

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**



I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

Tipo de Proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicado	13001-31-05-005-2018-00042-01
Demandante	DAIRO JOSE ORELLANO RODRIGUEZ
Demandado	G4S RISK MANAGEMENT COLOMBIA S.A
Magistrado Ponente	CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS

En Cartagena a los veintinueve (29) días del mes de octubre del año dos mil veintiuno (2021), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver la apelación, dentro del proceso (ordinario), instaurado por: **DAIRO JOSE ORELLANO RODRIGUEZ** contra **G4S RISK MANAGEMENT COLOMBIA S.A** radicación única **13001-31-05-005-2018-00042-01**, dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de alternancia, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

ALEGATOS: Esta etapa se surtió mediante auto del 6 de noviembre de 2020, notificada por estado No 165 del 9 de noviembre de 2020, el cual se encuentra debidamente ejecutoriado.

II. OBJETO

El objeto de esta sentencia es resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante y el vocero judicial de la demandada, contra la sentencia del 12 de diciembre de 2018, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual declaró parcialmente probada la excepciones de inexistencia de causa para pedir, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, mala fe del demandante, compensación y declaró no probada la excepción de prescripción; declaró la existencia de la relación laboral con extremos desde el 13 de diciembre de 2010 al 31 de marzo de 2016; condenó a la demandada a pagar la suma de \$3.944.052 por descuentos sin autorización y la suma de \$38.624.251,38, por concepto de indemnización por mora; absolvió de las demás pretensiones; condenó en costas a la parte demandada, fija agencias en la suma del 10% de las condenas.

III. ANTECEDENTES RELEVANTES

Pretensiones: El demandante solicitó en su escrito de demanda: Se declare que las bonificaciones y primas relacionadas en el hecho 11 son parte constitutiva del salario que devengaba el actor. Que se condene a la reliquidación de las prestaciones sociales, ya que fueron liquidadas con el salario básico y no con el realmente devengado. Que se condene al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, por no haber pagado en su totalidad las prestaciones sociales y salario al trabajador. Que se condene a la indemnización por el retardo en el pago de las cesantías. Que se condene a la empresa demandada al pago de \$3.944.052 que le fueron descontados sin autorización a favor del Banco Davivienda. Que se condene a la indexación.

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL



Subsidiariamente solicitó: como subsidiaria de la pretensión segunda se condene a la reliquidación de las prestaciones sociales desde el inicio de la relación laboral hasta el 1 de junio de 2015, teniendo en cuenta que en esta fecha las partes acordaron que las bonificaciones y prima que recibía no constituían salario. Que se condene al pago de la indemnización moratoria por el no pago en su totalidad de la liquidación del contrato, toda vez que la demandada efectuó una deducción de \$3.944.052, sin autorización del demandante. Que se condene a la indemnización moratoria por haber liquidado las cesantías, interés de cesantías y primas con el valor de \$2.715.213 y no con el salario de \$3.086.356.

Hechos: Fundó sus pretensiones en diecinueve (19) hechos, siendo los más relevantes: Que entre el demandante y la empresa G4S RISK MANAGEMENT COLOMBIA S.A, existió un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como guarda de seguridad. Que el demandante fue asignado al proyecto REFICAR – CBI. Que REFICAR S.A estableció para los trabajadores de los contratistas un salario básico y una bonificación de carácter salarial. Que el demandante además recibió las siguientes bonificaciones: hse y cumplimiento, incentivo progreso, prima técnica, incentivo hse, bono de alimentación y auxilio de transporte y de alimentación. Que las anteriores bonificaciones o acreencias laborales se daban bajo ciertas condiciones. Que las bonificaciones las recibió el demandante mensualmente desde que la demandada y CBI pactaron el contrato de prestación de servicios. Que en fecha 1 de junio y 1 de septiembre de 2015 la empresa demandada coaccionó a todos los trabajadores asignados al proyecto Reficar- CBI, para firmar otros sí, con el fin de restarle naturaleza salarial a las bonificaciones y primas. Que esas cláusulas son ineficaces. Que las recibía para enriquecer su patrimonio. Que la demandada liquidó las prestaciones sociales con el salario básico. Que la empresa al momento de pagarle la liquidación de prestaciones sociales realizó una deducción a favor del banco Davivienda, sin autorización.

Contestación de la demanda: Mediante auto de fecha 11 de abril de 2018 (folio 143), se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a la parte demandada así: visible a folio 152 al 161 del expediente. Manifestó que los hechos 1, 2,3,5,6,9,15,17, son ciertos. Que los hechos 4,7,8,9,10,11,12,13,14,16,18,19 no son ciertos. Se opuso a las pretensiones y en su defensa propuso las excepciones inexistencia de causa para pedir, prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, mala fe del demandante, compensación y genérica.

IV.DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, profirió sentencia de fecha 12 de diciembre de 2018, mediante la cual declaró parcialmente probadas las excepciones de inexistencia de causa para pedir, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, mala fe del demandante, compensación y declaró no probada la excepción de prescripción; declaró la existencia de la relación laboral con extremos desde el 13 de diciembre de 2010 al 31 de marzo de 2016; condenó a la demandada a pagar la suma de \$3.944.052 por descuentos sin autorización y la suma de \$38.624.251,38, por concepto de indemnización por mora; absolvió de las demás pretensiones; condenó en costas a la parte demandada, fija agencias en la suma del 10% de las condenas.

ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA: El a quo indicó que en el presente asunto había sido un punto pacífico la existencia del contrato y sus extremos. Que, conforme al contrato de trabajo, en la cláusula dos se pactó la remuneración y se estableció que todos los bonos extralegales serían no constitutivos de salario; así mismo en la cláusula sexta las partes convienen que toda suma extralegal que reciba el trabajador no se tendrá como salario ni como factor de salario, tampoco constituye salario lo que reciba por mera liberalidad o bonificaciones como premio

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL



de su función. Que en el presente caso si bien se le asignaron unos beneficios extralegales, también lo es que pactaron que no tendrían incidencia salarial, no de otra forma puede interpretarse el parágrafo sexto de la cláusula dos, entonces no hay lugar a diferencia alguna, pues las partes pactaron que esos beneficios no constituían salario, y por lo tanto no tendrían que tenerse en cuenta para la liquidación de prestaciones. Además, el acuerdo se encuentra amparado en una norma legal, no puede decirse ahora que es ineficaz. En todo caso la parte demandante no ha acreditado que era como contraprestación del servicio, y se dio para mejorar el servicio. Que en el presente asunto estos pagos extralegales no tienen incidencia salarial, pues el parágrafo se pactó todo lo que fuera extralegal, tales como el incentivo hse, el incentivo progreso, la prima técnica no sería salario, y ello es válido al estar amparado en una norma. Además, fue un acuerdo libre, y no se ha demostrado que ese acuerdo haya está viciado en su consentimiento, por lo cual se mantiene vigente. Otra de las pretensiones se contrae a la devolución del descuento realizado de la liquidación final, en efecto se observa que al demandante en su liquidación final le fue descontada la suma de \$3.944.052, aquí no se trata de establecer qué fin todo ese descuento, lo que se discute es si ese descuento se hizo en virtud de una orden judicial, un mandamiento de pago o una autorización del demandante, pues la norma establece la prohibición de hacer descuentos sin autorización, si bien el demandante confesó que tenía una obligación con Davivienda, que autorizó un descuento mensual, la demandada no tenía una autorización para ese descuento de su liquidación final, en su interrogatorio de parte la demandada manifestó que existía una libranza, debió entonces aportar esa libranza, esa libranza es importante para analizar si el demandante había autorizado que si tuviera un saldo pendiente autorizaba a descontarlo, pero si no existía la autorización expresa es ilegal. En esta instancia no existe prueba de que la demanda tuviera autorización expresa de descontar dicha suma de la liquidación final, por lo tanto, ese descuento es ilegal, ya que la carga de la prueba estaba en cabeza de la demandada. En cuanto a la indemnización moratoria por ese descuento encontró que si había lugar a ello. No accedió a la indexación, al haber concedido la indemnización moratoria y ambas tienen vocación de sanción.

V. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado del demandante y el vocero judicial de la demandada interpone y sustenta recurso de apelación así:

DEMANDANTE

En cuanto a la absolución de la reliquidación de las prestaciones sociales, la decisión la basa en el parágrafo sexto de la cláusula segunda, que indica que las partes establecieron que no se tendría como salario, esa cláusula es general, contradice la jurisprudencia actual de la Corte, que dice que se debe especificar que es salario y que no lo es, esa cláusula se establece de forma genérica, esa no es la idea, la jurisprudencia dice que debe especificar, tal como lo hicieron en los otros si, donde establecieron que las bonificaciones que venía recibiendo mi mandante no iban a constituir salario, pero fue en junio del 2015, en el contrato inicial no lo hicieron, además la Corte ha dicho cuando es salario y cuando no lo es, hay que mirar su destino, y establecido los elementos entre ellos que sea habitual, está demostrado, se observa en los volantes de pagos se ve que el demandante las recibió mes a mes, entonces eran habituales, el segundo es que sea contraprestación del servicio, si se observa los otros si, se establece la naturaleza, y el otro elementos para enriquecer el patrimonio, entraban al patrimonio para enriquecerlo, las partes no pueden establecer que no es salario, al inicio de la relación no lo habían pactado, y en caso de duda debe prevalece al trabajador.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**



DEMANDADA

Solicita la revocatoria del numeral 3 y cuatro de la sentencia. Indica que ciertamente la asiste razón a la operadora judicial en cuanto a que no existe un documento para el descuento a favor de Davivienda, sin embargo y como fue declarada la mala fe del demandante como excepción, está demostrado que este dinero fue pagado a favor de su crédito, y eso demuestra la mala fe del demandante e indica la buena fe de la demandada, y ahora el demandante se está apropiando de un dinero que le pertenece y además recibiendo una compensación por salarios moratorios. En todo caso solo debería ser condenada a la devolución de lo descontado, pero no a la indemnización moratoria, ya que no se probó la mala fe, y al finalizar la relación laboral le fueron liquidada sus prestaciones con el salario promedio.

Bajo esta visión procuran la revocatoria parcial de la sentencia objeto de alzada.

VI. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA

- Artículo 127,128 del CST
- Artículo 65 del CST
- Artículo 59 del CST

Subreglas:

- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1360 -2018 radicación 53394, del 11 de abril de 2018, M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016. M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 711 DE 2021. M.P. Dr. GERARDO BOTERO ZULUAGA.
- **Consonancia:** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Salario. Corte Suprema de Justicia. SL SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- Salario. Corte Suprema de Justicia. SL 4096 de 2019. MP DONAL JOSE DIX.

VII. PROBLEMA JURIDICO

El problema jurídico se circunscribe en determinar: i) si la bonificación hse y cumplimiento, incentivo progreso, incentivo hse, prima técnica tiene carácter salarial. De ser así, hay lugar a las reliquidaciones pretendidas ii) hay lugar al descuento realizado en la liquidación final y si hay lugar a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

VIII. ARGUMENTOS PARA RESOLVER:

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos materia de apelación.

Se encuentra probado que el demandante DAIRO JOSE ORELLANO RODRIGUEZ, celebró contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como vigilante,

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL



cuyos extremos lo fue del 13 de diciembre de 2010 al 31 de marzo del 2016; el cual terminó por decisión unilateral de la empresa. (folios 162 al 174 y 176).

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario todo lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio. El salario es la contra prestación patrimonial que recibe el trabajador por el trabajo subordinado. Por su parte, el artículo 128 ibídem, establece: *“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”*

Las partes tienen la posibilidad de acordar libremente que conceptos, beneficios, bonificaciones u auxilios, habituales u ocasionales, pueden o no constituir salario. Sin embargo, la Corte Suprema ha marcado los lineamientos para que los Jueces pueden llegar a determinar si efectivamente un factor es salario SL SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO: *“Aunque esta Corporación en algunas oportunidades se ha apoyado en criterios auxiliares tales como la habitualidad del pago (CSJ SL1798-2018) o la proporcionalidad respecto al total de los ingresos (CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 42277), debe entenderse que estas referencias son contingentes y, en últimas, han sido utilizadas para descifrar la naturaleza retributiva de un emolumento. Quiere decir lo anterior, que el criterio conclusivo o de cierre de si un pago es o no salario, consiste en determinar si su entrega tiene como causa el trabajo prestado u ofrecido. De otra forma: si esa ventaja patrimonial se ha recibido como contraprestación o retribución del trabajo. De acuerdo con lo anterior, podrían existir créditos ocasionales salariales, si, en efecto, retribuyen el servicio; también dineros que en función del total de los ingresos representen un porcentaje minúsculo y, sin embargo, sean salario. Por ello, en esta oportunidad, vale la pena insistir en que el salario se define por su destino: la retribución de la actividad laboral contratada”.*

Así las cosas, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, o que no es salario por decisión de las partes; si no que debe analizarse en cada caso en particular; pues la misma Corte Suprema ha indicado que, incluso aquellos que generalmente no se consideran salario, como alimentación, prima de navidad, entre otros, de no haber pactado un acuerdo sobre que no son salario podría plantearse su discusión, así dijo la corte: *“ Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. (SL5159-2018. MP CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)*

Por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

De acuerdo con el contrato de trabajo, visible a folio 162 al 168, suscrito entre las partes, en la cláusula segunda se estableció que la remuneración mensual del demandante estaría conformada por dos factores: por un lado, un salario básico o fijo, y por el otro, una bonificación.

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL



Posteriormente las partes, en el “*otro sí*” firmado el 1° de junio de 2015, visible a folio 107 -108, acordaron que la naturaleza de esta bonificación y sus causaciones, se regirían por la Política Salarial establecida por el cliente al cual se encuentra asignado el trabajador, esto es REFICAR S.A.

Ahora bien, en dicho documento se estableció claramente que la bonificación HSE y cumplimiento sería tenida como factor salarial para efectos del cálculo de cesantías, intereses, primas de servicios y vacaciones, por lo que no puede haber lugar a la reliquidación de prestaciones sociales por este concepto, ya que el mismo si fue incluido en la base para determinar su valor durante el desarrollo de la relación laboral.

En cuanto a la liquidación final de prestaciones sociales (folio 23), observa la Sala que la demandada si tuvo en cuenta además del salario básico, la bonificación salarial; ya que al realizar las operaciones aritméticas resulta acertada la liquidación hecha por la demandada; por lo que no hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales deprecada.

DEL INCENTIVO DE PROGRESO E INCENTIVO HSE

En el “*otro sí*” al contrato, se dispuso que, el trabajador recibiría un incentivo de progreso que consultara el avance global en la ejecución del proyecto o de los contratos suscritos con empresas contratitas y subcontratistas para el proyecto; por otro lado, el incentivo HSE estaba condicionado a que, el frente de trabajo no podía haber tenido incidentes registrables ni fatalidades durante la semana, además se dispuso que se entendía por frente de trabajo el asignado por el supervisor o jefe inmediato y que tiene por objeto la ejecución de un entregable colectivo. Sobre estos dos incentivos, el mencionado documento señaló que no tendrían incidencia salarial para todos sus efectos.

De lo expuesto, se evidencia que los mencionados incentivos no constituyen una contraprestación directa del servicio, al causarse por el esfuerzo grupal, y no por la productividad individual de cada empleado. Sobre este tópico la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la Sentencia SL4980-2018, explicó que cuando se perciba una remuneración por metas globales o grupales se descarta de plano la retribución directa del servicio, al exponer en su tenor literal “*el «beneficio por productividad» además de ser una mera liberalidad del empleador, al fundarse en un esfuerzo global y no individual del trabajador, de suyo, no retribuía el servicio.*”

Luego entonces, al no ser retributivos del servicio, resulta válido y vinculante para las partes el pacto de desalarización contenido en el contrato, por adecuarse a una de las hipótesis del artículo 128 del CST, esto es, restar la incidencia salarial a un pago no retributivo del servicio, por lo que estos incentivos no debían ser tenidos en cuenta a la hora de liquidar las primas, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.

INCIDENCIA SALARIAL DE LA PRIMA TÉCNICA

De acuerdo con el “*otro sí*” al contrato de fecha 1 de junio del 2015, las partes pactaron que el demandante devengaría una prima técnica.

De conformidad con los volantes de pago visibles a folios 224 al 303 esta prima le fue cancelada al actor durante toda la vigencia de la relación laboral, por lo tanto, era un pago habitual.

En lo atinente a si dicho emolumento era retribución directa del servicio, se tiene que esta prima era pagada sin ningún requisito y sin explicarse cuál era el objetivo

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL



de la misma, pues no se justificó para que se entregaba, cuál era su objetivo o que finalidad cumplía de cara a las funciones asignadas al trabajador, por ende, debe entenderse que retribuía el servicio prestado, de acuerdo con la regla general prevista por la Sala de Casación Laboral en la sentencia 18 de mayo de 2016, Radicado No. 47048.

En ese sentido, la prima técnica cumple los presupuestos contenidos en el artículo 127 del CST, en tanto, la demandada no realizó esfuerzos demostrativos, siendo que tenía la carga de probar que su destinación obedeció a una causa distinta a la prestación personal del servicio y, por ende, no tenían carácter remuneratorio, situación que no aconteció en este caso.

Igualmente se considera que la exclusión salarial señalada en el instrumento que lo consagró, no es válida, por cuanto, no se adecua a las hipótesis que se desprenden del alcance del artículo 128 del CST, pues al estar demostrado el carácter retributivo de los servicios del actor, al abrigo del canon en cita, sólo era posible acordar no incluirlo en la base de cálculo para liquidar ciertas acreencias, sin embargo, la exclusión señalada en la política dista de lo permitido por la Jurisprudencia.

Debido a lo anterior, resulta claro que la prima técnica tiene connotación salarial, por lo que debía ser incluida en la base para calcular las prestaciones sociales, como efectivamente lo hizo la demandada, pues de la liquidación final se extrae que tal factor si era tenido en cuenta.

Nótese que el salario básico del correspondía a la suma de \$1.587.298 y para liquidar las primas, cesantías e intereses de cesantías le tuvieron en cuenta una base de \$2.715.213,67 por lo que no hay lugar a Re liquidarlas.

DESCUENTOS NO AUTORIZADOS

Se duele la parte demandada que se haya condenado a devolver la suma de \$3.944.052, que le fueron descontados al demandante y a favor del Banco Davivienda.

Es importante indicar que la misma parte en su recurso acepta que al plenario no fue posible allegar prueba alguna donde consta la autorización dada por él trabajador.

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...”*.

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.

La Corte suprema de justicia señaló en sentencia SL525-2020 (74363) del 17 de febrero de 2020. MP Rafael Brito: *«De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.*

DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL



Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.»

En el presente caso, no se dan los requisitos del artículo transcrito, para que la demandada hubiera podido descontar de la liquidación final del contrato alguna suma al demandante, pues no existe prueba de que éste hubiera autorizado dicho descuento en la forma establecida, es decir, de forma expresa y escrita; si bien el demandante en su interrogatorio de parte aceptó la existencia de la libranza con el Banco Davivienda, que autorizó el descuento mensual, niega que haya dado autorización para que de su liquidación final se hiciera descuento alguno. Y como se dijo anteriormente la misma parte demandada ha confesado no tener en su poder la autorización dada para dicho descuento.

Así las cosas, la empresa no podía descontar suma alguna de la liquidación final de prestaciones sociales y, por lo tanto, se confirma la sentencia en este tópico.

INDEMNIZACION MORATORIA

La parte demandada, en su apelación solicita se revoque la indemnización moratoria, pues, por cuanto no se encuentra acreditada la mala fe.

La indemnización moratoria del artículo 65 del CST, establece: “1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador **los salarios y prestaciones** debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo”.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en múltiples ocasiones ha reiterado que esta sanción no opera por la sola existencia del contrato, ya que debe probarse la mala fe, así lo dijo en sentencia SL 194 de 2019: «*Ahora bien, aun cuando se admitiera la inoperancia del criterio jurisprudencial, la sanción moratoria solo puede descartarse mediante un examen acucioso del material probatorio y la demostración de la buena fe patronal. Por tanto, si de las circunstancias fácticas se colige que el empleador obró con lealtad, sin ánimo de ocultación o de atropello, debe ser absuelto por dicho concepto, pues la existencia de una verdadera relación laboral no trae consigo la imposición de la sanción, ya que, como se subrayó, su naturaleza sancionatoria impone al juzgador auscultar en el elemento subjetivo a fin de determinar si el empleador tuvo razones atendibles para obrar como lo hizo*”

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.

En el presente asunto, encuentra la Sala que el descuento que aplicó la demandada sobre las prestaciones sociales es desde todo punto de vista ilegal; por cuanto tal como lo ha confesado la representante legal en su interrogatorio de parte, la empresa no contaba con la autorización para dicho descuento.

Debemos recordar que ley laboral persigue proteger a los trabajadores de los excesos patronales, de ahí que procure mantener la integridad del salario y de las prestaciones frente a los descuentos arbitrarios efectuados por el empleado, y la Corte Suprema ha considerado que cuando ello ocurre, acarrea la imposición de la sanción, ha si dijo en la sentencia rad. 20857 de 2004. MP ISAURA VARGAS DIAZ:

"(...) En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**



brazos caídos. De esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciera el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada. ().

Por la tanto, ese actuar negligente de la empresa no puede soportarlo el trabajador, y se encuentra desprovisto de buena fe, por lo tanto, fue acertada la decisión del a quo al imponer la indemnización moratoria, confirmándose este punto de la sentencia apelada.

IX. COSTAS

Sin costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

X.DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

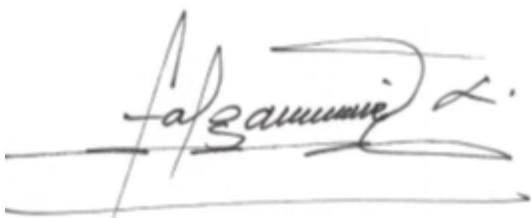
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada de fecha 12 de diciembre de 2018 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **DAIRO JOSE ORELLANO RODRIGUEZ** contra **G4S RISK MANAGEMENT COLOMBIA S.A.**

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Sala Laboral

CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Ponente



FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA
Magistrado


JOHNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES
Magistrada
(Salvamento parcial de voto)