

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



Departamento del Tolima
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE IBAGUÉ**
Sala Quinta de Decisión Laboral

Magistrado Ponente: CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA

Decisión aprobada mediante acta No. 010 de 19 de noviembre de 2020 - Sala V de Decisión.

En Ibagué, hoy veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veinte (2020), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Ibagué, integrada por quienes firman esta providencia, dicta la sentencia a que se refiere el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, en el proceso ordinario laboral radicado número 73001-31-05-003-2019-00258-01, siendo demandante MARÍA DEL PILAR RIVERA SÁNCHEZ y demandada empresa PASSUS IPS TALLER PSICOMOTRIZ S.A.S. De conformidad con el artículo 66 del estatuto procesal laboral se entra a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia de 28 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Ibagué, que declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 15 de mayo y el 15 de agosto de 2018; condenó a la demandada al pago de cesantías debidamente indexadas; negó las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la accionada.

TÉSIS DEL JUZGADO

Adujo el A Quo que no existe controversia respecto de la relación laboral que unió a las partes y que la misma tuvo vigencia entre el 15 de mayo y el 15 de agosto de 2018, la cual fue terminada por renuncia de la trabajadora. Así mismo, los descuentos que realizó la demandada de las prestaciones sociales de la actora, que conllevó a que no se le entregará ninguna suma a la finalización del contrato, al igual que del salario de la última quincena, tal como lo acepta la representante legal de la demandada en el interrogatorio que absolvió, al señalar que dichas sumas le fueron descontadas en razón a errores encontrados en la facturación que estaba a cargo de la accionante que ascendía a la suma de \$4.084.000.000 de los cuales la actora y su compañera de trabajo debían asumir el 60%, es decir \$2.453.000.00, donde María del Pilar debía arrojarse el 70% de ese porcentaje que equivale a la suma de \$1.717.380.00, siendo sobre dicho valor sobre el cual se le aplicó el cruce de cuentas con el valor arrojado con la liquidación del contrato, los cuales fueron autorizados expresamente por la demandante según se

desprende de la cláusula décima cuarta del contrato de trabajo, en razón a la facturación de los servicios brindados a los clientes, lo que quiere decir que la empresa actuó en cumplimiento de dicha autorización, siendo legales los descuentos practicados a excepción del efectuado sobre las cesantías, por no cumplirse con los requisitos exigidos por el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, para que pueda perderse el derecho a recibirla, la cual debe ordenarse su pago debidamente indexada.

En cuanto a la indemnización moratoria señaló que a pesar de resultar ilegal el descuento que efectuó la demandada sobre las cesantías de la actora, no se observa mala fe en su actuar debido a que dicho descuento se dio bajo la convicción de la autorización que le fue dada por la trabajadora en el contrato de trabajo, por lo que creyó que era posible aplicar el mismo sobre las cesantías, lo que resultó incorrecto. Además, la accionada sólo aplicó un porcentaje de la pérdida económica que sufrió como consecuencia de los errores de la demandante, asumiendo como empresa el excedente, lo que denota un proceder de buena fe.

TÉSIS DE LOS RECURRENTES

La demandante discrepa de la sentencia al considerar que no le asiste razón al Juez de instancia en haber considerado que los descuentos que se le realizaron de su salario y prestaciones sociales deban considerarse legales, en virtud de lo pactado en la cláusula décima cuarta del contrato de trabajo, pues dicha manifestación es ilegal toda vez que de conformidad con el artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador no puede ser solidario con las pérdidas de la empresa. Además, la causa por la cual se efectuaron los descuentos no está numerada como causal en los artículos 149 y 159 ibídem, sin que se le hubiera permitido ejercer su derecho de defensa, ya que se procedió de manera arbitraria hacer los descuentos de las prestaciones sociales y salarios, sin que en este caso se pueda aplicar la sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia radicación 16794, pues allí se autorizó los descuentos bajo un supuesto totalmente diferente al aquí debatido, pues eran préstamos que el empleador le había efectuado al trabajador que difiere totalmente a lo aquí demostrado, que los mismos se realizaron por una supuesta auditoría, de la cual no se le dio la oportunidad de oponerse a dichos descuentos. Además, no se tuvo en cuenta lo manifestado por la representante legal de la demandada en el interrogatorio que absolvió, al señalar que la sociedad contaba hasta el 20 de septiembre de 2018 para realizar el cobro de dichas sumas y de acuerdo con el oficio donde se percataron de unas series de facturas que no fueron cobradas data de 5 de septiembre del mencionado año, es decir, la demandada contaba con 15 días para poder efectuar el cobro de dichas facturas y no lo ejerció. Por tanto, se debe considerar como doloso el proceder de la empresa en establecer que dicha pérdida debe asumirla la trabajadora, cuando la empleadora contaba con las herramientas para realizar el cobro, sin que se pueda tener a ésta como de buena fe, pues si bien se pactó una cláusula en el contrato de trabajo, la misma supera el límite de la equidad, pues somete al trabajador a unas condiciones desfavorables obligándolo a pagar

sumas de dinero por pérdidas de la empresa, cuando dicha entidad tuvo la oportunidad de cobrar dichas sumas de dinero, sin haberlo hecho, escogiendo el camino más fácil como fue descontarlo de manera arbitraria del patrimonio de la actora, sin permitirle ejercer su derecho de defensa.

PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER

En razón al recurso de apelación interpuesto por la demandante, la Sala determinará si los descuentos que la entidad demandada, en su calidad de empleadora realizó de la liquidación final de contrato de trabajo que sostuvo con la demandante, estuvieron acordes con la normativa que rige la materia. En caso de establecerse que dicho descuentos fueron ilegales, si se dan los requisitos para condenar a la accionada al pago de la indemnización moratoria.

Las partes no presentaron alegatos de conclusión ante esta instancia.

TÉSIS QUE SOSTENDRÁ LA SALA DE DECISIÓN

Se reformará la sentencia de primera instancia para condenar a la demandada al pago de la liquidación final del contrato de trabajo, por cuanto el descuento que aplicó sobre la misma debe declararse ilegal, ya que no fue autorizado expresamente por la demandante, sin que resulta viable la imposición de la indemnización moratoria, por cuanto no se observa mala por parte de la accionada en su proceder.

CONTROL DE LEGALIDAD

La Jurisdicción Laboral y de la Seguridad Social es competente para conocer del asunto conforme lo previsto en el numeral 1º del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. De otra parte, para surtir el recurso de apelación, se corrió traslado a los apoderados judiciales a los correos electrónicos suministrados. Adicionalmente, el auto de traslado para alegar fue publicado en el estado electrónico *No. 103C de 16 de octubre de 2020*, en la página web de la Secretaría de la Sala Laboral de esta Corporación, sin que se observe causal que invalide lo hasta ahora actuado.

ARGUMENTOS DE ORDEN CONSTITUCIONAL

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

En virtud al derecho del mínimo vital establecido en el artículo 53 ibídem, un trabajador le asiste derecho a que se le cancelen las acreencias laborales que pudieron surgir de la relación

laboral que existió entre las partes y las sanciones que se deriven del incumplimiento de sus obligaciones patronales.

SUBARGUMENTOS DE ORDEN LEGAL

No es materia de controversia en esta instancia, la relación laboral que existió entre las partes la cual tuvo ocurrencia entre el 15 de mayo y el 15 de agosto de 2018, terminada por renuncia de la trabajadora y que la empleadora al momento de liquidar su contrato aplicó unos descuentos por pérdidas irrecuperables ocasionadas por la inconsistencia y falta de facturación de viarias órdenes de pacientes emitidos por las empresas promotoras de salud, que al final dejaron sin saldo a favor de la demandante.

Respecto de los descuentos que puede efectuar los empleadores a sus trabajadores el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo señala para el caso en estudio que “...*Se prohíbe a los empleadores: 1º. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes...*” Así mismo, el artículo 149 de la misma obra sustantiva expresa: “*1º. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento. 2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses*”.

De acuerdo a las anteriores normativas, existen tres clases de descuentos que pueden efectuar los patrones del monto de los salarios y prestaciones en dinero a los trabajadores, durante el vínculo laboral y al momento de finalizar el mismo, el primero, todos los descuentos que autorice el juez laboral, pues la intervención de este funcionario garantiza los derechos del trabajador. El segundo, los autorizados por el trabajador para cada caso en particular, siempre y cuando no se afecte el monto del salario mínimo legal o convencional ni la porción de éste considerada inembargable y cuando la deuda no exceda tres veces el monto de su salario, autorización que siempre debe constar por escrito. La tercera, los descuentos autorizados por ley.

Ahora, en relación con el caso específico sobre los descuentos que pueden efectuar los empleadores una vez finalizada la relación laboral, la protección a los salarios y prestaciones del trabajador subsiste. Por tanto, el empleador no puede deducir ni retener suma alguna que el

trabajador expresa y claramente no haya autorizado o, frente a la cual no exista autorización legal o judicial. (Ver sentencia Corte Constitucional C- 710 de 1996).

En el presente caso, no se dan los requisitos de los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, para que la demandada hubiera podido descontar de la liquidación final del contrato alguna suma a la demandante, pues no existe prueba de que ésta hubiera autorizado dicho descuento en la forma establecida por los mencionados artículos, es decir, de forma escrita y para el caso en concreto, sin que la autorización dada por la actora en la cláusula décima cuarta del contrato de trabajo suscrito con la accionada (Folio 24), supla dicho requisito, pues resulta ineficaz al oponerse a las características que debe contener esta clase de autorización que debe ser para cada caso en particular y no de forma genérica como allí se estableció.

Además, no se puede establecer de manera anticipada al momento de suscribir el contrato, pues hacerlo facultaría a la empleadora a hacer justicia por sí misma, sin que la trabajadora tenga la oportunidad de defenderse frente al descuento efectuado, tal como lo ha sostenido nuestro órgano de cierre en lo ordinario al señalar que: *"...Como los artículos 59 y 149 del Código no establecen ninguna distinción sobre la oportunidad de la prohibición al empresario de descontar unilateralmente sumas de dinero, debe entenderse que ella abarca no sólo la vigencia del contrato de trabajo, sino también su terminación, y protege tanto los salarios como las prestaciones sociales. Lo anterior es una manifestación de la especial protección de que goza el trabajo, y particularmente el derecho a la retribución de los servicios del trabajador, cuya eficacia quedaría desamparada si se prohibiera la procedencia de estipulaciones genéricas preimpresas en los contratos laborales que probablemente suscribirían algunos empleados al comenzar su relación laboral en razón de su inferioridad económica y que eventualmente podrían facultar a una de las partes para hacerse justicia por sí y ante sí anticipadamente, a pesar de que su presunto derecho sea controvertible judicialmente..."* (Ver sentencia radicación 7469 de 5 de julio de 1995. Magistrado ponente, doctor José Roberto Herrera Vergara)

Máxime en este caso, que se trata de una obligación reclamada por la empleadora que no ha sido reconocida por la demandante, lo que impedía que ésta de forma unilateral pudiera efectuar dicho descuento al terminar el contrato, pues es a todas luces equivocado aceptar que el patrono pueda imponer válidamente tal descuento, sin que exista autorización escrita de la actora que le conceda dicha facultad. Por ende, los descuentos que realizó la accionada de la liquidación final del contrato de trabajo a la actora, resultan ilegales lo que conlleva a que se deba ordenar su pago.

Como el contrato de trabajo que existió entre las partes osciló entre el 15 de mayo y el 15 de agosto de 2018, percibiendo como salario la suma mensual de \$2.343.726.00, de lo que no existe discusión entre las partes, le corresponde a la demandante por prima de servicios del segundo semestre de 2018, la suma de \$292.966.00; por compensación de vacaciones la suma de \$296.221.00 y por intereses a las cesantías la suma de \$17.970.74, de acuerdo al monto de

cesantías reconocidas en primera instancia que ascendió a \$592.442.00, sumas que concuerda con la liquidación que efectuó la demandada y que obra a folio 122 del expediente, y en tal sentido se reformará este punto de la sentencia.

No ocurre lo mismo, respecto de los descuentos que dice la actora realizó la demandada de los salarios de los meses de julio y agosto de 2018, pues para el primer mes debió devengar la suma de \$2.343726.00 menos los descuentos de ley por salud y pensión, arroja un salario neto de 2.032.082.92, habiendo recibido la suma de 2.106.041.00, tal como se demuestra de las consignaciones efectuadas a la cuenta de ahorro de Davivienda el 19 de julio y 6 de agosto de 2018, donde aparecen abonos en cuenta por pago de nómina de \$1.100.000.00 y 1.016.041.00, respectivamente (Folios 16 vto. y 17). Igualmente sucede respecto del salario que debería recibir la accionante por los 15 días de agosto de 2018, el cual debió ascender a la suma de \$1.171.863.00, menos los descuentos por salud y pensión, lo que arroja un salario neto de \$1.016.041.46, habiendo recibido el 18 de agosto de 2018, la suma de \$1.016.041.00. (Folio 17), más \$549.500.00 el 6 de septiembre del mismo año. (Folio 17 vto.).

Indemnización moratoria

Esta indemnización se encuentra regulada por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y se causa por no pago de prestaciones sociales a la finalización del vínculo laboral, situación que se encuentra probada, con la condena que se impone en las dos instancias. No obstante, se resalta que la imposición de esta indemnización no opera de forma automática, dado que su naturaleza sancionatoria exige que esté precedida de un examen de la conducta del empleador, para determinar si actuó de buena o mala fe. Tal como lo adujo el A Quo, a pesar de resultar ilegales los descuentos que aplicó la demandada sobre las prestaciones sociales que debía pagar a la finalización del contrato, que dejó a la demandante sin acceder a ningún rubro, no se observa mala fe en su actuar, pues dicho descuento se dio bajo la convicción de que la trabajadora había dado autorización para el mismo, tal como se plasmó en la cláusula décima cuarta del contrato de trabajo, pues aunque la misma resulta ineficaz por no cumplir con los requisitos de los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo de Trabajo, si resulta entendible para no imponer esta indemnización en la medida que razonablemente llevó a la accionada al convencimiento de que se podía realizar los descuentos. A cambio, se condenará a la indexación de las sumas no pagadas oportunamente, debido a la pérdida del poder adquisitivo que es un hecho notorio como consecuencia de la inflación, la cual va desde el día siguiente a la terminación del vínculo laboral y hasta cuando se produzca el pago de las mismas, de acuerdo con el IPC certificado por el DANE., teniendo en cuenta para tal efecto la siguiente formula: $R = Rh \times \text{índice final} / \text{índice inicial}$.

Habrá de reformarse la sentencia de primera instancia.

CONDENA EN COSTAS

No hay lugar a imponer condena en costas en esta instancia en razón a la prosperidad parcial del recurso de apelación interpuesto por la demandante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REFORMAR el numeral 2º de la parte resolutive de la sentencia proferida el 28 de febrero de 2020 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Ibagué – Tolima en el proceso ordinario promovido por MARÍA DEL PILAR RIVERA SÁNCHEZ contra la empresa PASSUS IPS TALLER PSICOMOTRIZ S.A.S., en el sentido de condenar igualmente a la demandada al pago de \$292.966.00, por prima de servicios; \$296.221.00, por compensación de vacaciones; \$17.970.74, por intereses a las cesantías, más la indexación que ha generado el no pago de las anteriores sumas desde el día siguiente a la fecha de finalización del vínculo laboral y hasta cuando se haga efectivo el pago de las mismas, de acuerdo al IPC certificado por el DANE, teniéndose como índice final el correspondiente al mes de pago e inicial al mes de la terminación del vínculo laboral.

SEGUNDO: En lo demás dicha sentencia queda incólume.

TERCERO: SIN COSTAS en esta instancia por haber prosperado parcialmente el recurso de apelación interpuesto por la demandante.

CUARTO: DEVOLVER oportunamente el expediente al Juzgado de origen.

Envíese copia de esta decisión a los correos electrónicos de los apoderados de las partes y NOTIFÍQUESE de acuerdo a lo previsto en el artículo 9º del Decreto Legislativo 806 de 2020.



CARLOS ORLANDO VELÁSQUEZ MURCIA

Magistrado



AMPARO EMILIA PEÑA MEJÍA

Magistrada



CS Scanned with CamScanner

MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ

Magistrada