



San Andrés, Isla, veintiuno (21) de septiembre dos mil veintitrés (2023)

**Magistrado Sustanciador: Javier de Jesús Ayo Batista.**

**Proceso : Ordinario Laboral**  
**Demandante : Juliette María Jones Steele**  
**Demandado : LA S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A.**  
**Radicado N° : 88-001-31-05-001-2020-0006-01**

**Acta N° 9677**

**Tema: descuentos de crédito en la liquidación/ indemnización art. 65/ trabajo suplementario.**

#### **I. OBJETO PARA DECIDIR**

Procede esta Sala de Decisión a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada contra la sentencia de fecha treinta (30) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, dentro del Proceso Ordinario Laboral.

#### **II. ANTECEDENTES**

La señora Juliette María Jones Steele a través de apoderado Judicial, relata que entre la firma LA S.A Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A. y Juliette María Jones Steele existió una relación contractual de tipo laboral, que los extremos temporales estuvieron comprendidos entre el 1° de noviembre de 2016 y el 26 de enero de 2018, afirma que el contrato terminó por una investigación adelantada en su contra por el supuesto de una falta al extraviarse unos dineros de la entidad donde laboraba. Señala que de acuerdo con el contenido de la investigación y en desarrollo de las justificaciones para el despido, la empresa demandada adujo que la conducta de la trabajadora le generaba dudas con las respuestas y que ante tal situación ésta nunca tuvo certeza si la trabajadora había cometido o no la falta de apropiarse de los dineros, como señala en la carta de despido, pero que si tuvo la osadía de responsabilizarla de un delito penal, sin una instrucción por parte del ente investigativo, atentando contra su derecho a la honra. Afirma que muy a pesar de la duda de la conducta de la trabajadora la despidió y le endilgó el delito de abuso de confianza, como se desprende de la carta de terminación del contrato de trabajo. Considera que el despido se realizó con violación del debido proceso, ya que por el tecnicismo jurídico aplicado a los descargos practicados, no gozó la trabajadora de una

adecuada defensa técnica, como lo han señalado las altas Cortes, que la hubieren podido orientar en el interrogatorio de parte practicado, en el que se puede apreciar, i) exceso número de preguntas, (ii) practica de preguntas mixtas asertivas con no asertivas, (iii) practica de preguntas relativas a hechos de implicaciones penales, proscritas en el adjetivo laboral. Señala que la empresa a través de su investigador prejuzgó desde el inicio de la diligencia de descargos a la trabajadora, (incisos 2, 3 y 4 del acta de descargos), sostiene que la demandada no guardó un riguroso procedimiento en el proceso adelantado a la demandante para su despido, como lo dispone la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, afirmó que los faltantes que se venían presentando en las cuentas de Wingo fue informado a su superior, desde octubre de 2017 señor José Espitia, funcionario de contabilidad de la empresa, por ende, no puede endilgársele de faltar a las normas de conducta de la empresa, igualmente afirmó que de acuerdo con el conocimiento que tenía el funcionario de contabilidad respecto de los faltantes, la empresa no fue oportuna en iniciar las acciones que neutralizaran las perdidas, dejando transcurrir el tiempo, apartándose de los postulados de las altas cortes de que la sanción debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida. Sostiene que le debían los salarios comprendidos entre el 15 al 26 de enero de 2018, y que muy a pesar de la terminación contractual, a la fecha de la presentación de la demanda no le habían cancelado los salarios debidos ni las prestaciones sociales. Que le retuvieron el salario y la liquidación de prestaciones sociales bajo el concepto de un préstamo otorgado a la demandante, que la empresa nunca le realizó ni que tampoco debía y que el salario básico se estipuló en (\$1.565.410), refirió que por el tipo de actividad que realizaba y el horario en que trabajaba, devengaba un salario variable mensual, el cual se estimaba en (\$1.926.546), conforme se desprende de la operación matemática de los volantes de pago de salario. Finalmente señala que le fue expedida la certificación de que trata el numeral 7 del artículo 57 del CSTSS, con una información adicional que no estima la ley y que atenta contra la dignidad de la extrabajadora.

### **PRETENSIONES.-**

Reclama la demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo, bajo los extremos comprendidos entre el 1° de noviembre de 2016 al 26 de enero de 2018, la declaración de que LA S.A., dio por terminado y sin justa causa el contrato de trabajo. Que se declaren ineficaces el acta de descargos practicada y que dio lugar a la terminación de la relación contractual. Que se condene a LA S.A. SOCIEDAD DE APOYO AERONAUTICO S.A., al pago integral de la liquidación de las prestaciones sociales teniendo en cuenta el salario variable devengado. Que se condene a la demandada al pago del salario correspondiente al periodo del 15 al 26 de enero de 2018. Se condene a la demandada al pago de la indemnización del artículo 64 del CS del T, se condene al

pago de la sanción del art.1° Ley 52 de 1975; pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del CS del T, por el no pago del salario reclamado y la liquidación de prestaciones sociales, indexación y que se ordene a la demandada expedir una nueva certificación de trabajo, pero sin señalar la forma de terminación de la relación contractual por no ser elemento de la solicitud, lo ultra y extra petita y el pago de agencias en derecho y al pago de las costas que genere este proceso.

### **Trámite procesal y contestación de la demanda.**

En auto de sustanciación adiado 20 de febrero de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, admitió la demanda y ordenó correr traslado a la demandada.

En su oportunidad, la demandada dio contestación oponiéndose a las pretensiones declarativas y condenatorias de la demanda, por carecer de fundamento, manifestando que se atiene a lo que se pruebe, Aduce ser parcialmente cierto, el contrato terminó unilateralmente por justa causa, luego que quedó demostrada la responsabilidad de la demandante respecto al inadecuado manejo del dinero a su cargo recaudado de las ventas de la aerolínea, máxime que en la diligencia de descargos la demandante acepta tácitamente los hechos y se allana afirmando que la responsable del dinero recaudado era ella y debía reponerlo, por tanto, la consecuencia de dicha falta fue la terminación del contrato de trabajo por justa causa; Que la empresa cumplió con el debido proceso y con la investigación se demostró la responsabilidad de la demandante; la empresa no tuvo ningún tipo de dudas con respecto a la conducta y responsabilidad de Jones Steele, tanto que, una vez realizada la investigación de los hechos, se procedió con suficientes argumentos y explicaciones, la decisión de los motivos por los que se daba por terminado el contrato de trabajo con justa causa y que la empresa no endilgó el delito de abuso de confianza, sino que su conducta estuvo en contravía de las políticas y procedimientos del recaudo de dinero por ventas. La terminación del contrato laboral, se realizó acatando el debido proceso y el reglamento interno de la empresa, Aduce que la empresa cumplió con cada una de las etapas de la investigación disciplinaria. Aclara que el señor José Espitia no es funcionario de la empresa, él es funcionario de Wingo y con quien tenía contacto directo la señora Juliette, porque era el encargado de conciliar las cuentas de los dineros entregados por Lasa SA a través de Juliette Jones y fue el señor Espitia quien le solicitó que se consignara el valor recaudado de 3 días de ventas ya que era lo que faltaba a corte 31 de diciembre de 2017 y a 18 de enero de 2018, una vez la empresa se enteró de tal situación procedió a realizar el arqueo aleatorio de recaudos, a lo que manifestó la señora Juliette, que se venía presentando un descuadre desde julio de 2017, pero no dijo nada por temor y más bien estaba realizando el Rolling. Sostiene que el salario del 15 al 26 de enero de 2018, fue cancelado y consignado en su cuenta de ahorros. Habiéndose demostrado que la responsabilidad de la pérdida del dinero recaía

en la demandante, la empresa en razón a la carta de autorización de descuento suscrita por Juliette Jones, procedió a realizar la respectiva deducción, retención y pago de los dineros adeudados por la demandante respecto a los reconocidos en su liquidación de prestaciones sociales por la suma de (\$2.376.281), abonados a dicha deuda. Si bien se dedujo y se retuvo el valor de la liquidación de prestaciones sociales como abono a la deuda, no es cierto lo aseverado, por cuanto los salarios correspondientes del 15 al 26 de enero de 2018, fueron cancelados en su cuenta de ahorros. La demandante había tenido una asignación salarial de \$1.565.410 mensuales que en todo caso pudo ser variable, ya que a la empleada en ocasiones se le reconocieron en razón a los recargos u horas extras desempeñadas. El certificado laboral se expidió en virtud en el num. 7 del art. 57 del CST y por tanto cumple con las características señaladas en la Ley.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública celebrada treinta (30) de septiembre de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de esta ínsula declaró que entre LA S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico y Juliette María Jones Steele existió un contrato de trabajo que inició el 1° de noviembre de 2016 que terminó de forma unilateral el 26 de enero de 2018 por justa causa. Condenó a LA S.A. a pagar a la demandante los siguientes conceptos laborales; Cesantías \$144.583 – Intereses de cesantía \$1.253 - Primas \$140.380 - Vacaciones \$1.204.026 suma indexada \$1.353.279 - Cesantías no entregadas por valor de \$1.870.857 - Sanción por el no pago de intereses sobre las cesantías: \$1.253 – Indemnización moratoria, Art.65 CST: \$64.791 diarios desde el 27 de enero de 2018 hasta el 26 de enero de 2020; a partir del 27 de enero de 2020, pagará intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, hasta cuando el pago se verifique, indicó la juez de instancia que estos intereses los pagará la demandada sobre las sumas adeudadas a la trabajadora por concepto de salarios y prestaciones en dinero, de igual forma ordenó a la demandada expedir un nuevo certificado laboral a JULIETTE MARIA JONES STEELE, sin la anotación del motivo de la terminación del contrato de trabajo y absolvió de las demás pretensiones de la demanda. Declaró no probadas las excepciones de fondo propuestas por la demandada llamadas inexistencia de la obligación, falta de causa para demandar, pago de lo no debido, buena fe y ausencia de buena fe por parte de la demandante y condenó en costas a la demandada en el equivalente al 3% de las pretensiones de índole pecuniario pedidas. Como fundamento de su decisión, en lo que concierne a la terminación del contrato de trabajo, adujo que el artículo 62 del CST indica los casos en que empleador y trabajador pueden dar por terminado el contrato laboral, que de acuerdo con la carta de terminación del contrato, se detallan los fundamentos de la decisión como lo son las causales quinta y sexta del literal A artículo 62 del CST y del artículo 64 del reglamento interno del trabajo, LA SA enumeró las causales del reglamento interno que constituyen las justas causas para dar por

terminado el contrato de trabajo entre las que se encontró la causal 44 "Cualquier trato grave de negligencia, omisión en relación con dinero, títulos valores, documentos de garantía, escrituras, pólizas, ... En cuanto a la pretensión llamada ineficacia del acta de descargo aclaró que la falta cometida por la demandante es una justa causa para despedirla y el despido no tiene carácter de sanción de allí que el proceso disciplinario debe agotarse previo a imponer una sanción, más no es obligatorio cuándo el trabajador ha incurrido en una justa causa para ser despedido, señalo que existe un límite de preguntas a realizar en la diligencia de descargos y por el hecho de haber realizado preguntas asertivas no invalida la totalidad de la diligencia, en lo demás no hayo mérito suficientes para declarar la ineficacia del acta de descargos.

Con respecto al pago de prestaciones sociales y vacaciones, de acuerdo con el documento llamado anexos, firmado por la demandante (página 14 PDF pruebas1), ésta dio autorización desde el principio de la relación laboral para que le efectuaran los descuentos descritos en dicho documento, no obstante, las deducciones que se le hicieron obedecen a un préstamo que nunca se le otorgó a la demandante, y de acuerdo con las respuestas de la representante legal de LA SA en su interrogatorio, la retención obedeció realmente a la pérdida del dinero y que el sistema denomina parámetros y figura el concepto como préstamo, adujo la juez que no es de poca monta el que la empresa haya decidido de manera arbitraria, descontar el valor de la liquidación por un préstamo que nunca otorgó a la trabajadora, pero que en realidad se le descuenta por la pérdida de una suma que estaba bajo su custodia, sin embargo, tal error de LA S.A no podía sufrirlo la trabajadora, por tanto consideró que le asistía la condena a LA S.A a pagar el salario y liquidación de prestaciones adeudadas a la demandante. Consideró entonces el juzgado que algunas de las prestaciones a la demandante fueron liquidadas por un valor errado, el sueldo de la demandante era de \$1.565.410 pesos, del valor del salario también hace parte el trabajo realizado domingo, festivos, horas extras y sumando estos conceptos el valor del salario asciende a \$1.943.719 pesos, que es el salario base para la liquidación del contrato, no es el salario neto, también se debió tener en cuenta estos factores como lo son el trabajo realizado en domingos y festivos. Se accedió y se condenó al pago de la sanción por el no pago de los intereses sobre las cesantías por valor de \$1.253 pesos.

Condenó LA S.A. al pago de la indemnización moratoria de qué trata el artículo 65 del CST, refirió que la demandada no tuvo en cuenta el salario devengado por el trabajo realizado domingos y festivos en enero de 2018, factores que hacen parte del salario de acuerdo con artículo 127 del CST, de otra parte descontó la totalidad de la liquidación por motivo de un préstamo que nunca realizó la actora, pero que en realidad obedeció a la retención por el dinero faltante, lo cual no justifica la acción, pues no es de menor

importancia la expresión que se utilice tratándose de prestaciones y salario de una trabajadora despedida con justa causa, pero que al día siguiente de ser despedida no tiene un trabajo y cuenta con su liquidación, lo que impide advertir la buena fe en el actuar de LA S.A tanto debe pagar a la demandante la suma de \$64.791.00 pesos diarios del 27 de enero de 2018 al 26 de enero de 2020, a partir del 27 de enero de 2020 pagará intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado y hasta cuando el pago se verifique, estos intereses los pagará la demandada sobre la sumas adeudadas a la trabajadora por concepto de salario y prestaciones en dinero y ordenó a la demandada expedir un nuevo certificado sin la anotación del motivo de terminación del contrato como fue solicitado por la demandante.

### **Recurso de Apelación**

Inconforme con la decisión, el apoderado del extremo pasivo interpuso recurso de apelación y solicita revocatoria de la sentencia porque a su juicio existe una diferencia entre el salario variable y un salario fijo con variaciones de salario, infiere que en la liquidación de las prestaciones sociales, solamente se promedia el salario variable, es decir aquel que está condicionado a unos objetivos, unas metas, unas comisiones recurrentes en el tiempo, mientras que por el contrario, con el salario fijo las variaciones que este tiene como consecuencia de horas extras o recargos no transforman el salario fijo en un salario variable y por tanto los salarios causados como consecuencia de los recargos o el trabajo suplementario no implican la realización de un promedio al momento de liquidar las prestaciones sociales y en la sentencia claramente indica *“el salario no deja de ser fijo porque en su ejecución se reconozca trabajo suplementario, dominicales, viáticos ni porque el pago en algún momento incluya una bonificación esporádica.”*

Aduce que no es cierto que las prestaciones sociales que han sido pagadas deban ser objeto de una reliquidación porque no es cierto que deban tenerse en cuenta los recargos dominicales o los trabajos suplementarios para efectos de liquidarlas porque no hay que sacar los promedios sobre esos recargos o sobre ese trabajo suplementario tal como lo dice la Corte Suprema de justicia. Aduce que se incurre en una contradicción y es de vital importancia en la interpretación jurídica y en el debate técnico de las pruebas que se dé por probado la existencia de una explicación por parte de la demandada en torno al porqué desde las colillas de pago se denominó una deducción a título de préstamo, pero que al mismo tiempo y en forma contraria se desconozca esa explicación, y se desatienda la misma para concluir que el descuento realizado fue por un préstamo, es claro que sí está probado en la explicación de que el descuento se realizó fue por los faltantes generados en virtud de la autorización suscrita por la demandante, no puede entonces entenderse después que la deducción fue producto de un préstamo.

Así las cosas, no es cierto como incluso afirma el juzgado, que hayan sido producto de un préstamo, la representante legal reiteró y fue absolutamente clara al indicar que el concepto préstamo era simplemente una consecuencia de una parametrización de la nómina, simplemente significa unos valores preestablecidos dentro del software de nómina que arrojan automáticamente unos conceptos que no se modifican fácilmente dentro de una colilla de pago o dentro de una liquidación y que se debe hacer uso de ellos para poder arrojar valores positivos y negativos dentro de una liquidación. En ese orden de ideas se establece unos conceptos como son el salario, horas extras, vacaciones, prestaciones sociales y dentro de este ejercicio, el software de nómina tenía preestablecido el concepto de préstamo simplemente para denominar o detallar las deducciones que se realizaban, no para ejemplificar necesariamente la existencia de un mutuo, que fue incluso que la juez entendió con claridad pero que contrariamente indicó que fue producto de un préstamo.

Afirma que no existe un pago realmente deficitario toda vez que como ya se dijo los recargos y el trabajo suplementario no deben tenerse en cuenta y por otra parte los descuentos fueron autorizados y realizados conforme a la realidad que fue probada dentro del proceso, pero además debe decirse que la sentencia de la Corte Suprema de Justicia que fue referida incluso en los alegatos con numeración 38201 de 2010 indica *“las normas prohibitivas de la compensación rigen durante la vigencia del contrato concluido éste, es decir el contrato de trabajo, aquella prohibición queda bajo el imperio de las normas civiles, terminado el contrato de trabajo desaparecen los peligros que el legislador quiso conjurar, patrono y asalariado vuelven al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual, la compensación solo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato.”*

Afirma que los desfalcos en los que incurrió la demandante le eran plenamente exigibles, porque fue producto de su negligencia en el cumplimiento de sus funciones, no es cierto que esa protección que le dio el despacho a esos valores continúen cuando el contrato de trabajo ya ha finalizado y por ello la jurisprudencia autoriza incluso en esos momentos la compensación, aun cuando no exista una autorización expresa para los descuentos.

No es procedente la consecuencia que se deriva del análisis por parte del despacho que es la aplicación del artículo 65, si no hay un pago en deficitario y los descuentos son ajustados a la jurisprudencia, no puede entenderse tampoco si quiera que existe una mala fe por parte de la demandada, atender la jurisprudencia y atender los criterios normativos no puede derivar entonces posteriormente en la condena del artículo 65 o que se entienda que exista una mala fe, máxime cuando incluso la empresa tuvo la precaución

de pagar la integridad de los salarios causados, tanto es así que la demandante desistió de esa pretensión; porque realmente la empresa no dedujo la totalidad de la liquidación como erradamente lo mencionó el fallo de instancia, la empresa atendiendo a la buena fe y precisamente siendo protectora de la trabajadora, pagó la totalidad de los salarios causados hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo y limitó las deducciones simplemente a unos valores de menor rango cómo eran las prestaciones sociales, teniendo en cuenta además que se dedujo un valor por concepto de vacaciones; el cual no da lugar a la aplicación del artículo 65, pero bajo este análisis es evidente la buena fe de la empresa.

Sostuvo además que no hay un pago deficitario o incompleto, las autorizaciones de descuentos estaban dadas, los descuentos fueron realizados en virtud de esas autorizaciones y los pagos realizados por la empresa se ajustaron a la norma y a la jurisprudencia de tal manera que no es procedente la aplicación del artículo 65 ni las reliquidaciones establecidas por el despacho y mucho menos es procedente entender que los descuentos fueron ilegales, de igual forma objetó la condena en costas impuesta a la demandada.

### **De la Segunda Instancia**

En auto de fecha 08 de octubre de 2021, se admitió el recurso de apelación, ordenándose el traslado respectivo, de conformidad con el artículo 13 de la ley 1149 de 2007, la cual modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, y ordenó correr traslado a las partes para alegar por escrito, conforme el numeral 2 del artículo 15 del Decreto 806 del 2020.

### **Alegatos parte demandada.**

Dentro del término legal concedido únicamente la demandada se pronunció mientras que el extremo activo de la *litis* guardó silencio.

En síntesis, de acuerdo con las alegaciones del apoderado del pasivo, se solicita que se acojan sus argumentos y en consecuencia se revoque parcialmente la sentencia primigenia absolviendo de las demás pretensiones a la demandada. Expuso el apoderado que no se tuvo en cuenta que la empresa LA S.A. Sociedad de Apoyo Aeronáutico S.A efectivamente le habría reconocido y pagado a la demandante los salarios y prestaciones sociales, vacaciones, Intereses a las Cesantías, Auxilio de Transporte y Alimentación, hasta el 31 de enero de 2018, equivalente a la suma de (\$1.845.857), en la cuenta bancaria de la demandante, ello a pesar de que durante el desarrollo de la diligencia de descargos del 22 de enero de 2018, la demandante aceptó llevar a cabo la devolución del dinero de las ventas recaudas y pendientes por consignar al Cliente Wingo, con lo

que se comprobó una causal objetiva de despido porque la demandante durante un término de ocho (8) meses estuvo realizando “*Rolling o Jineteo de dinero*” sobre las ventas realizadas por servicios adicionales a los pasajeros, habiendo reconocido la demandante el error cometido, lo que constituye una condición grave y por ende la obligación o su deber en hacer la devolución del dinero que estuvo siempre bajo su responsabilidad, de modo tal que el descuento realizado al finalizar el contrato de trabajo, era procedente.

Infiere que no se puede sancionar y castigar con la imposición de la sanción moratoria (art 65 CST) por la existencia de una diferencia en la denominación que se le dio al descuento dado el manejo restrictivo de conceptos que tiene el software de nómina, cuando era claro el motivo del descuento de la suma que la misma demandante aceptó adeudar a la empresa. Sostiene que para efectos de las relaciones laborales existe un principio fundamental correspondiente a la primacía de la realidad sobre las formas y no se puede castigar o desconocer el hecho de haber decidido catalogar o denominar de una u otra manera un descuento que se autoriza por la jurisprudencia, y además autorizado por la demandante, pues lo cierto es que la deducción guarda íntima relación con una falta disciplinaria que ella conocía con previa antelación y que a su vez habría ya concedido autorización previa y ratificada en la diligencia de descargos para efectuar el descuento por el valor de **(\$28.308.782)**, que como se ha mencionado, su mandante ni siquiera ha podido obtener el pago total del dinero extraviado y que siempre estuvo bajo la custodia de la exempleada. Alegó además que erró el juzgado al considerar que las horas extras y los recargos implicaban la existencia de un salario variable, y por consiguiente debían promediarse estos conceptos para luego ordenar que debían reliquidarse y pagar un mayor valor por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, cuando la misma Corte Suprema de Justicia de vieja data ha indicado que tales conceptos no implican la existencia de un salario variable (Sentencia 1586 del 05-10-1987). Solicita se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia y se absuelva de las demás pretensiones de la demanda.

### **CONSIDERACIONES. -**

#### **Competencia y presupuestos procesales.**

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, por mando del numeral 1° del literal B del artículo 15 del CPT.

De igual manera revisada la actuación no se observa irregularidad procesal que pueda invalidar el proceso o que conlleve a emitir una sentencia inhibitoria; por lo que pasará a emitir el fallo que en derecho corresponda.

Debe decirse que, por las resultas del proceso, que fueron a favor de la trabajadora, no procede el grado jurisdiccional de consulta de que trata el art. 69 del CPL.

#### **Problema Jurídico.**

Los problemas Jurídicos a resolver son: i. determinar si era procedente al término de la relación laboral, deducir de la liquidación de las prestaciones sociales, el valor que la exempleada debía reintegrar a la empresa por faltantes de dinero que ella manejaba, bajo la figura de un crédito que nunca se otorgó a la exempleada, o por el contrario la procedencia de la condena por pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del CS del T.; ii. establecer si las horas extras y los trabajos en días domingos y festivos deben tenerse en cuenta al momento de liquidar las prestaciones sociales.

#### **Fundamentos legales y jurisprudenciales.**

Son fundamentos normativos bajo los que se sustenta la presente sentencia los siguientes:

#### **Buena fe frente a la sanción moratoria.**

Sobre el carácter de buena fe para establecer la procedencia de la indemnización moratoria consagrada del artículo 65 C.S.T, estima esta Corporación oportuno recordar que la jurisprudencia y la doctrina al unísono han predicado que la sanción referida no es de aplicación automática y consecencial al reconocimiento a favor del demandante del crédito laboral, sino que se impone cuando esté demostrado que la conducta del empleador no estuvo revestida de buena fe, en sentencia SL8216 del 18 de mayo del 2016, la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia con Radicación N°. 47048, M.P., Mag. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, puntualizó:

*“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 inderogables 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).»**

Posteriormente, en sentencia SL2804 del 7 de julio de 2021, MP., JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO, la misma corporación señaló: **“De otro lado, la consagrada en el artículo 65 del CST, que se causaría a partir de la terminación del contrato, no es de aplicación automática, lo que implica que se debe analizar si el deudor tuvo razones serias y atendibles para abstenerse del pago de lo debido, como lo ha enseñado esta Corporación, entre otras, en sentencia CSJ SL1279-2018, en la que dijo:**

**La indemnización moratoria que prevé el artículo 65 del CST, por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo, tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud.”**

### **Caso concreto**

En el caso bajo estudio la condena prevista en el art. 65 del CST, obedece al valor que se abstuvo el empleador para el pago de salarios y prestaciones sociales por un supuesto préstamo otorgado a la demandante y que no fue demostrado a fin que operara legalmente el descuento a la terminación de la relación laboral cuando el trabajador presenta deudas para con su empleador.

En cuanto a la deducción del valor del dinero extraviado y que era responsabilidad de la ex empleada, debe decirse que el empleador sí puede, en algunos casos, retener la liquidación del trabajador, o parte de ella, siempre que corresponda a obligaciones que el trabajador tenga con el empleador.

Para dilucidar los argumentos de la demandada debe aclarar esta sala que para el caso particular, tales descuentos de la liquidación de las prestaciones sociales no obedecen a obligaciones que la trabajadora hubiere contraído con su empleador, como ampliamente ha intentado hacer ver el gestor judicial de LA S.A, es claro que, si no contaba con una

autorización escrita por parte de la trabajadora, no era posible deducir ningún valor de su salario o de la liquidación de sus prestaciones sociales, por tanto el documento suscrito por la trabajadora con el que la empresa quiso asegurarse que, de ocurrir lo que en efecto ocurrió con unos dineros que eran de su responsabilidad, conforme lo asumió la ex empleada en dicha carta, debió entonces descontársele de su liquidación, parte del dinero faltante, sin embargo, en su liquidación la justificación para dicho descuento obedeció fue a un préstamo, que como bien fue aclarado en el transcurso del proceso, nunca se le otorgó a la señora Jones, de suerte que al no haberse justificado correctamente tal descuento, deviene la consecuente liquidación de sus prestaciones sociales, pues no tenía el despacho de primera instancia, fundamentos para darle una interpretación distinta, con base en las aseveraciones de la demandada quien tarde trató de cambiar el motivo justificable de tales descuentos, debe decirse que los programas con que cuenta la empresa para la liquidación de nómina no pueden estar por encima de las normas que rigen el estatuto laboral, y deben estar diseñados para realizar claramente los conceptos de ingresos y egresos del empleado.

Respecto de la explicación que relata el apoderado judicial con relación a la parametrización de la nómina si bien, es entendible la imposibilidad de cambiar los valores preestablecidos dentro del software, debe decirse que tal situación no puede recaer en la vulneración de los derechos de un empleado, pues los descuentos de su nómina deben obedecer a situaciones probables, reales; entonces en la llamada “parametrización de nómina” debe establecerse el tipo de descuento, a manera de ejemplo, “descuento por faltantes”, así como “se preestablece unos conceptos como son el salario, las horas extras, las vacaciones, las prestaciones sociales” préstamos... etc.

De acuerdo con la jurisprudencia traída para sustentar esta tesis, para la procedencia de la sanción indemnizatoria del art. 65 del CST, en el caso bajo estudio no se avizora una mala fe del ex-empleador, sin embargo, las razones que tuvo para deducir de la liquidación del contrato de trabajo por concepto de préstamo en dinero, (pdf 01 fol. 42), el valor total devengado, no se encuentran acorde con los preceptos jurisprudenciales, pues una cosa son las deducciones o compensaciones durante la vigencia del contrato, y otras las que se realizan en la liquidación final del contrato de trabajo, pues en la primera se requiere autorización previa y expresa del trabajador, mientras que en el segundo caso no se requiere del ex trabajador, siempre que sean acreencias legales y exigibles, de lo contrario nace la sanción moratoria.

A pesar de no requerirse autorización para que el empleador pueda descontar o compensar de la liquidación final acreencias para con éste o con terceros autorizadas con anterioridad por parte del trabajador, dicha deuda debe ser real y exigible legalmente

al trabajador. No debe considerarse como legal o exigible, los **daños o pérdidas**, pues en dichos casos, el trabajador o ex trabajador debe autorizarlo, de lo contrario, es un Juez el que debe ordenarlo, pues nunca lo puede descontar unilateralmente el empleador en los casos mencionados, o en cualquiera de los señalados en el artículo 149 del C.S.T. (Art. 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS).

Esta sala debe ser reiterativa en indicar que no era correcto hacer bajo un concepto distinto, al de deducciones por “perdidas”, podría ser, y ese fue el compromiso de la demandante al firmar la carta de autorización de descuentos, (pdf pruebas 01 carpeta 05 contestación DDA), y no por un “préstamo”, que nunca tuvo lugar, así dentro del curso del proceso haya quedado claro que la pérdida de la suma de dinero recaía en la ex empleada, y pecó la demandada en hacer tal deducción bajo un concepto diferente, independientemente de las justificaciones dadas, y no podemos darle una interpretación distinta, a lo q realmente sucedió, si bien se curó en salud el empleador para una eventual situación como la q acaeció asegurándose de que la empleada respondiera por su mal proceder, al momento de hacer la deducción del dinero perdido, lo hizo bajo un concepto distinto y es lo q a la luz de la jurisprudencia no podemos darle una interpretación distinta.

*“... Por consiguiente, las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, porque una vez finalizado el vínculo frente a “descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciera el empleador por deudas inexistentes o no exigibles”, lo que acarrea como consecuencia es el no pago completo de salarios o prestaciones sociales, con la consecuente sanción por mora (Sentencias CSJ Laboral, 10 de septiembre de 2003 rad. 21057, 12 de noviembre de 2004 rad. 20857 y 12 de mayo de 2006 rad. 27278), lo cual resulta plenamente aplicable en relación con lo previsto en el D. 2127/1945 Art. 27...”* (Corte Suprema de Justicia –Sala Laboral-, Sentencia 39980 del 13 febrero de 2013)

De otra arista, deprecó el vocero judicial de la sociedad demandada estar en desacuerdo con lo manifestado por la *a quo* en punto a que las prestaciones sociales pagadas a la señora Jones Steele deben ser objeto de una reliquidación, al no haberse tenido en cuenta al momento de hacer la correspondiente liquidación los montos devengados por concepto de horas extras y trabajo dominical o festivo. manifestó el letrado que, la decisión es errada, toda vez que, dichos valores según la jurisprudencia de la corte suprema no se toman en consideración cuando se va efectuar la liquidación, porque no hay que sacar los promedios sobre esos recargos o sobre ese trabajo suplementario<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Alegó además que erró el juzgado al considerar que las horas extras y los recargos implicaban la existencia de un salario variable, y por consiguiente debían promediarse estos conceptos para luego ordenar que debían reliquidarse y

De manera liminar, huelga comentar que para poder definir los elementos que integran el salario, es necesario tener claro que este concepto no solo incluye la remuneración ordinaria, sino todo aquello que recibe el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio, sin importar la forma o denominación que se adopte, caso en el que se entiende que no deja de ser salario, aun cuando se convenga de esa manera por las partes.

De tiempo atrás, se ha sostenido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que<sup>2</sup>:

**“La retribución que se debe al trabajador por servicios extras, o sea los que se prestan fuera de la jornada legal, constituye salario conforme el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo. - El pago de trabajo suplementario o de horas extras debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o, a más tardar, con el salario del periodo siguiente, conforme al artículo 134 ibídem”**

En sentencia CSJ SL403-20143, acerca de lo que se estipula como salario, explicó la corte:

**“Al margen de que el cargo fue enfocado por la vida indirecta, no esta demás reiterar en esta oportunidad, la posición que, de vieja data, viene sosteniendo la jurisprudencia laboral frente a la definición de salario conforme a los artículos 127 y 128 del CST. Conviene traerla a colación en razón a que todavía persisten por parte de algunos empleadores, prácticas laborales consistentes en que, so pretexto de la facultad otorgada por el citado artículo 128 modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990, celebran pactos salariales con los trabajadores con el propósito de restarle el carácter salarial a pagos que por esencia lo son, no obstante que son ineficaces, como sucedió en el sublite.**

Y más recientemente, en sentencia CSJ SL1798-2018<sup>3</sup>, estatuyó:

**“Es necesario subrayar que la facultad consagrada en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, no permite despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa directa es el servicio prestado, pues como lo ha sostenido esta Corporación, «la ley no autoriza a las partes para que**

---

pagar un mayor valor por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, cuando la misma Corte Suprema de Justicia de vieja data ha indicado que tales conceptos

<sup>2</sup> Decisión del 27 de noviembre de 1959, Gaceta 2217 a 2219, página 1131 y ss: Radicación n.º 47138 18

<sup>3</sup> También se puede revisar las sentencias Rad. 44416, SL8562019 y SL48662020, entre otras.

dispongan que aquello que por esencia es salario, deje de serlo (CSJ 39475,13 jun. 2012).

Si, con arreglo al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario «todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte», sumado a que el derecho del trabajo, es por definición, un universo de realidades art. 53 CP), no podrían las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas

(...) De manera que si emerge la duda sobre los pagos que hacen parte del pacto de exclusión salarial, como se explicó en la sentencia CSJ SL1798-2018, tal situación se resuelve en favor de la regla general, esto es, que, para todos los efectos, el estipendio económico es retributivo del servicio, y por lo tanto, con incidencia prestacional"

De conformidad con las preceptivas transcritas, para esta Sala fluye inomisiblemente que, las horas extras, lo mismo que los recargos por trabajo nocturno, extra nocturno, dominical y festivo, sea ordinario o extra, se incluyen dentro de la base para liquidar las prestaciones sociales (*Prima de servicios, cesantías e intereses de cesantías*), en el entendido que, este tipo de pagos tienen como finalidad retribuir o remunerar el trabajo, y, por tanto, constituyen salario. De hecho, así lo señala expresamente el artículo 127 del CST: "*Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones*".<sup>4</sup>

Así las cosas, encuentra la Sala acertado el colofón al que arribó la jueza de primer grado sobre este punto, por lo que se impone confirmar la sentencia apelada.

Respecto de la orden de expedir una nueva certificación laboral, de acuerdo con lo expresado por la representante de la demandada en la declaración de parte rendida ante el juzgado, quien indicó que el certificado estándar siempre se hace cuando la persona se retira de la empresa, y por políticas internas se pone el motivo de terminación del contrato, esta Sala deberá confirmar la decisión adoptada en primera instancia sobre el

---

<sup>4</sup> Se añade también que: son una base para calcular el salario cuando se va a realizar una indemnización, y es salario al momento de pagar seguridad social porque las horas extras son base salarial para todos los efectos.

particular, pues no debe pasarse por alto que si la persona solicita la expedición de tal certificación sin que se coloque el motivo de la terminación del contrato, la empresa así lo expedirá.

### **COSTAS**

Ante la improsperidad del recurso, con arreglo al artículo 365 del CGP, se condenará en costas a la empresa demandada, fijando las agencias en derecho de esta instancia en el equivalente a dos (02) SMLMV según dispone el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura.

### **DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto la Sala de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

### **RESUELVE.**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 30 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, Isla, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **JULIETTE MARÍA JONES STEELE** contra **LA SA SOCIEDAD DE APOYO AERONÁUTICO**. Por lo expuesto.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas a la parte demandada en el equivalente a dos (02) SMLMV (Acuerdo 10554 de 2016), a favor de la parte demandante.

**TERCERO:** En firme esta sentencia devuélvase el expediente al Juzgado de origen, previa las anotaciones de rigor.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA**  
**MAGISTRADO PONENTE**

  
**FABIO MAXIMO MENA GIL**  
**MAGISTRADO**

  
**SHIRLEY WALTERS ALVAREZ**  
**MAGISTRADA**