

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta N° 097

Proyecto discutido y aprobado en Sala virtual

Medellín, veintinueve (29) de abril de dos mil veintiuno (2021)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte actora, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **SIXTO EBEL POLANCO LOAIZA** contra **GRUPO MAYA VELÁSQUEZ S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el **1° de marzo de 2016** y el **30 de septiembre de 2017**; que el salario que devengaba era de \$2.577.000, y, en consecuencia, se condene al reconocimiento y pago del reajuste de las prestaciones sociales con base a dicho salario, indemnización por el no pago de prestaciones a la terminación del contrato.

Hechos

Manifiesta el actor que inició labores con el **GRUPO MAYA S.A.S**, el 1° de marzo de 2016 hasta el 30 de septiembre de 2017, en el horario de 7:00am a 5:00pm de lunes a viernes y sábados de 9:00am a 12:00am, el último salario devengado fue de \$2.577.000, pagaderos quincenalmente.

Fue contratado para desempeñarse como ingeniero de servicio comercial, teniendo como funciones: la búsqueda y chequeo de equipos, maquinas, para la distribución en el territorio nacional, realización de pruebas de calidad, vender, conseguir clientes, capacitar personal de servicio técnico y comercial entre otras.

El día **30 de septiembre de 2017** presentó renuncia, debido a presiones psicológicas y laborales por parte de Alejandro Maya Velásquez y Juan Gonzalo Velásquez.

Manifestó que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, le enseñaron la liquidación de prestaciones sociales, indicándole que debía firmarla, a lo que accedió.

Sin embargo, una vez firmado el documento, se le indicó que no le pagarían sus prestaciones debido a un trámite interno de la empresa, toda vez que tenía unas deudas pendientes, relacionadas con un préstamo que hicieron los socios de la empresa.

Contestación Grupo Maya

La sociedad demandada a través de apoderado indicó que sí existió con el demandante una relación laboral a término indefinido, pero la misma fue desde **el 15 de enero de 2016 al 18 de septiembre de 2017**, fecha en la cual voluntariamente el demandante presentó su renuncia.

No es cierto que devengara un salario de \$2.577.000, sino que se pactó en el contrato un salario SMLMV, y además se le entregaban unos dineros que no eran constitutivos de salario, para apoyarlo en gastos como: gasolina \$600.000, celular \$130.000, mantenimiento de vehículo \$500.000, gastos de representación para el desarrollo de la idea de negocio \$600.000., es decir, que estos rubros no eran pagos por su labor.

Manifiesta La entidad demandada que es falso que el actor haya sido contratado como ingeniero, pues lo fue para labores comerciales, lo que se prueba con el contrato de trabajo y la carta de renuncia que este presentó.

Tampoco es cierto que al demandante no se le hayan pagado sus prestaciones sociales, sino que él tenía unas obligaciones con la Compañía, las cuales fueron aceptadas desde que se firmó el contrato, que incluía una cláusula adicional en la que se autorizaba a la empresa a descontar prestamos, anticipos etc.

Incluso para el mes de enero 2017, y dado que para ese momento no había que dar dinero para representación, que equivalía a la suma de \$1.830.546, el señor Polanco solicitó que se le prestara ese valor para destinarlo a unos gastos personales.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: Abuso del derecho, mala fe y error en su propia causa.

Sentencia de Primera Instancia

La Juez Trece Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **27 de julio de 2020, absolvió** a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra y condenó en costas al demandante.

En sus consideraciones estableció que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el **15 de enero de 2016** y el **18 de septiembre de 2017**, esto, en razón a que está probado el contrato entre las partes que tiene plena validez y no fue tachado de falso, y la renuncia presentada por el actor.

En lo referente al pago del reajuste de las prestaciones sociales y vacaciones causadas indicó que las mismas no proceden por dos razones:

1. Está probado que el salario del actor fue pactado en un SMLMV, cifra conforme a la cual se efectuó y pagó la liquidación final de prestaciones, pues los demás pagos que recibía el demandante no eran constitutivos de salario.
2. Conforme a los descuentos que efectuó la parte demandada de la liquidación eran por concepto de deudas que el actor tenía con la compañía y fueron debidamente aceptadas por este desde un inició del contrato, siendo plenamente posible firmar pactos de no salario en un contrato y para el caso quedó plenamente probado que el actor recibía unos dineros que eran destinados como unas ayudas para gasolina, celular, mantenimiento de vehículo etc., que no eran retribución de su servicio.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la indemnización moratoria consagrada en el art. 65 CST dijo la Juez de primera instancia que la parte demandada realizó correctamente la liquidación de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo y por lo tanto no procede esta condena.

Esta decisión no la compartió la apoderada de la parte demandante, motivo por el cual la recurrió en los siguientes términos:

Recurso de apelación demandante

Solicita la apoderada de la parte actora que se **revoque** la decisión de primera instancia, por cuanto incurrió la Juez a-quo en un error al momento de valorar la prueba obrante en el expediente, pues aunque el actor inicialmente entró a la empresa como socio con idea de negocio, igual fue contratado para una actividad laboral propia de la empresa, que sí no tachó la cláusula de pacto de no salario fue porque no tenía copia del contrato, que el demandante ganaba más del mínimo legal, lo que se prueba con los extractos bancarios que se aportó como prueba.

Que no desconoce que a la terminación del contrato de trabajo se pueden descontar las deudas que tenga el trabajador con la empresa, pero para que esto se pueda hacer, el trabajador debe reconocer la deuda.

Manifiesta la apelante que, si le descontaron un dinero por un fraude que hizo el actor con una empresa cliente, esto se lo debieron haber realizado cuando se presentó el hecho, y no esperar hasta la finalización del contrato para hacerle el cobro de las facturas, pues esas deudas ya estaban resueltas, por tanto, esos descuentos se constituyen en indebidos.

Aduce la apelante que con los extractos aportados en el expediente se prueba que las sumas adicionales que recibía el actor si eran constitutivas de salario y por tanto sobre esa base se debía hacer la liquidación de las prestaciones sociales.

Finalmente solicita que se revoque la sentencia de primera instancia, porque la empresa no podía hacer esos descuentos para pagos de deudas de la liquidación de las prestaciones sociales, pues estos no fueron autorizados por el demandante y fueron descuentos ilegales.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado establecido en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, la apoderada del **demandante** presentó alegaciones solicitando que se revoque la decisión tomada en primera instancia, toda vez que la misma fue completamente adversa a los intereses de su poderdante, pues a que a pesar de que existe un contrato de trabajo, como lo aceptó la parte demandada, este no fue liquidado de manera legal, ya que si bien se firmó el documento, el dinero no le fue entregado al actor, bajo el argumento de que debía unos dineros a la empresa, y de la liquidación se los retuvieron a pesar de que los mismos no tenían un sustento documental.

Indicó la señora Juez que lo que ató a las partes fue una concurrencia de contratos, lo cual no quedó acreditado dentro del plenario, por cuanto no obra prueba siquiera sumaria que lo demuestre, toda vez que lo que realmente se acreditó fue una relación laboral, regida por el Código sustantivo de trabajo.

Por otro lado, en la prueba documental que se aportó con la demanda concretamente los extractos bancarios, se evidencian claramente los valores que como salario le eran pagados al señor POLANCO LOAIZA.

Sin embargo, los mismos no son tenidos en cuenta, por la Juez, quien consideró que los mismos corresponden es a los gastos de representación, los que no probó la parte demandada, pues solo lo afirmó en la respuesta a la demanda.

Por lo tanto, no se puede decir que como los valores reflejados en los extractos bancarios son tan diferentes lo que esté por encima de salario mínimo no se tomará como salario, situación que no puede admitir por cuanto los valores indistintos provienen de la demandada, y así lo corrobora uno de los testigos de la parte demandante el señor JAIME ALBERTO ARBOLEDA JOBEL, cuando indica, que a pesar de no estar dentro de la oficina, si escuchó cuando tanto el demandante como la parte demandada, pactaban como llevarían a cabo el contrato, testigo que también indicó, que el señor demandante fue presentado como socio de la empresa, pero sin embargo fue tratado como empleado.

Ahora bien, apoya su decisión la señora Juez, respecto de no considerar ciertos rubros como salarios por cuanto así estaban pactados en el contrato de trabajo, y se enrostra que como la parte actora no tachó de falso ese documento, habría de tomarse por cierto y valido, sin embargo, no era posible para la parte demandante tachar tal documento, por cuanto no se contaba con una copia.

Considera la apoderada que debe darse aplicación al artículo 53 de la Constitución en lo que tiene que ver con el análisis de las pruebas, el cual no tuvo en cuenta la realidad sobre las formas, pues dio por probado sin estarlo que el demandante debía unos dineros a la empresa, y que existía una doble relación entre el demandante y el demandado, es decir, que coexistía un contrato de trabajo con uno civil.

Por lo tanto, existiendo tantas dudas se debió dar aplicación al indubio pro operario tal como se plasma en el art. 53 de la Constitución Político.

Alegatos Grupo Maya.

Manifestó el apoderado en sus alegatos que, la parte apelante en ningún momento se refirió a la figura jurídica mediante la cual la juez de instancia calificó los dineros recibidos por el demandante como factores no salariales, pues por el contrario centro su argumento en una nueva forma en la cual se debía valorar las pruebas y no ataco la parte motiva de la sentencia que muy clara fue por parte de la directora del proceso.

Lo anterior para atender a que queda sin piso legal la sustentación del recurso de apelación interpuesto y que por ende debiera en todo caso declararse desierto frente al primer tema.

De otro lado, aduce la parte demandante que comparte la postura del despacho respecto del segundo tópico, en cuanto una vez terminada la relación laboral la carga de compensación de dineros es eminentemente civil y, por tanto, aunque manifiesta que su prohijado no había reconocido la obligación, el debate jurídico desarrollado por el despacho tampoco fue atacado, amen que el recurso de apelación también se encuentra desierto. Solicita que se declare desierto el recurso interpuesto.

Problema Jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia, de conformidad con el recurso de apelación interpuesto, serán: (i) Determinar cuál fue el salario que devengaba el demandante, (ii) si en un contrato de trabajo se pueden incluir cláusulas de pacto de no salario, (iii) si la empresa podía realizar descuentos por concepto de deudas del demandante de la liquidación final de prestaciones sociales.

CONSIDERACIONES

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. El señor **Sixto Ebel Polanco Loaiza**, laboró para la demandada entre el 15 de enero 2016 al 18 de septiembre de 2017, mediante contrato de trabajo a término indefinido (fl 61 pdf respuesta)
2. El actor presentó renuncia a partir del 18 de septiembre de 2017 (fls 62 pdf respuesta).
3. El cargo que desempeñado por el demandante fue de director comercial.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

En los términos del artículo 167 del Código General del Proceso y el artículo 1757 del Código Civil, corresponde a las partes acreditar los supuestos de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

A su vez, el Artículo 60 del C. de P. del T y de la Seguridad Social establece:

“El Juez al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo”

Y el Artículo 61 del mismo estatuto procesal, reza:

“Libre formación del convencimiento. El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el Juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.”

Según las disposiciones transcritas, si bien es cierto el Juez debe valorar la totalidad de los medios de prueba que se allegaron al proceso según las normas de la sana crítica, esta situación no exime a las partes de cumplir con la carga procesal que les incumbe, en el sentido de otorgar al funcionario la certeza sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el supuesto de hecho de la norma en que se fundamenta la pretensión, para el caso de la parte demandante, o sobre los argumentos planteados en los medios exceptivos, si se trata del demandado que pretende sacar adelante los argumentos de su defensa.

Antes de proceder a resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante, la Sala deja claro que en el proceso de la referencia no existe discusión sobre la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, celebrado entre las partes, que tuvo como extremos el 15 de enero de 2016 y el 18 de septiembre de 2017, así como que dicha relación laboral finalizó por renuncia voluntaria del trabajador.

De acuerdo a lo anterior la Sala procede a resolver el recurso de la siguiente manera:

Salario devengado por el actor durante la relación laboral:

Respecto a este tema sostiene la parte demandante que su salario fue de \$2.577.000, mientras la parte demandada manifiesta que se fijó en un salario mínimo.

En lo relacionado a este concepto dijo la apoderada del demandante que deben ser constitutivos de salario los demás conceptos que la empresa le pagaba a este, porque es ineficaz la cláusula del contrato donde dice que esos otros conceptos no constituyen salario y por tanto se le deben liquidar las prestaciones con base en lo realmente devengado.

Sobre el tema de los factores que constituyen salario el **art. 127 del CST** indica:

- 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.

Y a su vez el **art. 128 del CST** indica -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 (..)

Sobre el tema de los pactos no salariales en los contratos laborales ha tenido oportunidad de pronunciarse la Corte Suprema de Justicia entre otras en sentencia **SL1993 de 2019** donde ratificó lo dicho en la sentencia de rad. 35771 de 2011 señaló:

“Que los gastos de representación están destinados a permitir que se represente a la empresa ante clientes, proveedores o ante el público. Atañen, por lo general, a las relaciones públicas y persiguen un beneficio comercial, empresarial, o de imagen del empleador, hacia el futuro.

“De tal suerte que su propósito no es el de enriquecer el patrimonio del trabajador, pues éste no puede disponer de ellos a su libre talante, como que debe utilizarlos exclusivamente en labores relacionadas con el protocolo comercial o en actividades relacionadas con promociones u operaciones de venta, cuáles serían, por ejemplo, las invitaciones que haga a un posible cliente a una cena, y con ello afianzar un negocio, cerrar una venta o concertar un servicio.

A no dudarlo, los gastos de representación se entregan a trabajadores que actúan en nombre del empleador ante sus clientes o usuarios y, en general, ante las personas e instituciones de toda índole que tienen vínculos con aquél, trabajadores que, en consecuencia, son su imagen ante el público, por lo que resulta obvio que requieren de cierta disponibilidad económica que les permita sufragar algunos gastos que se generan con ocasión de las tareas laborales que ejecutan, y que, en apariencia y sólo en apariencia, tienen tinte personal.

Cabe anotar, por otra parte, que no tienen como finalidad remunerar al trabajador ni incrementar su patrimonio, sino el compensar los gastos y erogaciones realizados por éste para poder desarrollar cabalmente sus funciones.

En suma, los gastos de representación no se entregan al trabajador como retribución por su trabajo, sino para que los utilice, con un criterio de buena fe, en expensas propias del objeto de la empresa o entidad.

En igual sentido sobre este tema fue advertido por la **Corte Constitucional en sentencia C-250 de 2003.**

“En el ámbito laboral existen conceptos cuya clasificación como ingreso laboral no puede hacerse, exclusivamente, en función de la percepción de una suma de dinero por el trabajador. De manera tradicional, aquellos ingresos que el trabajador recibe, no para su propio beneficio, sino en razón de las funciones que debe desarrollar y para el mejor cumplimiento de éstas, no se consideran como renta gravable.

El concepto de gastos de representación se aplicaba a aquellas expensas en las que incurren las empresas o entidades dentro del giro ordinario de sus actividades y con el propósito de realizar de mejor manera su objeto. Tales se consideran, por ejemplo, las necesarias para la atención de clientes actuales o potenciales, para establecer nuevos contactos o conservar los existentes, para mantener y promocionar la imagen pública de la entidad, concepto este último afín con el de relaciones públicas y dentro del cual caben gastos en conferencias, recepciones, atenciones varias o elementos promocionales”.

Teniendo en cuenta los anteriores precedentes jurisprudenciales, y en el caso concreto revisada la prueba documental aportada se encuentra lo siguientes: contrato laboral celebrado entre las partes, debidamente firmado por ambas partes, en el cual se observa bajo el título de cláusulas adicionales lo siguiente:

- **Gastos no constitutivos de salario.**

- gasolina \$600.000
- celular \$130.546
- Mantenimiento de vehículo \$500.000
- Gastos de representación, desarrollo de la idea de negocio \$600.000.

Lo anterior evidencia que entre las partes se firmó un pacto de no salario, lo cual es legal siempre que esté claramente definido que esos conceptos no se reciben como una contraprestación directa del servicio prestado.

Al respecto se ha pronunciado la Corte en sentencia **SL 1082 de 2020 rad 64090** MP Martin Emilio Beltrán Quintero la Corte Suprema de Justicia indicó:

“Partiendo de lo anterior si un beneficio, ya sea en dinero o en especie, en razón a su estructura, causa y finalidad, efectivamente retribuye directamente el servicio subordinado, será salario (...)

De lo anterior se desprende, que el acuerdo de voluntades que le reste naturaleza salarial a un rubro o beneficio que en verdad es salario, resulta insuficiente para desvirtuar su condición remuneratoria directa del servicio, pues tal determinación no está sujeta al arbitrio de las partes; por tanto, si un pago cumple las condiciones previstas en la ley para ser salario, seguirá

predicándose tal condición, «aun cuando exista estipulación en contrario, ya que se impone la realidad sobre las formalidades. De esta manera lo entendió la Corporación en sentencia CSJ SL5481, 12 feb. 1993 al referirse a la hermenéutica de los artículos 127 y 128 del estatuto laboral, según la modificación introducida en la Ley 50 de 1990» (Sentencia CSJ SL SL3272-2018). (...)

De otro lado la misma Corporación en sentencia **SL 756 de 2019 rad 65465 MP Martin Emilio Beltrán**, sobre el suministro en especie señaló

No obstante lo anterior, la Sala no advierte error de valoración en los comprobantes de nómina obrantes de folios 220 a 223, pues de ellos concluyó el juzgador, que a través de estos documentos «se le restó la connotación salarial a ese bono de gasolina adicional, según lo dispuesto por el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, motivo por el cual lo que se registró en las nóminas de pago hacen referencia a pagos efectuados por el citado concepto incluyéndolo como un ingreso adicional al salario básico, pero sin connotación salarial alguna»; toda vez que eso, precisamente, es lo que registran tales elementos demostrativos, pues allí se hace constar que el trabajador recibe un cheque gasolina de Sodexho Pass por la suma de \$238.374, por concepto de suministro en especie otorgados de manera extralegal, unilateral y por mera liberalidad del empleador, los cuales no constituyen salario y no son «factor de tal» para ningún efecto legal o contractual de conformidad con los artículos 128 y 129 del CST, subrogados por los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, respectivamente. (...)

De acuerdo a lo señalado considera la Sala que al existir en el contrato un pacto de no salario firmado entre las partes, y probar el empleador que se estos conceptos se entregaban para gastos de representación y ayuda al demandante, como el auxilio para el vehículo pago de celular etc, entonces era carga del demandante demostrar que esos dineros retribuían directamente el servicio que prestaba.

La parte demandante para probar que la empresa demandada le pagaba sumas diferentes al salario mínimo mensual aportó extractos bancarios donde se observa que la empresa hacia unos pagos junto con el salario mínimo como se observa por ejemplo las sumas de \$1.192.034, \$1.999.226, \$505.000, \$796.832, \$1.296.193, y \$1.281000.

Sin embargo frente estos conceptos debe decir la Sala que si bien se observan pagos periódicos mayores al mínimo, ello por sí solo no constituye prueba de la destinación que se daba a dichos dineros: porque no son sumas iguales consignadas todos los meses, y además porque dentro de la prueba testimonial arimada al proceso quedó establecido que efectivamente el demandante

prestaba sus servicios para la empresa en un carro de su propiedad, siendo apenas lógico que para los gastos de rodamiento, mantenimiento, y gasolina la empresa le diera un dinero.

Revisada en su conjunto la prueba documental y la testimonial quedó probado que el demandante se despenó en el cargo de Director Comercial, y tenía dentro de sus funciones visitar clientes para ofrecer y vender los equipos de la Compañía, la mayor parte del trabajo la realizaba por fuera de la oficina, y tenía la necesidad de utilizar un celular para contactar a los clientes.

Conforme a lo anteriormente expresado el actor no logró demostrar que los dineros recibidos como gastos de representación, gasolina, celular etc., lo hayan sido para retribuir la prestación directa del servicio.

Descuentos por deudas con la empresa de la liquidación final de prestaciones sociales.

Manifiesta la apoderada en su recurso que la empresa no podía descontar de la liquidación final de prestaciones sociales el pago de deudas que el actor tuviera con esta, sin este lo hubiera previamente aceptado.

Sobre este tema la Sala encuentra lo siguiente:

El contrato de trabajo que como se dijo anteriormente no fue tachado de falso y está debidamente firmado por las partes se observa en el acápite de cláusulas adicionales, ***“Autorizo a la compañía a deducirme de mi liquidación final el valor total de préstamos y/o anticipos”***.

Respecto al tema está claro que el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, en su numeral 1°, prohíbe de forma expresa que el empleador realice descuentos al salario del trabajador sin la autorización expresa de este, sin embargo, no sucede lo mismo, sobre la liquidación final al momento de la terminación de contrato de trabajo, puesto que frente al tema no existe regulación expresa en el Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a la situación concreta de descuentos de la liquidación final del contrato de trabajo, la Corte suprema de Justicia, en sentencias, como las de radicado 21057 del 10 de septiembre de 2003, 20857 del 12 de noviembre de 2004, 27278 del 12 de mayo de 2006, 32054 del 22 de julio de 2008, 39980 del 13 febrero de 2013, y una más reciente SL525-2020 con radicado 74363 del 17 de febrero de 2020, señaló:

“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.

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.”

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir, que todo trabajador debe responder por sus obligaciones económicas al finalizar definitivamente la relación laboral, por lo que el empleador está facultado para descontar lo adeudado de la liquidación final del trabajador, lo que incluye salarios y prestaciones sociales.

Para el caso del actor se presentó la siguiente situación:

La empresa demandada presentó como prueba la liquidación de prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo con el actor que obra a fls 86 y donde se observa que se liquidó en la suma de \$1.197.996 y a renglón seguido aparece unas deducciones que se denominan préstamos de la empresa \$4.121.195 y de \$1.830.000, es decir, valores incluso mayores a la suma correspondiente por liquidación de prestaciones sociales.

Dentro del proceso salió a relucir que el actor debía dinero a la empresa porque se había presentado un inconveniente con unas facturas respecto de un cliente denominado “Sistemas Eléctricos y Control”, así mismo obra a fls 68 del expediente electrónico una carta de dicha empresa que contiene “*La presente es para manifestar que el señor Sixto Polanco, identificado con la cédula de ciudadanía 71.376.276 nos dio unas facturas las cuales no había que cancelar ya que él afirmó que las generó para hacer un ajuste de inventario de unos equipos. Dichas facturas son las N° 15 y 103 de la empresa Grupo Maya Velásquez, identificada con NIT 900536499-9, después la empresa nos llamó para averiguar por el pago y ahí nos dimos cuenta del fraude*”.

La apoderada de la parte demandada manifestó en su recurso no estar de acuerdo en que se le haya descontado al demandante esa deuda de la liquidación de las prestaciones, aduciendo que la cláusula que autoriza descuentos es ineficaz, además que la deuda se la debieron cobrar antes de finalizar el contrato.

Respecto a este tema considera la Sala que como quedó anotado es válido que en el contrato se autorice que se hagan los descuentos por deudas que se tengan con el empleador, pues valga decir que aquí se deben distinguir dos momentos uno durante la existencia de la relación laboral donde claramente no está permitido hacer dichos descuentos, y otro lo concerniente a cuando finaliza el contrato de trabajo y el trabajador tiene deudas con la empresa donde es claro que este es el momento para hacer esos descuentos, toda vez que de otra manera esa deuda que es responsabilidad del trabajador quedaría sin saldar y este se quedaría sin responder por sus obligaciones.

Sin embargo para el caso concreto considera la Sala que el empleador no logró probar que el demandante al momento de la terminación del contrato de trabajo tuviera deudas pendientes, y es que no basta solo con la afirmación realizada por aquel, sino que debe existir prueba idónea que permita con certeza saber que dichas deudas existieron, en este sentido no se aportó al proceso ningún documento firmado por el actor donde se le hubiera realizado algún tipo de préstamo, y en lo que respecta a la deuda que se manifiesta tenía por un fraude cometido con la empresa “sistemas eléctricos y control”, dicha situación por sí sola tampoco es prueba contundente que a la terminación del contrato se debiera alguna suma por parte del trabajador al empleador, pues no existe ningún documento que acredite las medidas que tomó la empresa frente al fraude o de qué forma el trabajador iba pagar la supuesta deuda.

Lo anterior significa que al no estar claramente probada que existiera una deuda y fuera legalmente exigible, no es aceptable que el empleador realizara el descuento de la liquidación final de prestaciones sociales del trabajador.

Es por lo anterior, que la Sala considera que se debe **Revocar** la decisión de primera instancia en este aspecto, y en su lugar ordenar que el empleador proceda con el pago total de la liquidación final del contrato de trabajo con el demandante, sin descuento alguno y sobre el salario que quedó probado en el proceso, de acuerdo a la liquidación aportada a fls 86, por valor de \$1.197.996.

Costas

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada a favor del demandante. Las agencias se fijan en la suma de **\$908.526**.

Decisión

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

RESUELVE

REVOCAR la providencia de primera instancia dictada el día **27 de julio de 2020**, por la Juez Trece Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **SIXTO EBEL POLANCO LOAIZA** contra **GRUPO MAYA VELÁSQUEZ S.A.S**, y en su lugar ordenar que el empleador proceda con el pago total de la liquidación final de prestaciones sociales por la terminación del contrato de trabajo, sin descuento alguno, y sobre el salario que quedó probado en el proceso, de acuerdo a la liquidación aportada a fls 86, por valor de \$1.197.996. En lo demás se confirma la sentencia, por las razones que da cuenta la parte motiva.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada a favor del demandante. Las agencias se fijan en la suma de **\$908.526**.

LOS MAGISTRADOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



GUILLERMO CARDONA MARTINEZ

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE MEDELLÍN – SALA
LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados
N° 073 del 30 de abril de 2021.

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>