

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	ANGELA MARÍA BAENA GIRALDO
DEMANDADOS	OCUPAR TEMPORALES S.A.
RADICADO	05360-31-05-001-2019-00006-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Descuento de nómina – sanción art. 65 CST.
DECISIÓN	Revoca parcialmente y condena a indemnización moratoria.

*Medellín, once (11) de junio de dos mil veintiuno (2021)*

*Estudiado, discutido, y aprobado en Sala virtual.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 “*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”; y una vez surtido el traslado a las partes en los términos reglados, procede la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín a proferir sentencia ordinaria y escritural de segunda instancia al interior del proceso ordinario laboral, promovido por la señora **ANGELA MARIA BAENA GIRALDO** contra la sociedad **OCUPAR TEMPORALES S.A.**

La Magistrada Sustanciadora, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**, declaró abierto el acto y a continuación, después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 030**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

## **I. – ASUNTO**

Es materia de la Litis, conocer por parte de este colegiado el recurso de apelación interpuesto por ambas partes, contra la sentencia que profirió el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, en la audiencia pública celebrada el día el 23 de octubre de 2019.

## **II. – HECHOS DE LA DEMANDA**

Como hechos que la motivan indicó se indicó, en síntesis, lo siguiente: la señora ANGELA MARÍA BAENA GIRALDO se vinculó a la sociedad OCUPAR TEMPORALES S.A. para trabajar como administradora de la cafetería ALTOQUE ubicada en ANCON SUR desde el 04 de agosto de 2016 al 03 de enero de 2017, mediante contrato escrito por obra o labor, con una salario de \$1.200.000 mensuales, desempeñando sus funciones como ya se indicó, de administradora; que dentro de sus funciones estaba la de responder por el inventario faltante, pero ese mismo alguna veces no se podía controlar, toda vez que no tenían forma efectiva de hacer inventario, por ejemplo, las legumbres usadas para preparar comidas, o el café y la leche que usaba la máquina, de los cuales no se descontaba la cantidad de gramos o líquidos.

Que sobre dichas situaciones se informó a la empresa mediante correo electrónico, pero nunca le respondieron, además en varias ocasiones le enviaron a la persona que la capacitó para que supervisara a la demandante, generando incomodidad.

Indicó que la relación laboral fue muy tensa y por ese motivo se vio forzada a renunciar, y a razón de esto, tuvo que firmar una carta de autorización de descuento de nómina, para reintegrar los faltantes de inventario que surgieron en la cafetería, pese a que en varias ocasiones la señora BAENA GIRALDO informó a la empresa todas las anomalías, solicitudes que no fueron atendidas; sin embargo, la empresa descargó toda la responsabilidad en la demandante.

Que en la liquidación de prestaciones sociales se le debió cancelar una suma de \$837.116, pero le aplicaron un descuento por el valor de \$509.415.

### **III. – PRETENSIONES**

Con fundamento en los anteriores hechos, solicita se declare que entre la señora ANGELA MARÍA BAENA GIRALDO y la sociedad OCUPAR TEMPORALES S.A. existió un contrato de trabajo de obra o labor determinada desde el 04 de agosto de 2017 al 03 de enero de 2017, el cual fue terminado por la demandante.

En consecuencia, se condene a la empresa demandada al pago del reajuste de la liquidación de prestaciones sociales por la suma de \$509.415 que le fueron descontados; al pago de la liquidación definitiva incluyendo cesantías, intereses a las cesantías doblados por el no pago oportuno, vacaciones y prima de servicios; al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, o en subsidio la indexación; costas y agencias en derecho.

### **IV. – RESPUESTA DE LA DEMANDADA**

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la demandada contestó oportunamente.

#### **Respuesta de OCUPAR TEMPORALES SA:**

Su contestación obra a folios 26 a 39 del plenario. A través de la misma, se opuso a la prosperidad de todas las pretensiones de la demanda; aceptó los hechos referentes a el tipo de contrato y los extremos temporales de la relación laboral, labores realizadas y salario devengado, aceptó también que la actora debía responder por el inventario, y, sobre los demás hechos, indicó que no son ciertos o no le constan, debiendo ser probados; propuso para su defensa las excepciones que denominó *“Carencia del derecho para invocar de la demandante, inexistencia de la obligación, innominada o genérica, cobro de lo no debido, validez de los descuentos realizados, improcedencia de la sanción por mora y buena fe”*.

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia pública celebrada el día 23 de octubre de 2019, la juez de primera instancia condenó a la sociedad Ocupar Temporales S.A. a pagar a la señora ANGELA MARÍA BAENA GIRALDO, la suma de \$509.415 por concepto de descuento ilegal, y la suma de \$49.766 por concepto de indexación; absolvió a la sociedad demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Fundamentó la decisión indicando que quedó demostrado en el proceso que entre las partes hubo una relación contractual por obra o labor determinada durante el periodo comprendido desde el 04 de agosto de 2016 al 03 de enero de 2017, en el cargo de administrador TDC ANCÓN, con salario mensual de \$1.200.000, toda vez que fueron asuntos no controvertidos y que lo anterior fue confesión de la demandada conforme disposición de artículos 191 y 193 del CGP, aplicable en materia laboral por remisión del art. 145 CPTSS, además del contrato de trabajo allegado al plenario.

Indica la juez de primer grado que el descuento aplicado a la liquidación final fue por fuera de la ley, es decir, ilegal, toda vez que no se ajusta a lo preceptuado en los artículos 59 y 149 del CST, toda vez que está totalmente prohibido imputar al trabajador el detrimento padecido por el empleador, cuando el art. 28 del CST, indica que el trabajador, pese a que se puede beneficiar de las utilidades, beneficios y ganancias del empleador, no puede asumir sus riesgos y pérdidas.

Por lo que se ordena el reconocimiento y pago de lo debido por prestaciones sociales adeudadas que fueron descontados de la liquidación final en cuantía de \$509.415.

Con respecto de la indemnización moratoria del art. 65, indicó que existiendo una autorización en el descuento de nómina, se puede verificar que la empresa se amparó en la misma para realizar el descuento ya antes indicado, además en el presente caso, resulta obvia la desproporción onerosa de aplicar una sanción económica de ese monto frente a una suma debida de \$509.415, que implicaría ignorar el objeto de la normatividad laboral contemplada en el art.

1, la cual está dirigida en lograr justicia entre patronos y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, y no existe prueba en el proceso de que la deducción hubiere sido impuesta de forma forzada. Condenó a la indexación del monto que se ordenó pagar.

## **VI. APELACIÓN.**

Ambas partes recurrieron en apelación la sentencia de primera instancia.

### **Apelación ANGELA MARIA BAENA GIRALDO:**

Indicó que se encuentra inconforme con la decisión de la juez de primera instancia en cuanto a que no se concedió la sanción de que trata el artículo 65 del CST, toda vez que el solo documento que se allega como prueba de la autorización de la deducción demuestra la mala fe de la empresa demandada, y contradice la ley.

### **Apelación OCUPAR TEMPORALES S.A.**

Indica que no se encuentra de acuerdo con la condena impuesta a pagar el valor de la deducción realizada, la indexación y las costas procesales por cuanto en el contrato de trabajo debe guardarse un equilibrio económico y de buena fe, y no puede el empleador premiar a un trabajador por su mala labor, y cuando se contrata a un administrador donde se deba manejar stock de inventario y dineros, dicho manejo debe ser riguroso, y a lo indicado por la demandante, ella tenía amplia experiencia en el asunto, además, se tiene que no se probó en el plenario que la empresa se hubiere beneficiado o existiere un detrimento de la empresa, o que se hubiera generado un perjuicio al trabajador, lo que si se demostró es que se hizo una autorización consiente de la trabajadora en un acto de responsabilidad porque en su carta dice que era responsable de la administración, se entiende que por eso se llevó a cabo la renuncia que fue libre y espontánea, y en ese sentido la decisión no trae un sustento jurídico acorde con el material probatorio.

### **Alegatos de conclusión**

No se presentaron alegatos de conclusión en esta instancia.

### **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

#### **Naturaleza jurídica de la pretensión. – Descuentos de nómina – indemnización moratoria Art. 65 CST.**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta los puntos de apelación de ambas partes, se resolverá en el presente caso, estableciendo si el descuento realizado en la liquidación de prestaciones sociales por el valor de \$509.415 efectivamente fue de carácter legal, y de establecerse lo contrario, se determinará si es procedente el pago de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o en subsidio la indexación.

De cara al problema jurídico planteado, cabe recordar que no hay discusión en cuanto la relación laboral mediante contrato de obra o labor (fl. 50-52), extremos temporales desde el 04 de agosto de 2016 al 03 de enero de 2017, en el cargo de administrador TDC ANCÓN, con salario mensual de \$1.200.000, que la relación laboral terminó por renuncia de la actora (fl. 54), y que la demandante autorizó que se le descontara el valor de \$509.415 por saldos no justificables de la tienda y faltantes de inventario (fl. 55); tampoco se discute que a la demandante se le canceló la liquidación final de prestaciones sociales, dentro de la cual, se le descontó el valor antes indicado (fl. 56).

Ahora bien, cabe señalar que el artículo 59 del CST, establece las prohibiciones a los empleadores. En su numeral primero se indica lo siguiente:

*“Artículo 59. Prohibiciones a los patronos. Se prohíbe a los patronos:*

*1. 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 las siguientes:*

*a) Respecto de los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400;*

*b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice”.*

En el artículo 113 del CST dispone que el empleador puede deducir el valor de multas impuestas al trabajador, y en los artículos 150 a 152 de la misma normatividad, se establece las deducciones legalmente permitidas de los salarios y prestaciones del trabajador:

*“ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. <Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 1911 de 2018:> Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución Sabes).*

*ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. <Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010:> El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.*

*Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.*

*ARTICULO 152. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el {empleador} prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.”*

A la luz de los citados artículos, resulta claro para esta Sala que los descuentos de nómina o de la liquidación final del contrato están establecidos taxativamente en la normatividad laboral vigente a la que se hizo referencia, y, en cuanto a los descuentos prohibidos, el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente:

*“ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010.*

*1. 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; 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.*



*3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.”*

Estableciendo de esta manera un obstáculo a los empleadores para realizar descuentos de nómina y de liquidaciones de forma arbitraria, debiendo en todo caso, existir una autorización para tal efecto por parte del trabajador, o bien un mandamiento judicial.

Y de otro lado, el artículo 28 *Ibídem*, sobre el tema de las utilidades y pérdidas, dispone que, *“El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.”*(*negritas propias*), denotando claramente que el trabajador no puede cargar con el peso de las pérdidas que se generen por el giro normal del negocio, o a bien de los riesgos a los que se exponga el empleador.

Y Frente al tema de los descuentos de la liquidación de prestaciones sociales, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4095-2020 del 13 de octubre de 2020 dispuso:

*“... Reprocha la demandante que el Carvajal S. A. hubiese retenido los dineros que se generaron de las prestaciones sociales que se calcularon en la liquidación definitiva del contrato de trabajo pues no autorizó al empleador para deducirlas.*

*El artículo 59 del CST determina las prohibiciones a los empleadores de 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: a). Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400. b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50 %) de salarios y*

*prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice...*

*En ese orden el 151 del CST establece:*

*ARTICULO 151. AUTORIZACIÓN ESPECIAL. Modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.*

*Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.*

*Además, el 142 de la Ley 79 de 1988, conocida como ley cooperativa, expresa:*

*Artículo 142. Toda persona, empresa o entidad pública o privada estará obligada a deducir y retener de cualquier cantidad que haya de pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que estos adeuden a la cooperativa, y que la obligación conste en libranza, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor, quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo.*

*Parágrafo. Las personas, empresas o entidades obligadas a retener deben entregar las sumas retenidas a la cooperativa, simultáneamente con el pago que hace el trabajador o pensionado. Si por su culpa no lo hicieren, serán responsables ante la cooperativa de su omisión y quedarán solidariamente deudoras ante ésta de las sumas dejadas de retener o entregar, junto con los intereses de la obligación contraída por el deudor*

*(...)*

*De esa manera encuentra la Sala que el a quo no se equivocó cuando dio por demostrada la autorización del actor a su empleador para que descontara el dinero de los salarios y las prestaciones sociales que se generan como trabajador de la Carvajal, que si bien no fueron dirigidos expresamente a la entidad, la Cooperativa envió la documentación al empleador para que hiciera los descuentos correspondientes...”*

Descendiendo al caso concreto, a folios 54 del plenario se observa carta de renuncia voluntaria suscrita por la señora ANGELA MARIA BAENA GIRALDO, la cual data del 03 de enero de 2017, y a folio 55 obra escrito de la misma fecha en el que la demandante autoriza a la sociedad demandada realizar descuento por la suma de \$509.415, haciendo énfasis en que dicha autorización es por dineros o saldos que no pudo justificar y faltantes en el inventario que fueron atribuibles a su administración y se imputa a ella misma la responsabilidad hasta ese momento.

Examinada la carta de autorización, conforme las reglas de la sana crítica y el libre convencimiento del juez, establecidos en el artículo 61 del CPTSS, encuentra esta Sala que, tal y como lo indica el artículo 28 del CST, es claro que el empleado no tiene la carga de soportar o asumir los dineros objeto de pérdidas del giro normal de la empresa, o bien, de los riesgos asumidos por el empleador, y que el artículo 149 del mismo código establece la prohibición de descuentos de nómina, y pese a que ese mismo artículo, es decir, el 149 del CTS, en su primer inciso condiciona las deducciones a la autorización del empleado, lo cierto es que no existe prueba alguna dentro del plenario que demuestre que a la actora se le hubiera realizado un proceso de auditoría, ni mucho menos que se le iniciara un procedimiento disciplinario con el cual se pudiese determinar una responsabilidad objetiva para constituir una deuda en favor de la empleadora o de la usuaria, pues esta situación brilla por su ausencia.

Adicionalmente, verificado el contrato de trabajo obrante a folios 50 a 52 del plenario, se observa que en su cláusula segunda se establecieron las obligaciones del trabajador en misión, dentro de las cuales no está la de responder por las pérdidas ocasionadas en el giro del objeto del negocio o local que administra, lo cual no era más que obvio, por cuanto el artículo 28 del CST

ya varias veces mencionado, dispone que el trabajador nunca debe asumir los riesgos o pérdidas del empleador.

Así las cosas, si bien la actora suscribió una autorización para deducción del valor en comento, no existió objetividad en el cobro de la misma, pues no se soporta en el presente proceso, ni en la liquidación de prestaciones sociales obrante a folio 56 del expediente. Se confirmará entonces la decisión de primera instancia, en cuanto al pago del valor de \$509.415, por concepto de dineros descontados ilegalmente.

### **Indemnización moratoria.**

En cuanto a la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, punto de apelación interpuesto por la parte demandante, debe advertirse que la aplicación de dicha indemnización no es automática, sino que debe estudiarse en el caso concreto si el empleador obró de buena o de mala fe, como precisa la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 3936-2018, Rad. 70860, de 5 de septiembre de 2018, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueña, en la que se indica:

*"Esta Corte, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables.*

*De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CS) SL9641-2014).*

*Por tanto, la forma contractual adoptada por las partes no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que,*

*igualmente, deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.”*

Como puede advertirse, para la aplicación de la sanción moratoria en comento, el fallador debe adelantar un examen riguroso del comportamiento que asumió el empleador, con fundamento en la prueba recaudada, y demás circunstancias que rodearon la relación laboral, principalmente al momento de terminarse el contrato de trabajo, que lo fue el 15 de febrero de 2015.

Es pertinente resaltar que, en el sub examine, la demandada, a la fecha de terminación del contrato, la cual, como ya se indicó en líneas anteriores, se dio por renuncia de la empleada, liquidó las prestaciones sociales causadas desde la fecha en que se suscribió el contrato de trabajo de obra o labor con la demandante el 04 de agosto de 2016 hasta el 01 de enero de 2017(fl. 56), incluyendo en dicha liquidación los conceptos de vacaciones, prima de servicios, cesantías por el tiempo laborado, e intereses a las cesantías, y aplicó una deducción ilegal por el valor de \$509.415.

En el análisis de la prueba, se puede verificar que si bien la empresa liquidó correctamente las prestaciones sociales de la demandante, solo le pagó la suma de \$327.701, valiéndose de un descuento ilegal de \$509.415, desconociendo abiertamente la prohibición contenida en el art. 28 del Código Sustantivo de Trabajo, normativa según la cual, los trabajadores no pueden ser partícipes de las pérdidas o los riesgos de la empresa, y por ende cualquier estipulación en contrario se entiende por no escrita y constituye en sí misma una mala fe para el empleador, pues este, a través de un aparente acuerdo de voluntades procedió a realizar una deducción no autorizada por la legislación laboral, defraudando al trabajador en sus acreencias laborales, mismas que debían ser pagadas en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo, conducta desobligante del empleador que lo hace merecedor a la indemnización moratoria contemplada en el art. 65 del CST, siendo este el entendimiento que se le ha dado a la problemática, por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como es el caso de la sentencia SL1451 del 14 de abril de 2021, donde se coligió lo siguiente:

*“...Así, lo expuesto en casación, es suficiente para ratificar que la retención de \$1'632.200 realizada por el Club, de conformidad con el documento obrante a folio 48, no tiene fundamento en norma alguna ni se obtuvo autorización del subordinado. Así mismo, que la conducta de la empresa no encuentra justificación en el plenario. A lo dicho, cumple añadir las consideraciones emitidas por esta Corporación en fallo CSJ SL 21 jun. 1985, rad. 11329, en las que se afincó:*

*El tribunal (...) afirma: «[...] y no se diga que por el hecho de tratarse de un provecho logrado por medios fraudulentos, la empleadora podía motu proprio (sic), descontar los valores pagados a título de bonificación y de comisiones, sin que mediara autorización del trabajador, al menos conferida de manera general, dada la forma como se retribuía el servicio. Pensar así es admitir la posibilidad – donde no tiene cabida- de ejercer justicia por mano propia» (...)*

*No refuta el censor esta juiciosa apreciación del Tribunal, que corresponde a la esencia misma del estado de Derecho, pero en cambio insiste en sostener la tesis contraria, considerando que la conducta de la empresa fue una “respuesta inducida” por la conducta “insana” e “innoble” del trabajador, y en “defensa de sus propios intereses”. Pero lógicamente no puede la empresa demandada alegar el derecho, y pretender excusarse simultáneamente de haber violado el derecho ajeno, ni alegar que violó la ley, porque el trabajador la violó primero, puesto que estaríamos entonces ante la llamada “ley de la selva” según la cual se impone el más fuerte.*

*La conducta dolosa del trabajador fue debidamente sancionada por los falladores de instancia, quienes consideraron que había constituido justa causa para su despido, y hubiera podido ser aducida por la empresa para eximirse del pago de la cesantía dando aplicación al artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo, como lo insinúa el a quo. Pero en ningún caso podía constituir razón valedera para quebrantar también la ley.*

*De otra parte, es muy clara y enfática la ley cuando prohíbe al empleador hacer descuentos no autorizados, ni aún en el caso de que se pretenda alegar compensación por sí y ante sí (...). No en balde es obligación básica del patrono, la de pagar la remuneración pactada, de manera completa y oportuna.*

*Finalmente, comparte en su integridad esta Sección de la Sala la jurisprudencia que el Tribunal transcribe y según la cual “... quien viola una prohibición legal, no puede invocar la buena fe como fundamento de su actitud y menos si el desacato tiene como finalidad hacerse justicia por su propia mano. Obviamente resulta inadmisibles que se invoque la ignorancia de la Ley como fundamento de la buena fe”*

Criterio jurisprudencial que acoge y comparte esta Sala, y hallándose probada la conducta desprovista de buena fe por parte del empleador

OCUPAR TEMPORALES S.A., se hace necesario revocar la absolución impartida en este sentido, y en su lugar, condenar al pago de la indemnización moratoria en mención, y, al haberse presentado la demanda ordinaria laboral el día 16 de enero de 2019, según consta en el sello impuesto por el centro de servicios administrativos de los juzgados de Itagüí visible a folios 8 del plenario, esto es, después de 2 años de haber finalizado el contrato de trabajo (3 de enero de 2017), le corresponde a la demandante BAENA GIRALDO únicamente intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados desde el 3 de enero de 2017, sobre la suma retenida de \$509.415 y hasta el momento en que se efectuó el pago, dada la tardanza de la trabajadora en formular la acción judicial; así lo ha dispuesto la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL-3274 del 1° de agosto de 2018 con radicación 70.066, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

*“En torno a esta disposición, esta Sala de la Corte ha adocinado que la sanción moratoria por el pago deficitario o impago de los salarios y prestaciones está sometida a dos reglas: (1) cuando el trabajador interpone la demanda laboral dentro de los 24 meses siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el empleador debe reconocer una sanción equivalente a un día de salario por cada día de retado hasta por 24 meses, vencidos los cuales se causan intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera hasta la fecha en que se verifique el pago; (2) si, por el contrario, la demanda se promueve después de 24 meses de haber finalizado el contrato de trabajo, el empleador solo puede ser condenado al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados a partir de la rescisión del vínculo”.*

En consecuencia, se revocará parcialmente la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió de la indemnización moratoria del art. 65 del CST y concedió la indexación de la condena, para acceder a la condena por dicha indemnización, confirmando en todo lo demás.

### **Costas procesales:**

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la prosperidad del recurso de apelación formulado por la parte demandante, las costas procesales en esta instancia estarán a cargo de la parte demandada y a favor de la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el art. 365 del Código General del Proceso, y como agencias en derecho se fija la suma de \$908.526.

### **VIII. – DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí el 23 de octubre de 2019, en cuanto absolvió de la indemnización moratoria del art. 65 del CST y concedió la indexación de la suma de dinero a pagar, para en su lugar, **CONDENAR** a la sociedad OCUPAR TEMPORALES S.A. a reconocer y pagar a la demandante ANGELA MARÍA BAENA GIRALDO la referida indemnización consistente en intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera causados a partir del 3 de enero de 2017, sobre la suma retenida de \$509.415, y hasta el momento en que se efectué el pago, según lo expuesto en precedencia.

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en todo lo demás la sentencia objeto de apelación de origen y fecha conocidos.


**TERCERO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor de la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el art. 365 del Código General del Proceso, y como agencias en derecho se fija la suma de \$908.526.




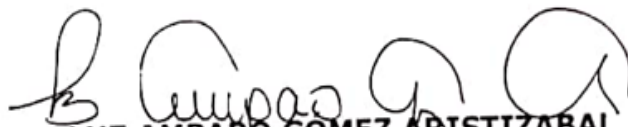
**CUARTO:** En su debida oportunidad devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**QUINTO:** Se ordena la notificación por estados de esta providencia, y se autoriza su reproducción virtual a las partes del proceso.

**Los Magistrados:**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**  
Magistrada

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**  
Magistrado

  
**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL**  
Magistrada

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

Que la presente providencia se notificó por  
estados N ° 102 del 15 de junio de 2021.

**Consultable aquí:**

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