

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 28 julio de 2022, únicamente la señora Claudia Patricia González Cardona remitió en término los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en el numeral 05 de la carpeta digital de segunda instancia.

Pereira, 17 de agosto de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, CATORCE DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS

Acta de Sala de Discusión No 0144 de 12 de septiembre de 2022

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 2 de marzo de 2022 dentro del proceso que adelanta la señora DIANA MILENA QUEBRADA LOPEZ contra la señora CLAUDIA PATRICIA GONZÁLEZ CARDONA, cuya radicación corresponde al N°66001310500220190012301.

ANTECEDENTES

Pretende la señora Diana Milena Quebrada López que la justicia laboral declare que entre ella y la señora Claudia Patricia González Cardona existió un contrato de trabajo a término fijo entre el 4 de agosto de 2015 hasta el 3 de noviembre de 2015, prorrogado por dos periodos más; que para el finiquito del vínculo se encontraba protegida bajo el fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo que

solicita que se ordene el pago de la indemnización prevista en la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario.

Que como consecuencia de la misma declaración busca que el despido carezca de efectos y por tanto se condene a la señora González Cardona a reintegrarla al cargo desempeñado, con el pago de salarios y prestaciones laborales desde la fecha de terminación del vínculo hasta la fecha del reintegro, incluyendo los aportes al sistema de seguridad social en pensiones por el mismo interregno.

Finalmente, reclama la aplicación de las facultades extra y ultra petita, además del pago de las costas procesales a su favor.

Como pretensiones subsidiarias busca que se declare que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa y como consecuencia aspira que se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, así como la devolución de la suma de \$710.000, por cuenta de un descuento ilegal efectuado a la terminación de la relación laboral y los salarios y prestaciones adeudados desde el 1º de enero al 26 de marzo de 2016.

Finalmente, reclama el pago de la sanción moratoria.

Como fundamento de tales pretensiones señala la señora Diana Milena Quebrada López que prestó sus servicios personales, en labores propias del servicios domésticos, a favor de Claudia Patricia González Cardona, mediante un contrato de trabajo a término fijo por tres meses, suscrito el 4 de agosto de 2015, el cual fue prorrogado en dos periodos iguales; que el lugar en que se desarrolló el contrato fue el apartamento ubicado en la calle 5º No 19-25 Edificio Tacaragua; que el salario pactado fue igual a la suma de \$645.000 y al finalizar el contrato percibía el equivalente a \$689.455.

Cuenta que en marzo de 2016 presentó quebrantos de salud que le generaron incapacidades y tratamientos médicos; no obstante ello, fue despedida sin justa causa por su empleadora, sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo, ni preaviso con 30 días de anticipación.

Indica que la liquidación de acreencias y prestaciones sociales fueron calculadas en la suma de \$538.754 a la cual le fue descontado, por concepto de aportes a pensión y salud, un valor equivalente a \$20.224 y otro igual a \$710.000 con ocasión a un préstamo que le fue realizado por la empleadora, sin que mediara autorización de su parte, quedando incluso un saldo a favor de ésta igual a \$191.471.

Finalmente informa que no le fue pagada la prima de servicios por el periodo comprendido entre el 1º de enero al 26 de marzo de 2016 y tampoco le fueron consignadas las cesantías al respectivo fondo de cesantías.

Al dar respuesta a la acción *-numeral 10 del cuaderno digital de primera instancia-* la señora Claudia Patricia González Cardona admitió los hechos relacionados con el contrato de trabajo suscrito entre las partes; su duración; las labores desarrolladas por la demandante; el lugar de prestación de servicios; el salario pactado que correspondía al mínimo mensual legal vigente; el horario cumplido aclarando que este era lunes a viernes de 8 am a 6 pm con una hora para el desayuno y otra para el almuerzo y el día sábado laboraba desde las 8 am hasta las 12 pm con una hora para el desayuno.

Frente a la condición de salud de la actora señaló que la señora Diana Milena Quebrada López, el 9 de marzo de 2016 presentó sintomatología relacionada con gripa, por lo que no laboró la tarde de ese día y el día siguiente; pese a ello no tuvo conocimiento de que le fuera dada incapacidades, pues no le hizo entrega de ningún documento relacionado, ni le reportó ninguna novedad al respecto durante el mes de marzo de 2016.

Refiere que la demandante no se presentó a laborar el día sábado Santo del año 2016, luego de tener libre los días jueves y viernes Santo, compareciendo el día lunes en la empresa de su propiedad, reclamando el pago de la liquidación y la autorización para el retiro de las cesantías, alegando no tener ningún interés en continuar prestando el servicio, momento para el cual no presentó ninguna incapacidad y contrario a lo afirmado en la demanda, se evidenciaba que gozaba de buena salud.

Cuenta que no despidió a la trabajadora, ni ésta estaba incapacitada, siendo su decisión libre y voluntaria la que dio lugar a la terminación del vínculo; que al momento de la liquidación efectuó el descuento del dinero que la demandante le adeudaba, compensación que fue autorizada al momento de presentar su renuncia de manera verbal.

Por último, hace notar que no estaba en la obligación de pagar prima de servicio por el último periodo laborado, ya que este derecho fue establecido a partir de diciembre de 2016 y además, manifiesta que las cesantías fueron consignas en Protección el 10 de febrero de 2016.

Se opuso a las pretensiones y formuló como excepciones de mérito las que denominó *“Inexistencia de las obligaciones demandadas”, “Cobro de lo no debido”, “Prescripción”, “Carencia de fundamentos legales y Fácticos para demandar”, “Buena fe”, “Compensación”, “Genérica” y “Extra y Ultra Petita”*

Mediante sentencia de 2 de marzo de 2022 la juez de la causa absolvió a la señora Claudia Patricia González Cardona de las pretensiones de la demanda, en virtud a que no fue acreditado el despido alegado por la señora Grisales López, como tampoco la limitación moderada o la discapacidad relevante que la hiciera merecedora a una protección especial como lo es la estabilidad laboral reforzada, pues solo se aportó al plenario una incapacidad otorgada para los días 26, 27 y 28

de marzo de 2016, lo cual, de acuerdo con la jurisprudencia nacional no es suficiente para otorgar el amparo pretendido, razón por la cual despachó de manera desfavorable las pretensiones encaminadas al reintegro y al pago de las indemnizaciones por despido injusto y la prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Respecto a los descuentos que se efectuaron a la liquidación de prestaciones sociales, los cuales indicó la actora no había autorizado, la *a quo* señaló que, de conformidad con lo adoctrinado por la Sala de Casación Laboral en sentencia SL 39980/2013, con ponencia del Magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, la compensación que efectuó la señora González Cardona resulta legal en la medida en que la prohibición para efectuar descuentos sin autorización opera durante la vigencia del contrato y no a su finalización, en tanto desaparece la garantía que los salarios y prestaciones ofrecen al empleador para recuperar los valores que a título de créditos o préstamos fueron realizados a favor de la trabajadora.

Frente al pago de cesantías, observó el juzgado que las cesantías fueron oportunamente consignadas en un fondo destinado a ello y a la demandante le fue autorizado el retiro de tal concepto mediante escrito de fecha 28 de marzo de 2016.

Finalmente, en lo que atañe al pago de la prima de servicios, evidenció que a ello no había lugar en tanto la relación laboral no se erigió en vigencia de la Ley 1788 de 2016, normatividad que reguló el pago de tal concepto a favor de los trabajadores del servicio doméstico. La condena en costas corrió a cargo de la parte actora en un 100%.

No existiendo inconformidad con lo decidido, se dispuso el grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPT y SS.

Remitido el expediente a esta Corporación, se admitió la consulta y se confirió el término para formular

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, únicamente la parte demandada se pronunció insistiendo en que la señora Quebrada López no fue despedida y que tampoco se encontraba en condiciones que ameritaran la medida de protección prevista en la Ley 361 de 1997.

También hizo notar la legalidad del descuento efectuado a la trabajadora al momento de realizar y pagar la liquidación de prestaciones sociales y la ausencia de suma alguna adeudada a esta, pues al contrario de lo manifestado en la demanda, es la accionante quién todavía debe una cantidad de dinero a la empleadora.

Atendidas las argumentaciones expuestas, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

- 1. ¿Quedó demostrado que la terminación del vínculo laboral existente entre las partes finalizó por el despido del trabajador?***
- 2. ¿Estaba autorizada la empleadora para hacer descuentos y/o compensaciones de la liquidación de prestaciones sociales de la demandante?***
- 3. ¿Existe saldo insoluto a favor de trabajadora por cuenta de prestaciones como cesantías y prima de servicios?***

Para resolver el interrogante formulado es necesario hacer las siguientes precisiones:

1. CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA DE DESPIDO.

No hay discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que, cuando se quiere derivar condenas en contra del empleador por cuenta del despido del trabajador, es a este a quien le corresponde demostrar tal hecho. En ese sentido ha sido reiterada la jurisprudencia nacional y como muestra de ello se tiene que en la SL816-2022, fue citada la sentencia CSJ SL, 21 nov. 2003, rad. 21595, en donde se indicó:

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador (...)”

2. RETENCIÓN, DEDUCCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS

Según las voces del numeral 1º del artículo 149 del C.S.T., el empleador tiene prohibido deducir, retener o compensar suma de dinero alguna del salario que devenga el trabajador, a menos que cuente, en cada caso, con una autorización suscrita por éste o con una orden judicial que así lo determine.

Dispone la norma a su vez, que quedan especialmente sometidas a esta prohibición: los descuentos o compensaciones por uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos del salario, entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

A su turno, el numeral 2º de la mentada prohibición establece que, aún cuando medie autorización del trabajador, el empleador no podrá efectuar retenciones o deducciones cuando ellas afecten el salario mínimo legal o convencional, o la parte

del salario declarada inembargable conforme al Art. 154 y siguientes del C.S.T., o en cuanto el total de la deuda supere el monto del salario en tres meses. No obstante, esta prohibición, en cualquiera de las tres hipótesis señaladas, puede ser levantada mediante autorización especial proferida por el Inspector del Trabajo, cuando previo a ello, hubiese mediado una petición conjunta del empleador y trabajador tendiente a la autorización de préstamos, anticipos, retenciones, deducciones o compensaciones –Art. 151 *ibídem*–.

No obstante lo anterior, esta prohibición no se extiende más allá de la vigencia del contrato de trabajo, pues así lo dejó sentado el Superior cuando en la sentencia del 10 de septiembre de 2003, radicada bajo el No. 21057¹, señaló:

“Las restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador.

Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador al trabajador y otorgados para el cabal desarrollo del objeto del contrato de trabajo por suministro de equipos, materiales o de las sumas entregadas para su adquisición, o para el bienestar del trabajador bajo la forma de anticipos de salario, o de préstamos para solucionar necesidades de seguridad social, ora por vivienda, salud, o calamidad doméstica.

La consecuencia razonable de que los créditos laborales consolidados o de los que se tuviere la expectativa de que se van a generar por la subsistencia del vínculo laboral futuros, se hubieren ofrecido como garantía de pago de dinero es que valgan como tales y por tanto obren sin restricciones en el momento límite de su eficacia, esto es para cuando se ha de liquidar el contrato de trabajo y se clausura la posibilidad de la causación de más salarios o prestaciones sociales.”

Tal pronunciamiento permite colegir que, una vez finalizado el contrato de trabajo, desaparece el sustento jurídico que prohíbe al empleador hacer compensaciones sobre el valor del salario y las prestaciones sociales del trabajador, respecto a las

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 10 de septiembre de 2003. M.P. Eduardo López Villegas. Radicación 21057.

sumas que adeude en razón de obligaciones pendientes para con él, pues a partir de ese momento, empleador y trabajador regresan al plano de la igualdad al desaparecer la subordinación jurídica propia del vínculo laboral.

La razón de ser de tal afirmación consiste en que, al hacer la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales con el propósito de cumplir su obligación, el empleador a su vez debe contar con la posibilidad de obtener el cumplimiento de las que incumben al trabajador.

3. EL CASO CONCRETO.

No existe discusión en el presente caso, pues así lo aceptó la señora Claudia Patricia González Cardona al dar respuesta a la demanda –*numerales 10 y 12 del cuaderno digital de primera instancia* -, en que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo por tres (3) meses iniciado el 4 de agosto de 2015, el cual se prorrogó por dos periodos iguales, teniendo previsto su finiquito el 4 de mayo de 2016.

No obstante ello, la parte actora alega que el vínculo laboral feneció el 26 de marzo de 2016 cuando fue despedida por su empleadora, sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo, pese a encontrarse incapacitada y sin anunciarle, con una antelación de 30 días, dicha decisión.

Contraria a esa afirmación, la parte demandada sostiene en el escrito de respuesta que la señora Grisales López, luego de una ausencia injustificada, se presentó manifestando que no era su interés continuar laborando, por lo que solicitó el pago de la liquidación y también la autorización para retirar las cesantías del fondo en las que fueron consignadas.

Para resolver entonces el primero de los interrogantes formulados, basta decir que, como se indicó en precedencia, en este caso le correspondía a la señora Diana

Milena Quebrada López acreditar el despido, lo cual, tal como advirtió la juez de la causa, no se logró con la escasa prueba documental aportada y las declaraciones recibidas en la instancia anterior.

Veamos, con la demanda la trabajadora aportó documentos que dieron cuenta de la existencia del vínculo, como son el contrato de trabajo y sus diferentes prórrogas; así como instrumentos con los que pretendía acreditar su condición de salud, tales como una incapacidad, la historia clínica e imágenes diagnósticas.

La prueba testimonial a su turno, puso de manifestó la voluntad de la demandante de no continuar prestando el servicio a favor de la señora González Cardona, tal como pasa explicarse.

La señora Amanda Castañeda Carvajal, quien conoce a esta última con ocasión al cargo de directora administrativa que ocupa en la empresa de propiedad de la demandada, informó que es la persona encarga de elaborar los contratos de trabajo y de la parte contable que incluye la liquidación de los trabajadores entre otras funciones; afirmó conocer a la señora Quebrada López, precisamente en virtud a sus funciones, precisando que fue ella – la testigo- la persona que elaboró la carta por medio de la cual fue aceptada la renuncia de la trabajadora, la cual remitió por correo certificado, siendo este un hecho aceptado por la demandante al absolver el interrogatorio de parte; que tuvo conocimiento de los pormenores de la terminación del vínculo laboral y la renuncia de la empleada, porque la llamada a juicio se comunicó con ella para preguntarle qué debía hacer, siéndole indicado de su parte que debía aceptarle la renuncia y remitirle tal decisión a través de una misiva enviada por correo.

La señora Yanet Rocío Moncada a su turno, dijo conocer de la relación laboral existente entre las partes, en virtud a que labora para la demandada desempeñando funciones de servicios generales y realizando vueltas de mensajería, indicando que es esta la razón por la cual visitaba la casa en la que

era prestado el servicio por parte de la señora Quebrada López; que Claudia Patricia González Cardona la requirió para obtener información respecto de una persona que le pudiera prestar los servicios como empleada doméstica, dado que la actora le había dicho que no iba volver a laborar.

Como puede observarse, ninguna prueba obra en el plenario que dé cuenta del despido del cual fue objeto la demandante y en ese caso, cae por su propio peso la afirmación de que tal acontecimiento tuvo origen o fue motivado por su estado de salud, en consideración a que para la fecha en que se produjo la ruptura del contrato de trabajo estaba incapacitada, por lo que se releva la Sala de determinar si, en efecto, tal trato discriminatorio se produjo, pues ni siquiera se logró demostrar que el finiquito de vínculo provino de la empleadora.

En lo que atañe al descuento que fue realizado sobre el valor de la liquidación, el cual afirma no autorizó, se tiene que de acuerdo con la liquidación que obra en el plenario y que fue aportada por la demandante –*hoja 4 del numeral 05 del expediente digital de primera instancia*- las prestaciones de la actora fueron liquidadas entre el 4 de agosto de 2015 y el 26 de marzo de 2016, en la suma de \$538.754, de la cual fueron descontados, por concepto de salud y pensión un total de \$20.224 y por préstamo de libre inversión la suma de \$710.000, cifra que encuentra soporte en el desprendible de nómina visible en la hoja 15 del numeral 10 del cuaderno digital de primera instancia, en el que claramente se indica la existencia de un préstamo de libre inversión por valor de \$700.000.00, suma que confesó la demandante, al absolver el interrogatorio de parte, que debía a su empleadora y respecto al cual afirma no se le hicieron descuentos antes de finalizar el contrato de trabajo.

De acuerdo con ello, no existe entonces duda de que al ser reconocida por la señora Diana Milena Grisales López la existencia de la referida deuda y autorizada como estaba la empleadora para hacer la compensación, por tratarse del finiquito del vínculo, para lo cual no requiere la anuencia del deudor, tal como se indicó en precedencia, ninguna orden puede emitirse dirigida a la devolución de tal cifra,

respecto a la cual incluso queda un saldo a favor de la demandada por valor de \$191.470.

En lo que atañe a la deuda que se le atribuye a la demandada, respecto a las cesantías, percibe la Sala que, de acuerdo con los extremos de la litis, se tiene que la actora desde el 4 de agosto al 31 de diciembre de 2015 laboró por espacio de 147 días, mismos que tuvo en cuenta su empleadora para liquidar las cesantías de conformidad con el documento que obra en la hoja 14 de cuaderno digital de primera instancia, en que se observa que por tal concepto obtuvo un resultado igual a \$293.592, valor que coincide con las operaciones hechas por la Sala ($\$645.000$ salario mínimo + $\$74.000$ auxilio de transporte / $360 \times 147 = \$293.591.66$) y que fue consignado a Protección Pensiones y Cesantías el día 10 de febrero de 2016. En este punto es necesario aclarar que la transacción que hizo la demandada fue del orden de \$589.377, pero este monto incluye el valor de las cesantías de otra trabajadora –Claudia Patricia Londoño Cardona- cuya liquidación arrojó como valor a consignar \$253.418.

El saldo de cesantías que corresponde al periodo comprendido entre el 1º de enero y el 26 de marzo de 2016, fue tasado del mismo modo ($\$689.455$ salario mínimo + $\$77.700$ auxilio de transporte / $360 \times 86 = \$183.264.80$), coincidiendo con el valor liquidado a favor de la demandante y que hizo parte de la suma global que fue compensada con lo adeudado por la misma, por cuenta de un préstamo libre inversión que le fue otorgado por la señora González Cardona –*hoja 16 del numeral 10 del cuaderno de digital de primera instancia*-.

Finalmente, frente a la prima de servicios cuyo pago se reclama por esta vía, debe decir que conforme lo analizó la juez de primer grado, la normatividad que consagró tal prestación a favor de los trabajadores del servicio doméstico, esto es la Ley 1788 de 2016 entró en vigor el 7 de julio de 2016, fecha para la cual ya había fenecido el vínculo laboral que unió a las partes.

Conforme lo hasta aquí discurrido, advierte la Sala que la decisión consultada se encuentra ajustada a derecho y en tal virtud habrá de confirmarla.

Sin costas en esta Sede.

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

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito el 2 de marzo de 2022.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

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

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 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: **01d71246f284a0cc9b696523503400d89753e1ddc357046b0fd167de89bac5ac**

Documento generado en 14/09/2022 07:26:45 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>