



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.:	66170-31-05-001-2018-00342-01
Demandante:	Sandra Yaneth Rodríguez Díaz
Demandado:	Proveer Institucional S.A.S.
Juzgado de Origen:	Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas
Tema a Tratar:	Contrato de trabajo – coexistencia y concurrencia de contratos – ius variandi

Pereira, Risaralda, tres (03) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Acta de discusión 116 del 01-08-2022

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación elevado contra la sentencia proferida el 16 de marzo de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas dentro del proceso promovido por **Sandra Yaneth Rodríguez Díaz** contra **Proveer Institucional S.A.S.**

ANTECEDENTES:

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Sandra Yaneth Rodríguez Díaz pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo desde el 24/07/2014 hasta el 23/07/2015 para desempeñarse como tesorera con un salario de \$900.000 a favor de Proveer Institucional S.A.S. A su vez que se declare que su empleador suspendió su contrato el 16/10/2014, pero se reanudó el 01/12/2014 y se asignaron nuevas funciones de jefe de cartera a partir del

17/10/2014 con un salario de \$1'000.000. También pretende que se declare que su empleador no realizó aportes a la seguridad social entre el 17/10/2014 al 30/11/2014, esto es, durante la suspensión del contrato. Interregno por el que también reclama el pago de la prima de servicios.

A su vez, solicitó que se declare que a partir del 01/12/2014 cuando se reanudó el contrato inicial de tesorera también continuó con las funciones de jefe de cartera y por ello, pretende la declaración de una “*conurrencia de contratos*” que perduró hasta el 31/03/2015, de ahí que su empleador debe pagarle ambos salarios, los intereses en la tardanza de dicho pago, horas extras, prestaciones sociales y vacaciones; sanción por no pago oportuno de cesantías, cesantías, intereses a las cesantías, sanción moratoria.

De otro lado, reclamó que se declare ilegal la compensación realizada por su empleador frente a sus acreencias laborales.

Fundamenta sus aspiraciones en que: *i)* suscribió contrato a término fijo con la demandada con fecha de inicio 24/07/2014 y final el 23/07/2015 para desempeñarse como tesorera (pago a proveedores, recaudo de dinero a transportadores y asesores comerciales) con un salario de \$900.000; *ii)* el 16/10/2014 se suspendió su contrato en el cargo de tesorera para desempeñar temporalmente un cargo diferente; *iii)* a partir del 17/10/2014 las funciones fueron de jefe de cartera consistentes en conciliación de cartera, gestión de cobro, auditoria asesores comerciales y puntos de venta con un salario de \$1'000.000; *iv)* el 01/12/2014 se terminó la suspensión del contrato de tesorera; por lo que, reasumió las funciones de este; *v)* durante los meses que estuvo suspendido el contrato de tesorera su empleador no pago los aportes a la seguridad social, prima de servicios; *vi)* a partir del 01/12/2014 la demandante comenzó a realizar de forma “*concurrente*” los contratos de tesorera y jefe de cartera y su empleador de forma unilateral pagó por el desempeño de los “*dos cargos*” \$1'200.000, pero de estos los \$200.000 eran un auxilio de rodamiento, pero no se pagó \$900.000 por tesorera y \$1'000.000 por jefe de cartera como debía ser; *vii)* el cargo de jefe de cartera había sido desempeñado por Danna Vanessa Quintero con un salario de \$1'000.000 hasta el 17/10/2014 que inició la demandante; *viii)* la demandante ejerció los cargos de tesorera y jefe de cartera hasta el 31/03/2015, día en que renunció.

ix) El empleador no pagó “*por cada uno de los cargos*” las cesantías, intereses a estas, prima de servicios y vacaciones y se omitió pagar su salario como tesorera desde el 01/12/2015 hasta el 31/03/2015.

x) La demandada sin consultar a la demandante realizó un descuento de sus prestaciones sociales por un descuadre de caja. Descuento que fue mayor a lo devengado por prestaciones sociales; xi) concomitante a la firma del contrato de trabajo la demandante tuvo que firmar una carta de autorización de retención con espacios en blanco, que solo aplicaba para ese contrato como tesorera y no para el contrato de jefe de cartera.

Proveer Institucional S.A.S. al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones para lo cual argumentó que no hubo una concurrencia de contratos y, por el contrario, por necesidad del servicio se agregaron nuevas funciones a la trabajadora, mejorando su salario, sin que en momento alguno se suspendiera su contrato, pues solo existió un único contrato de trabajo; además, nunca se pactó el pago de dos salarios a la trabajadora. Frente al auxilio de rodamiento se indicó que el mismo no era factor salarial.

Por otro lado, explicó que el cargo de la demandante era de confianza y manejo y por ello, no era susceptible de obtener ganancia por horas extras, pero señaló que la demandante nunca laboró más del horario impuesto. Finalmente, argumentó que la demandante autorizó que se descontara de sus prestaciones los valores al finalizar el vínculo laboral, tanto es así que incluso autorizó un descuento por calamidad doméstica para lo cual firmó otra autorización con espacios en blanco, que se llenaron conforme sus indicaciones.

Presentó como medios de defensa los que denominó “*ausencia de causa*”, “*buena fe*”, “*pago total de las obligaciones derivadas del contrato laboral*” y “*prescripción*”.

2. Síntesis de la sentencia apelada

El Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas declaró que entre las partes en contienda existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 24/07/2014 hasta el 31/03/2015. De otro lado, condenó a la demandada al pago de \$855.000 a título de reembolso de deducción de liquidación de prestaciones sociales; declaró parcialmente

probada la excepción de prescripción y absolvió a la demandada de las restantes pretensiones.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que al tenor del artículo 26 del C.S.T. la coexistencia de contratos de trabajo se reputa con dos o más empleadores, a menos que se haya pactado exclusividad a favor de uno solo de ellos, de ahí que en principio no es posible pretender la existencia de varios contratos con el mismo empleador; no obstante, al tenor de la jurisprudencia sí es posible siempre que no ocurran en igual jornada de trabajo y exista una clara delimitación de las funciones, pues en caso contrario, se deducirá que la segunda actividad es una derivación de la primera.

Así, para el caso en contienda concluyó la *a quo* que pese a que la demandante fue contratada para el cargo de tesorera y cumplió funciones de jefe de cartera, no se acreditó que se hubieran celebrado dos convenios de naturaleza laboral, porque ninguna prueba dio cuenta del deslinde de la naturaleza de las funciones ejecutadas como tesorera y como jefe de cartera, tampoco una delimitación en el tiempo de ejecución, energía y dedicación a una y otra tarea; por lo que, solo ocurrió una asignación de nuevas funciones con ocasión al *ius variandi* funcional propio de las relaciones subordinadas. También señaló que ninguna prueba se allegó de la pretendida suspensión del contrato. En consecuencia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones derivadas de la coexistencia de contratos.

De otro lado, absolvió a la demandada de la pretensión de trabajo suplementario en la medida que el cargo de la demandante era de confianza y manejo aspecto que excluye dicho tipo de horas extras.

En cuanto al descuento de prestaciones sociales adujo que de la liquidación definitiva de la demandante se descontó la suma de \$855.000; por lo que, solo se pagó a la trabajadora la suma de \$34.499; descuento frente al que aun cuando medió autorización escrita de la trabajadora, lo cierto es que dicho valor correspondía a un descuadre de caja y no a un préstamo o deuda de la demandante, de ahí que fuera ilegal, pues los citados descuentos no pueden realizarse para solventar los riesgos inherentes a la actividad ejecutada, en la medida que para ello se estableció la pérdida del derecho a las cesantías en los eventos contemplados en el artículo 250 del C.S.T., que no se presentó en el evento de ahora.

Por lo tanto, ordenó el reembolso del dinero descontado, que no está afectado por la prescripción en la medida que el contrato terminó el 31/03/2015 y se interrumpió el citado fenómeno con la realización de la conciliación el 17/02/2017. De otro lado, absolvió a la demandada de la sanción del artículo 65 del C.S.T. porque la demandada acreditó razones atendibles en la medida que contaba con autorización escrita para realizar el descuento de las prestaciones sociales, tal como lo exige la normatividad.

3. Del recurso de apelación

La parte demandante inconforme con la decisión de primer grado, presentó recurso de apelación para lo cual recriminó que la *a quo* erró al analizar su caso bajo la coexistencia de contratos, pues en realidad pretendió la concurrencia de contratos, que sí hace procedente su pretensión. Además, indicó que sí se demostró la delimitación del tiempo a partir del interrogatorio de parte de la demandante, pues ella dijo que solo desde diciembre ejecutó las funciones de tesorera y jefe de cartera de forma simultánea, que es coincidente con los hechos de la demanda. Misma pregunta que se hizo a los testigos, pero el despacho impidió su respuesta, porque la demandante había dicho que había ejecutado las dos funciones; por lo que, el despacho impidió que la demandante acreditara el deslinde de funciones.

Además, recriminó que la juez concluyó un *ius variandi* a partir de nuevos hechos introducidos por los testigos que dieron cuenta de una adición de funciones, en contravía con las normas procesales, máxime que es evidente el rompimiento del primer contrato por el cambio sustancial de funciones, de ahí que no sea un *ius variandi*, más aún cuando se concluyó que era un nuevo cargo, pues tenía fusión de funciones. En ese sentido, reprochó que si la *a quo* admitió tal introducción de nuevos hechos – fusión de cargos o adición de funciones – entonces debió admitir el interrogatorio como declaración de parte para advertir que solo subsistieron 3 funciones del antiguo cargo de tesorera, de ahí que sí hubo un cambio sustancial de funciones; por lo que, no es un *ius variandi* sino un abuso del derecho.

De otro lado, recriminó la improcedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. en la medida que no es una razón atendible que el empleador se excuse en el pago de prestaciones sociales porque tiene un documento que así se lo permite, esto es, realizar descuentos, que como se concluyó era ilegal.

4. Alegatos de conclusión

Ninguna de las partes en contienda presentó alegatos.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos.

Visto el recuento anterior, la Sala formula los siguientes:

1.1. ¿Erró la juzgadora al analizar el caso puesto a su consideración bajo los lindes de la coexistencia de contratos y no bajo la concurrencia de contratos?

1.2. En caso de respuesta negativa ¿se acreditó la citada coexistencia?

1.3. ¿Trasgredió la juzgadora los derechos de la demandante al concluir la existencia del ius variandi?

1.4. ¿Había lugar a la condena por la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. De la concurrencia y coexistencia contractual

2.1.1. Fundamento normativo

El artículo 25 del C.S.T. define que la concurrencia de contrato es aquella en que el contrato de trabajo se presenta de forma concomitante a otro contrato. Último que al tenor de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia corresponde a otro contrato de diferente naturaleza al laboral. Así la citada corporación enseñó que bajo la norma invocada:

“(...) es viable que el contrato de trabajo concorra con otros de diferente naturaleza (...) Por ello, es válido que una persona en relación con una misma empresa tenga una doble calidad: de trabajadora subordinada, sometida a la legislación laboral, y de socio o accionista cuyo status es regulado por el derecho societario. En un caso, el vínculo se formaliza a través de un contrato de trabajo y, en el otro, mediante la suscripción o adscripción a un contrato de sociedad o de colaboración” (SL854-2021 y SL354-2022).

Por el contrario, la coexistencia de contratos contenida en el artículo 26 del C.S.T. hace referencia expresa a la múltiple existencia de contratos de trabajo, esto es, de la misma naturaleza, pero con diferentes empleadores. No obstante, la jurisprudencia de antaño en posición que continúa vigente en la actualidad ha expresado que un trabajador también puede pactar múltiples contratos de trabajo con un mismo empleador (Sent. Cas. Lab. de 02/09/2008, rad. 31701 y SL1857-2022).

Ahora bien, el requisito fundamental para que ocurra una coexistencia de contratos laborales con un mismo empleador es que se acredite de forma clara y sin duda alguna un deslinde o frontera *“en cuanto a que el tiempo, la energía y la dedicación que se vinculan a la primera sea distinta de las que se brindan a la segunda. De no ser así, es muy probable que quien observa la última pueda juzgarla razonablemente como una derivación o consecuencia de la dinámica propia de las gestiones o establecimientos que han servido y sirven para llevar a cabo la primera”* (ibidem).

Puestas de ese modo las cosas, al tenor de la jurisprudencia citada, y otras, entre ellas, la decisión del 10/06/1959 G.J. XC, num. 2211, reiterada el 12/03/1992, rad. 4812, la coexistencia laboral requiere *i)* ejecución de ambos contratos sin interferirse entre ellos, es decir, en las modalidades de tiempo y espacio convenidos para cada uno; *ii)* que las tareas pactadas no coexistan en el momento u oportunidad o, dicho de otra forma, que las obligaciones del trabajador no sean coetáneas o contemporáneas, porque de serlo desaparece el elemento de subordinación.

Así, es posible que, entre otros eventos, en tanto la jornada de trabajo tiene un límite máximo, entonces puede el trabajador prestar sus servicios *“fuera de ese límite o bien dentro del mismo si uno de los patronos no lo requiere ni lo exige tan completo como lo autoriza la ley”* (SL1857-2022).

2.2. Ius variandi

2.2.1. Fundamento normativo

El *ius variandi* es la facultad del empleador para ejercer la subordinación sobre sus trabajadores, así tal prerrogativa permite a aquel modificar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo, siempre que no afecte las condiciones laborales del trabajador. Modificaciones que pueden redundar en cuanto al sitio de trabajo, la cantidad, calidad de producción y su organización, pero *“está limitada a realizar las*

modificaciones necesarias para mejorar las condiciones laborales, pero no puede afectar la dignidad ni los derechos del trabajador” (SL16964-2017).

Ahora bien, la jurisprudencia nacional también ha explicado que tal facultad subordinante para modificar las condiciones iniciales del contrato de trabajo es legítima “*en la medida en que resulta necesaria para que el empresario pueda organizar y dirigir el recurso humano en aras de optimizar el resultado de la empresa” (CSJ SL4427- 2014, SL12593-2017).*

2.3. Fundamento fáctico

De entrada fracasa la apelación del demandante que exigió para el evento de ahora aplicar la institución jurídica de la concurrencia de contratos – art. 25 del C.S.T. -, pues como se anotó en líneas previas dicha concurrencia se refiere a la existencia de dos contratos de naturaleza diferente, esto es, un laboral y un civil o comercial, que plantea un escenario jurídico completamente diferente a la reclamada por Sandra Yaneth Rodríguez Díaz, esto es, la existencia de dos contratos de misma naturaleza – laboral – con un mismo empleador, de allí que reclame el pago de dos salarios por presuntamente haber prestado dos servicios diferentes a Proveer Institucional S.A.S.; situación que como acertadamente lo hizo la *a quo* solo se podía analizar bajo la figura jurídica de la coexistencia de contratos.

En ese sentido, también da al traste la apelación en cuanto a la queja de que la juzgadora indebidamente incluyó “*hechos*” no expuestos en la demanda ni en la contestación como fue la fusión o adición de actividades bajo el *ius variandi*, pues tal recurso argumentativo únicamente dio cuenta de la realidad que la *a quo* encontró al analizar las pruebas en función a la real institución jurídica que debía gobernar el asunto puesto en su consideración como es la coexistencia de contratos y no la concurrencia que reclama erróneamente la demandante. Así, en tanto que para la *a quo* no se acreditó una coexistencia de contratos de trabajo con el mismo empleador, entonces la consecuencia natural en su argumentación era que la situación expuesta a través del régimen probatorio evidenciara para esta una situación diferente como era el *ius variandi*.

Ahora bien, puesto que en lo restante del recurso de apelación la demandante se ciñó a intentar demostrar que sí ocurrió la figura elegida por la juzgadora de primer grado, esto es, la coexistencia laboral, se apresta la Sala en verificar su acreditación.

En primer lugar, reclama la demandante que sí acreditó la ejecución de ambos cargos tesorera y jefe de cartera con una delimitación del tiempo y espacio, es decir, en momentos diferentes, y para ello recurrió a su interrogatorio de parte, del que tal como esta Corporación lo ha explicado en ocasiones anteriores, el interrogatorio tiene como finalidad obtener la confesión, esto es, la declaración sobre hechos que le produzcan una consecuencia adversa al confesante – num. 2º, art. 191 del C.G.P. – de ahí que de ninguna manera Sandra Yaneth Rodríguez Díaz podía construir su propia prueba a partir de sus dichos.

A su turno, se duele la apelante de que en la práctica testimonial el juez que para la época tomó los testimonios impidió que los testigos contestaran la pregunta sobre la simultaneidad en la ejecución de las funciones de tesorera y jefe de cartera y con ello le cercenó la posibilidad de demostrar el deslinde de funciones. No obstante, escuchados en detalle los testimonios bien puede esta Sala concluir que la demandante no logró acreditar en qué momento diferente ejecutó la función de tesorera y en qué otro momento realizó la función de jefe de cartera, pues lo que se evidenció en el haz probatorio fue que el empleador bajo su facultad de subordinación en aras de optimizar los resultados de la empresa organizó y dirigió su recurso humano para que la demandante continuara prestando sus servicios pero esta vez en la ejecución de algunas funciones de tesorería y otras de cobro de cartera, sin que Sandra Yaneth Rodríguez Díaz ejecutara de forma coexistente dos contratos de trabajo para realizar dos cargos diferentes y diferenciables en tiempo y espacio.

En efecto, la demandante al absolver el interrogatorio de parte admitió que se desempeñaba como tesorera, pero que su empleador le “adicionó” funciones de jefe de cartera o dicho en sus palabras “me aumentaron las funciones de otra persona”, de ahí que su salario fuera aumentado en \$100.000, y concluyó que a partir del mes de diciembre de 2014 realizó de “forma simultánea” tanto las funciones de tesorería como de cartera. Interrogatorio del que se desprende que la demandante admitió que no ejerció dos cargos diferentes en momentos y espacios diferentes, sino que se le adicionaron funciones que ejerció de manera simultánea.

Por su parte, al tomarse el interrogatorio de parte de la representante legal de la demandada, se le preguntó sobre las personas que realizaban el cargo de tesorería y jefe de cartera, a lo que el juzgador interrumpió para señalar que la demandante ya había admitido que las ejercía ella de manera “*simultánea*”, como en efecto ocurrió.

A su vez, se tomó la declaración de Gustavo Adolfo Vergara Ruiz que adujo prestar servicios para la demandada desde marzo de 2010 como revisor fiscal, y en ese sentido narró que con ocasión a reuniones de gerencia se concluyó que se fusionarían los cargos de tesorería y cartera, más aún porque uno de ellos no tenía personal asignado, además porque no se requerían dos personas diferentes para desempeñar esas funciones, en la medida que la ejecución de uno y otro no ocupaban el 100% del rendimiento de una persona; por lo que, la demandante asumió las funciones, pero no en su totalidad, pues la empresa también tenía un asistente contable al que se le asignaron otras funciones. Describió que las funciones de cartera y tesorería no eran excluyentes entre sí pues eran financieras, de ahí que su salario se aumentara con un auxilio de rodamiento para cumplir las funciones adicionales.

Luego, rindió su testimonio Luz Dary que describió haber prestado sus servicios a la demandada hasta el año 2019 como encargada de talento humano y contabilidad, y en ese sentido describió que la demandante ocupaba el cargo de tesorera pero que la gerencia le asignó funciones adicionales a su cargo, como fueron las de cobro de cartera. Así, explicó que además de las funciones de tesorería se le asignaron otras de cobro de cartera, pero no en su totalidad, pues se dividieron las mismas para que la demandante comenzara a llamar a algunos clientes, revisar cuentas de la compañía, revisar pagos de clientes, y por ello se le dio el auxilio de rodamiento, pues en el cobro de cartera también debía visitar clientes. Luego, describió que la demandante tenía una jornada laboral de 48 horas semanales, dentro las que ejecutaba las funciones asignadas, con la única diferencia de que entraba más temprano, pero a su vez salía también más temprano. Reiteró que a la demandante no se le sumó un cargo nuevo, como jefe de cartera, sino que algunas funciones de dicho cargo se le adicionaron.

Ningún otro testimonio se practicó pues aun cuando se decretaron 3 testimonios solicitados por la demandante, ninguno de ellos compareció a su práctica.

Testimonios de los que se desprende que la demandante no acreditó haber ejercido dos cargos diferentes para el mismo empleador en tiempos y espacios disímiles, como para aceptar que el cargo de tesorería se ejecutó en un tiempo, con una energía y una dedicación completamente diferente al cargo de jefe de cartera. Incluso ninguna prueba dio cuenta del momento u oportunidad en que la demandante ejercitaba una y otra actividad, de ahí que pueda razonablemente inferirse que se realizaban de forma coetánea o contemporánea, y por ello, no se acreditó una coexistencia de contratos

que diera lugar al pago de dos salarios diferentes por la ejecución de dos actividades disímiles.

Tampoco se genera la coexistencia de contratos a favor de la demandante el hecho de que las funciones que ejerció tanto de tesorería como de cartera, en momentos anteriores hubiesen sido desempeñadas por dos personas diferentes, pues como se describió en párrafos anteriores, la realidad acontecida corresponde a que se fusionaron en una misma persona actividades que antes desarrollaban dos personas diferentes, tanto así que incluso se aumentó el salario de la demandante con el inicio de las actividades agregadas; máxime que tampoco se acreditó que las partes pactaran dos contratos diferentes ni la realidad demuestra que así los hubiera desarrollado, esto es, de forma separada.

Finalmente, de cara al argumento de la apelación tendiente a aducir que tampoco se habían acreditado los elementos del *ius variandi*, es preciso acotar que sus pretensiones dirigidas a la coexistencia de contratos ya habían decaído ante la ausencia de acreditación de estas. No obstante, en el evento de ahora el empleador de Sandra Yaneth Rodríguez Díaz no desbordó la facultad de subordinación que ostentaba sobre ella para variar sus condiciones laborales, esto es, asignarle funciones adicionales, pues tal como ella aceptó en el interrogatorio de parte, estaba capacitada tanto para realizar actos de tesorería como de cobro de cartera, máxime que se adicionó a su salario un auxilio de rodamiento para el completo y total cumplimiento de las nuevas funciones asignadas; por lo que, ninguna desmejora a sus condiciones laborales se halló en el evento de ahora.

2.4. De la sanción moratoria

2.4.1. Fundamento normativo

Esta indemnización se causa cuando el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas; sanción que se genera en primer lugar, por la omisión del empleador en cancelarle al trabajador los salarios y prestaciones al término de su vinculación laboral (art. 65 del C.S.T.); sin embargo, para que opere la misma resulta imperativo que el actuar del empleador no haya estado revestida de razones serias y atendibles.

Sobre este tópico ha dicho la Corte Suprema de Justicia⁴, como máximo órgano de cierre en materia laboral, que la condena a la indemnización moratoria no es automática por cuanto al tener naturaleza sancionatoria debe estar precedida de un examen de la conducta del empleador con el fin de determinar si actuó de buena fe al omitir o retardar el reconocimiento de la acreencia laboral. Entonces, al tener naturaleza sancionatoria debe estar precedida del análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existieron razones serias y atendibles que justifiquen su incumplimiento y lo ubiquen en el terreno de la buena fe⁵.

2.4.2. Fundamento fáctico

Por este concepto la *a quo* absolvió a la demandada porque acreditó razones atendibles en la medida que contaba con autorización escrita para realizar el descuento de las prestaciones sociales.

Observado el infolio, milita la liquidación del contrato de trabajo suscrito entre las partes en contienda en el que no se liquidó valor alguno por concepto de salario pues se reportó en \$0, pero por concepto de prestaciones sociales y vacaciones se liquidó un total de \$889.499, al que se descontó la suma de \$855.000 por concepto de deducciones (fl. 59, c. 1).

Luego, obra documento suscrito por el demandante denominado autorización de descuento en caso de retirarse por cualquier causa de la empresa, en el que se permitió descontar la suma de \$855.000 por concepto de deuda a favor del empleador, que en dicho documento se denominó “*descuadre de caja general*” y el periodo del descuento se asignó para la liquidación (fl. 45, c. 1).

Ahora bien, en tanto que ninguna inconformidad se presentó frente a la legalidad o ilegalidad del descuento y de concretarnos únicamente en el argumento de la apelación, esto es, en que el empleador no tenía una razón seria y atendible para exonerarse de la sanción, lo cierto es que sí las tenía en la medida que el descuento se realizó al finalizar el contrato de trabajo, de ahí que no le fuera aplicable las reglas de descuentos o retenciones contenidos en el artículo 149 del C.S.T., pues la prohibición opera únicamente durante la vigencia del contrato, y no a la terminación; por lo que, el empleador tenía una razón atendible para realizar la deducción, máxime que ninguna discusión se cernió sobre la existencia de la deuda de la trabajadora frente a su empleador.

Puestas de este modo las cosas, la demandada sí tenía razones serias y atendibles para no pagar a la finalización del contrato de trabajo las prestaciones sociales de la demandante; aspecto que implica la confirmación de la decisión de primer grado.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se confirmará. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 16 de marzo de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas dentro del proceso promovido por **Sandra Yaneth Rodríguez Díaz** contra **Proveer Institucional S.A.S.**

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la demandante y a favor de la demandada.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCIA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1cf5c4dea17b3ae33267bac2d6cef71ef4532095eea7489ea19b3e0e04ff2e98**

Documento generado en 03/08/2022 07:18:04 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>