos, y así respondió: **“APODERADA DEMANDANTE:** *Manifiéstele a este despacho como es cierto sí o no que usted le hizo un descuento a la señora Luz Aracely Aranzazu Orozco por daño a un celular corporativo de \$224.900.* **VICTOR RESTREPO:** *si, efectivamente se hizo por daño de asignación que le dio a un activo de la empresa, lo cual certificó la empresa que era Movistar certificó por concepto de mal uso del celular.* **APODERADA DEMANDANTE:** *refiere al despacho de acuerdo con su respuesta anterior si ese descuento fue autorizado por la señora Luz Aracely Aranzazu Orozco.* **VICTOR RESTREPO:** *no creo que haya sido, solamente dentro del convenio que se tenía era de que se tenía que responder por el teléfono, y uno es consciente que las cosas se dañan, pero si hay mal uso yo pienso que se tenía que hacer ese cobró.* **APODERADA DEMANDANTE:** *manifiéstele al despacho si es cierto sí o no que usted le hizo un descuento a la señora Luz Aracely Aranzazu Orozco por la suma de \$372.464 por una desaparición de 2 cajas.* **VICTOR RESTREPO:** *efectivamente se hizo la deducción ya que era una mercancía que se encontraba que era entregada directamente a la señora y nunca apareció, se hizo ese descuento efectivamente...”*

Sin embargo, la consecuencia jurídica de esa confesión no conlleva a la acreditación del despido indirecto, dado que, como se dijo, la demandante no informó al empleador que su renuncia devenía precisamente por motivo de esos descuentos realizados por la demandada, no autorizados por ella; a modo de insistencia, la demandante en la misiva de renuncia sólo pide el reembolso del



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

dinero descontado de la prima de julio de 2015, pero no invoca esa causa como fundamento de su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, luego dicha prueba solo fue conducente, pertinente y necesaria para erigir la condena por la devolución de esos dineros, y así procedió la jueza a quo, además que frente a esa determinación la parte demandada no presentó ninguna inconformidad.

Finalmente en lo que tiene que ver con el hecho de que la entidad demandada se encuentra incurso en régimen de insolvencia, baste con decir que no fue un aspecto discutido en primera instancia, con todo, en gracia de la discusión se observa, con la documental que aporta la pasiva con posterioridad a la emisión de la sentencia, que se encuentra en reorganización empresarial, tal circunstancia no tiene relevancia en este asunto de cara al recurso de apelación estudiado.

De acuerdo con lo dicho, resulta forzoso revocar parcialmente la sentencia apelada, para en su lugar, absolver a la entidad demandada por concepto de la indemnización por despido sin justa causa impuesta en primera instancia.

Así quedan resueltos los puntos de apelación.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Revocar el numeral segundo de la sentencia apelada, para en su lugar absolver a la entidad demandada por concepto de la indemnización por despido sin justa causa, acorde a lo considerado.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Tercero: Sin costas en esta instancia.

Cuarto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado