

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	66001310500220180025701
Demandante:	Sandra María García Acuña
Demandado:	Textiles Miratex S.A.S.
Asunto:	Apelación de sentencia 28 de enero de 2022
Juzgado:	Segundo Laboral del Circuito
Tema:	Contractual

APROBADO POR ACTA No. 152 DEL 26 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Hoy, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. **Olga Lucia Hoyos Sepúlveda**, Dr. **Julio César Salazar Muñoz** y como ponente Dr. **Germán Darío Góez Vinasco**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto en contra la sentencia de primera instancia proferida por el **Juzgado Segundo Laboral del Circuito** de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **SANDRA MARÍA GARCÍA ACUÑA** contra **TEXTILES MIRATEX S.A.S.**, radicado **66001310500220180025701**.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta Sala, conforme al artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

SENTENCIA No. 160

I. ANTECEDENTES

SANDRA MARÍA GARCÍA ACUÑA demanda a **TEXTILES MIRATEX LTDA** para que se declare que entre ellos existió un contrato laboral a término fijo del **8 de julio de 2015** al **7 de noviembre de 2015**, relación en la que se incluyeron cláusulas, descuentos y retenciones ilegales. En consecuencia, se condene al pago de las prestaciones y vacaciones, además de la indemnización moratoria del art. 65 CST, la sanción por el no pago de los intereses a las cesantías y costas.

En síntesis, los hechos que sustentan las aspiraciones del demandante se fundan en que, con la empresa demandada, propietaria del establecimiento de comercio **Almacén Mundo M**, pactó el contrato de trabajo a término fijo desde el **8 de julio de 2015** para desempeñarse como administradora; que no obstante que suscribieron un otrosí pactando como acto de mera liberalidad del empleador, “el entregar al trabajador el inventario de mercancías del almacén Mundo M, con la finalidad de brindar al trabajador los elementos necesarios para la correcta ejecución de sus funciones” y que además estipuló como obligación del trabajador: “devolver el inventario al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, o en cualquier momento en que el empleador se lo solicite, inventario de mercancías que deberá ser devuelto en las mismas condiciones en las que fue entregado, salvo el deterioro causado por su uso razonable”, lo cual no se materializó.

Refiere que se incluyó en dicha minuta una autorización del demandante para que el empleador: “retenga, descuente y deduzca de los salarios ordinarios y extraordinarios, y de las prestaciones sociales que le correspondan tanto durante la vigencia de este contrato como a su terminación por cualquier causa, todas las sumas que le adeude con ocasión a préstamos, daños de elementos de trabajo, faltantes, etc.”; y que además, debió firmar pagaré en blanco con carta de instrucciones, autorización de descuentos, carga de renuncia, signados todos el mismo día en que se inició el contrato laboral.

Memora que nunca le fue notificada denuncia relacionada con las pérdidas de mercancía a la venta, reportadas por la auditora del almacén; que se le adelantó proceso disciplinario por el mal diligenciamiento en la guía de envíos de la empresa Coordinadora el 30 de julio de 2015; fue suspendida por 2 días, sin el debido proceso por incongruencias en el inventario; el 30 de septiembre de 2015, el gerente de talento humano le informó que su contrato no sería renovado y se le realizó descuento de su liquidación final, por la suma de \$905.304. Agrega, la actora que el 13 de junio de 2016, petitionó al demandado la devolución del pagaré, otrosí del contrato y la carta de renuncia que debió firmar, siendo entregada parcialmente en virtud de una orden constitucional [archivo 03].

La demanda fue presentada el **23 de mayo de 2018** y admitida por auto del 6-08-2018.

Posición de la demandada.

TEXTILES MIRATEX S.A.S., se opuso a las pretensiones considerando haber pagado al trabajador la totalidad de salarios, prestaciones y vacaciones, catalogando lo pedido como sin fundamento legal. Como

excepciones presentó: **cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, ausencia de obligación de la demandada y prescripción** [archivo 13].

II.SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 28 de enero de 2022, el juzgado segundo laboral del circuito de Pereira, dispuso:

PRIMERO: DECLARAR que entre SANDRA MARIA GARCIA ACUÑA y TEXTILES MIRATEX S.A.S., EN REORGANIZACIÓN, existió un contrato de trabajo entre el 8 de julio de 2015 y el 7 de noviembre de 2015. **SEGUNDO:** DECLARAR INFUNDADA la tacha de sospecha interpuesta sobre los testigos ANDRES FELIPE DURAN CARDONA y ROCIO TELLO. **TERCERO:** DECLARAR que el descuento realizado a la trabajadora por valor de \$905.304, de su liquidación final es ilegal por inexistencia de la acreencia, de conformidad con la parte motiva de esta providencia. **CUARTO:** CONDENAR a la sociedad TEXTILES MIRATEX S.A.S., EN REORGANIZACIÓN a pagar a la señora SANDRA MARIA GARCIA ACUÑA, la suma de \$895.987, por concepto de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **QUINTO:** CONDENAR a la sociedad TEXTILES MIRATEX S.A.S., EN REORGANIZACIÓN a pagar a la señora SANDRA MARIA GARCIA ACUÑA, los intereses moratorios de que trata el art. 65 del CST, a partir del 8 de noviembre de 2015 sobre el valor adeudado por concepto de prestaciones sociales, esto es prima de servicios y cesantías, es decir sobre: \$716.000, y hasta la fecha en que se realice el pago efectivo de dicho monto. La suma adeudada por este concepto liquidado a la fecha de esta providencia es de: \$1.143.542. **SEXTO:** CONDENAR a la sociedad TEXTILES MIRATEX S.A.S., EN REORGANIZACIÓN a pagar a la señora SANDRA MARIA GARCIA ACUÑA, la suma de \$14.320, por concepto de sanción por no pago de intereses a las cesantías, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **SEPTIMO:** CONDENAR en costas a la sociedad TEXTILES MIRATEX S.A.S., en un 70%".

Para arribar a la anterior conclusión, la jueza de primera instancia se apoyó en el contenido del artículo 149 CST y en la línea jurisprudencial planteada en la sentencia SL39980 de 2013. Con ello, sustentó que pese a que, en principio, la cláusula contractual que autorizaba los descuentos era legal, lo cierto es que el inventario inicial de que se duele la trabajadora, según el material probatorio, no fue pormenorizado ni obra constancia de la entrega de la mercancía a la laborante, lo que de suyo impedía determinar diferencias.

De los testimonios de rendidos por *Jessica Marcela Soto Restrepo, Rocío Tello y Andrés Felipe Duran Cardona*, concluyó que la demandante al inicio de sus relación laboral, no recibió un inventario pormenorizado de la mercancía, razón por la cual no era posible endilgarle responsabilidad de los artículos que se adujo como faltante, pues la actora desconocía minuciosamente el contenido de lo recibido, lo que hacía imposible determinar si efectivamente existieron diferencias frente al inventario realizado previo a la terminación y de allí, dar alcance a la cláusula contractual pactada, por lo que el descuento aplicado a la trabajadora se tornó ilegal.

Conforme a la ilegalidad de los descuentos realizados en la liquidación del contrato de trabajo, procedió a realizar los cálculos para concretar lo adeudado por prestaciones sociales, encontrando no acreditada la buena fe de la empleadora, razón por la cual aplicó la sanción del artículo 65 CST, consistente en los intereses moratorios tras haber transcurrido más de 24 meses para que la actora iniciara la presente acción. Así mismo, encontró viable aplicar la sanción por el no pago de los intereses a las cesantías.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La parte **demandante** recurrió parcialmente la decisión en cuanto a la limitación que se hizo de la sanción moratoria a los intereses, considerando que tal aspecto vulneraba los derechos a la trabajadora porque el juez estaba declarando de manera oficiosa una prescripción extintiva no alegada en la contestación; se desconoció la aplicación del código de manera sistemática que refiere que el simple reclamo escrito del trabajador decidido por el empleador interrumpe la prescripción; que de existir una línea jurisprudencia en contrario, el juzgado debía aplicar el principio de in dubio pro operario porque en este caso se aplicó la interpretación restrictiva, sin cumplir el juez con la carga argumentativa para apartarse de la línea, además que, en este caso, lo accesorio seguía la suerte de lo principal, lo cual sustentó en que no habiendo prescrito el derecho a las prestaciones sociales, tampoco la sanción.

La parte **demandada** recurrió parcialmente la decisión respecto de las declaraciones y condenas encausadas en contra de Miratex S.A.S., en torno al descuento aplicado al trabajador indicando que no fue ilegal porque la misma normatividad laboral lo permitía y con mayor razón si existía autorización expresa del trabajador, por lo que el juzgado desconoció lo visto en el fol. 357 – sic -; que la autorización no se refirió a un inventario ni surge de él, sino que se trató de una autorización escrita signada durante la relación laboral donde voluntariamente la actora autorizó el descuento de \$1.353.482 de sus salarios o liquidación, documento que no fue desconocido ni tachado, por lo que el actuar del empleador fue de buena fe y por tanto, no había lugar a la sanción moratoria. Refiere que, de mantenerse la condena, dicha sanción solo podía ser aplicada a partir del 8 de noviembre de 2017 y no desde el 2015 porque era evidente que la reclamación judicial se hizo con posterioridad a los 24 meses, por lo que dicho articulado no admitía interpretaciones.

IV. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

Como la finalidad de esta etapa es atender la persuasión fáctica y jurídica sobre el tema objeto de discusión, bajo ese espectro se atienden los alegatos que guarden relación directa con los temas debatidos. Para tal efecto, el traslado se dispuso mediante fijación en lista del **28-04-2022** y de la presentación de alegaciones en término, se remite a la constancia de la Secretaría de la Sala (archivo 08).

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala de decisión a dictar la providencia que corresponde, previas las siguientes,

V. CONSIDERACIONES

Bajo el panorama descrito, los problemas jurídicos a resolver se centran en (i) Establecer si el valor descontado a la trabajadora de sus prestaciones sociales, corresponden a un descuento autorizado; (ii) De ser cierto lo anterior, se deberá analizar si la sanción moratoria a que se condenó el demandado se acompasa con el contenido del artículo 65 CST, debiéndose determinar a partir de qué momento comienza a correr la citada sanción.

5.1. De los descuentos prohibidos.

El ordenamiento jurídico prohíbe de manera expresa la retención, deducción, descuento o compensación de valor alguno del salario sin autorización escrita del trabajador u orden judicial, conforme lo prevé el artículo 149 modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, que a la letra preceptúa:

“ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

“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. (...)”

Asimismo, numeral 1° del artículo 59 del C.S.T., entre otros aspectos, prohíbe a los empleadores:

“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). Respeto 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”

Al respecto, debe decirse que las deducciones o descuentos señalados en los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo, hacen referencia a: i) multas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, ii) cuotas sindicales, cuotas a cooperativas y cajas de ahorro, cuotas con destino al seguro social obligatorio, sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo, iii) préstamos, anticipos, deducciones o compensaciones pactados por escrito y, iv) préstamos para vivienda.

Con base en lo anterior, el máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral ha sido pacífico en afirmar que la prohibición del empleador para deducir, retener o descontar dineros fruto del trabajo de los asalariados sólo rige mientras se encuentra vigente el vínculo laboral, en tanto a su término, la relación entre las partes regresa a la naturalidad de las normas puramente civiles o de la libertad contractual, siendo dable la compensación al finiquito de la relación laboral aun sin autorización del trabajador. Sin embargo, para que opere dicha figura de forma automática, es menester que se satisfagan los presupuestos contemplados en los artículos 1714 y 1715 del Código Civil¹, conforme ha explicado la Corte:

"La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo". (Sentencias CSJ Rad. 27425 de 20062, CSJ SL446 de 2013³)

Ahora, entre otras, en las sentencias del 10 de septiembre de 2003 radicado 21057, del 12 de noviembre de 2004 radicación 20857, del 12 de mayo con radicación 27278, del 19 de octubre de 2006 radicado 27425, SL712-2013, SL8095-2014, la Corte ha lineado que la autorización expresa de descuentos es un requisito consagrado en la ley, para el caso de deudas contraídas en vigencia del contrato de trabajo y que pretendan ser deducidas también en ejecución del mismo, pues con ello, la Ley busca garantizar que no se afecte el salario o ingreso del trabajador que pretenda endeudarse con su empleador, sin embargo, se ha dicho que tal exigencia es inaplicable a partir del momento en que se presenta la ruptura del vínculo laboral, porque a partir de allí desaparece la prohibición de efectuar la compensación de deudas, sin autorización expresa del trabajador. No obstante, dicha compensación, recae sobre deudas contraídas por el trabajador durante la relación laboral y que se encuentran vigentes al momento de la finalización del vínculo.

¹ Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, Sentencia SL735-2021 Rad. 69586 del 2 de marzo de 2021. M.P. Olga Yineth Merchán Calderón.

² Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, Sentencia Rad. 27425 del 19 de octubre de 2006. M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez y

³ Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, Sentencia SL 446- 2013, Rad. 42955 del 10 de julio de 2013. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Caso concreto.

Previo al análisis, debe tenerse en cuenta que, de las pruebas documentales aportadas por las partes, se tienen las siguientes:

fol. 26-34, Archivo 04, C01Principal⁴, milita copia del contrato de trabajo del **8 de julio de 2015**, en el cual, en la cláusula 11 del contrato, obra que las partes pactaron una remuneración igual a \$1.000.000. De otro lado, obra parágrafo segundo, que incluye la siguiente **cláusula penal**:

***PARÁGRAFO SEGUNDO:** Cláusula penal. Finalmente las partes acuerdan a título de cláusula penal una sanción pecuniaria de **UN MILLON DE PESOS MCTE (\$1000000.00)** suma de la cual será acreedor EL EMPLEADOR en caso de que el (la) señor (a) **SANDRA MARIA GARCIA ACUÑA** incumpla siquiera levemente cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en este documento, sin necesidad de requerimiento alguno, incluso después de finalizada la relación laboral que los vincula, como está dicho. El trabajador acepta expresamente que el valor de la presente cláusula podrá ser exigido ejecutivamente por EL EMPLEADOR, y que para tal fin este documento constituye título ejecutivo.*

Y, en la cláusula 18, dispuso:

***DÉCIMA OCTAVA.** EL TRABAJADOR autoriza desde ya a EL EMPLEADOR para que éste retenga, descuenta, y deduzca de los salarios ordinarios y extraordinarios, y de las prestaciones sociales que le correspondan tanto durante la vigencia de este contrato como a su terminación por cualquier causa, todas las sumas que le adeude con ocasión a préstamos, daños de elementos de trabajo, faltantes, etc.*

Fol.35, Archivo 04, C01Principal⁵, obra otro si al contrato de trabajo, suscrito el mismo 8 de julio de 2015, en cuyas cláusula primera y segunda:

***CLÁUSULA PRIMERA.-** El EMPLEADOR, como un acto de mera liberalidad entrega al TRABAJADOR El inventario de mercancías del Almacén Mundo M. con la única finalidad brindarle al trabajador los elementos necesarios para la correcta ejecución de sus funciones.*

***CLÁUSULA SEGUNDA.-** El TRABAJADOR se obliga expresamente a devolver el inventario identificado en la cláusula anterior al EMPLEADOR al momento de la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, o en cualquier momento en que el EMPLEADOR se lo solicite, inventario de mercancías que deberá ser devuelto en las mismas condiciones en las que fue entregado, salvo el deterioro causado por su uso razonable.*

Fol. 42, Archivo 04, C01Principal, la parte actora arrió copia del pagaré con carta de instrucciones con fecha del **8 de julio de 2015**, donde se indica que la cuantía sería por valor igual al total del inventario entregado como administrador del almacén o por el saldo pendiente por cancelar, además de los intereses moratorios.

Fol. 44-45, Archivo 04, C01Principal, obra el informe de visita realizada el **17 de septiembre** – sin especificar el año – suscrita por Rocío Tello, al

⁴ Milita igual copia en archivo 13, página 88

⁵ Milita igual copia archivo 13, pág. 97

establecimiento de comercio Mundo M, a cargo de la demandante, donde se plasmó en el aparte de inventarios:

“en cuanto al inventario se auditó en hilaza las referencias 0216,0100,0145 en bolsa cerrada, presentando en el crochet un faltante en surtido de color 0468 de 13,640 y bolsa completa del color 0138 lote 076142829100015 con 18,290 y en la referencia 0100 un faltante en de dos bolsas en color blanco las cuales se están verificando ya que se encuentran cruzadas con el 6427-4681. Se realizó aleatorios en toalla en las referencias TOR40010U – TOR5000U – TOR3200U – TOR40000U- En confección se realizó 8172M-8167M arrojando diferencias en todas las referencias.

Debido a estos resultados se va a solicitar que el almacén envíe un nuevo aleatorio con estas referencias para así verificar y proceder a hacer los respectivos correctivos. (...)”

Fol. 90, archivo 04 del **30 de septiembre de 2015**⁶, se observa comunicación del empleador a la actora donde le informa que su contrato de trabajo no sería renovado.

Folio 77-70 obra listado “saldos por periodo”, Bodega Mundo M Pereira, de fecha **23 de octubre de 2015**, el cual contiene los campos: producto, descripción, color, referencia, cantidad, punto de venta, bodega. Dicho documento contiene valores diligenciados a mano, teniendo al final un valor final y se deja como anotación a manoalzada del 26 de octubre de 2015, “entrego inventario sin ajustes entregados a las siguientes personas las cuales se harán responsables a partir de la fecha 02 inv. Hilaza, toalla confección” y a reglón seguido la firma de cuatro empleados Sandra García, Jessica Soto, Claudia Ramírez y Andrés Duran.

Fol. 71, obra listado “liquidación de inventario M Pereira”, lista precio por mayor con fecha **30 de octubre de 2015** cuyos campos corresponde a: Código, descripción, cantidad, lista precio mayor, total a pagar

Fol. 72-82, milita listado del **23 de octubre de 2015**, con los campos producto, descripción, color, referencia, sistema, físico, ajuste, observación, ultimo donde aparecen anotaciones de “ajuste, cruzado, faltante que corresponde a la diferencia entre el sistema y lo físico”, observando además columnas de existencia en físico y sin valores en el sistema e incluso, se observa una anotación que refiere frente a algunos artículos como “sobrante”.

Folio 91-93, se advierte el pago de la liquidación final del contrato de trabajo por valor de \$1.000⁷. En la liquidación realizada se constata un total liquidado por **\$906.304** por los conceptos prima de vacaciones, vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías, y de dicho valor, se hizo un **descuento** a la trabajadora por la suma de **\$905.304**, por concepto de **mercancía de inventario**. Dicho documento cuenta con la firma de la trabajadora seguido

⁶ Milita igual copia archivo 13, pág. 112

⁷ Milita copia de documento con igual referencia, archivo 13, pág. 121 y 123

de su manifestación de inconformidad alegando que nunca se le hizo entrega de inventario inicial y el único realizado fue aleatorio no reflejado en el sistema⁸.

Fol. 120 del archivo 13, C01Principal, milita documento preimpreso sin fecha, de autorización de descuento por pérdidas, deterioro o no entrega de inventario, el cual está diligenciado a mano alzada el espacio donde se anota como valor a descontar la suma de **\$1.353.480**, pero observe que dicha suma de dinero resulta ser diferente a la deducida en la liquidación final de prestaciones.

Fol. 98, milita constancia del **30 de diciembre de 2015**, en la que el inspector del trabajo hizo constar la no conciliación ante la incomparecencia del demandado al llamado del Ministerio.

De otro lado, se escucharon los siguientes testimonios:

Jesica Marcela Soto Restrepo, excompañera de trabajo de la demandante en el establecimiento demandado, laboró desde el 2013 hasta septiembre de 2018, como cajera.

Relata que la demandante fue la administradora del punto de venta en Pereira, siendo su jefe; que la labor era estar pendiente de los trabajadores, cartera, clientes, entre otras funciones; trabajando allí entre 4 a 6 meses. En su intervención, dijo no recordar que a la actora le hubieran realizado entrega de mercancía o inventario al inicio de sus labores, más si cuando ella iba a salir, por lo que desconocía las condiciones en que la demandante recibió las mercancías del almacén al inicio de la relación; aclara que la demandante reemplazó a María Lucía Botero, quien nunca hizo entrega del puesto a la demandante. Frente a los faltantes que aduce la demandada, dijo que todos los trabajadores debieron pagar faltantes porque al principio debieron suscribir autorizaciones para responder por la mercancía; que la jefe de inventarios respondía al nombre de Rocío Tello, de quien recuerda que visitó en dos ocasiones el almacén cuando estaba la demandante. Refiere la testigo que tuvo oportunidad de administrar el almacén por espacio de 4 meses; que encontró que había problemas con el inventario porque las bolsas que recibían de hilaza, en realidad no contenían el total que indicaban los recibos escritos, pues se afirmaba cierta cantidad, pero al revisar no era cierto y, debía responder por faltantes, siendo esa la razón por la que no quiso continuar en ese cargo.

Andrés Felipe Duran Cardona, testigo quien fungió como administrador de bodega conociendo a la actora cuando ingresó a trabajar a Miratex, después de que él había entrado.

Frente a los hechos, refirió que a él le sucedió lo mismo que a la demandante porque le tocó responder por pérdidas con su liquidación final; dijo recordar que los inventarios eran realizados por los trabajadores y siempre salían bien; que el único inventario que la empresa realizó fue después del ingreso de la demandante y del testigo, endiligando la empresa pérdidas por las que les tocó responder aun cuando la demandada únicamente hizo un solo inventario.

⁸ Milita copia de igual documento archivo 13, pág. 122

Rocío Tello. Trabajadora de la demandada hace 14 años, como coordinadora de inventarios, entre otros cargos, administrando actualmente un punto de venta.

Dijo recordar que la actora trabajó en el 2015 para la demandada por el término de 4 meses, siendo la testigo coordinadora de inventarios, encargada de hacer visitas a los puntos de ventas para realizar inventarios, las cuales eran espontáneas. Afirma que al ingreso de la demandante no se le hizo visita y solo un empalme entre administradores, sin existir soportes de ello, aunque había un correo donde decía que la administradora MARIA LUCIA, hizo entrega del puesto a la demandante, pero cuando la anterior administradora entregó, no se hizo visita, explicando que se hace entrega de mercancías, por paquetes o bolsas de bodega, habiendo quedado pendiente el punto de venta que era el surtido, el cual estaba expuesto al público, además de haber indicado desconocer si la empresa entregó a la demandante el inventario inicial.

En cuanto a los inventarios, dijo que podían tardar hasta 3 días, y la auditoría en un solo día; que hizo una visita el 17 de septiembre de 2015 para realizar inventario, pero que fue incompleto, sin recordar si duró un día o dos días; que del inventario quedaban constancias de tirillas con la información y, como resultado de ello, halló algunos faltantes por lo que se programó un inventario de la mercancía, el cual se hizo posteriormente sin recordar fechas. Explica que existía un procedimiento de entradas, donde la administradora recibía mercancías siendo cargados en el sistema, y de acuerdo a ello, se hacía seguimiento a la mercancía. Ilustra que el inventario general era puerta cerrada, se imprime todo, y se constata la existencia de mercancías en la bodega, comparándose con lo cargado en el sistema.

Para el caso, nótese que el valor retenido de las prestaciones sociales a la trabajadora, donde le fue descontada la suma de **\$906.304** si bien se advierte que corresponde al inventario de mercancía, ese valor no aparece expresamente reflejado en ningún documento, pues los que señalan unas diferencias, no resultan ser claros, concretos y tampoco se encuentran aceptados por la demandante, llamando la atención, el formato que autoriza un **descuento por pérdidas, deterioro o no entrega de inventario**, pues además de observarse que correspondió a un formato pre impreso en computador, lo cierto es que está diligenciado a mano alzada donde se llena el espacio “valor a descontar” por **\$1.353.480**, el cual no coincide con la suma antes señalada (Fol. 120 del archivo 13, C01Principal) y por ello mismo, no hay soporte que de cuenta de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que fue elaborado, es más, se desconoce si fue o no satisfecho y cuál es el documento que soporta dicho valor. Ello es así, porque el documento citado se torna general y nada precisa a qué ítem corresponde (*deterioro, perdida o no entrega de inventario*) y menos aún, que se trata de la misma deducción que se le hizo a la trabajadora al momento de la liquidación de sus prestaciones sociales.

Ahora, al analizar los testimonios en conjunto, incluido el arrimado a instancia pasiva, demostraron que a la demandante nunca se le hizo un inventario inicial, además de desconocerse el reporte de este, generado por el sistema, ambos a la fecha de recibido del establecimiento para la que fue contratada la demandante como administradora. Nótese que fue el **17 de septiembre de 2015** cuando se hizo la primera visita aleatoria de la

coordinadora de inventarios la cual observó diferencias en algunas referencias de inventarios, determinando la necesidad de realizar otro aleatorio; el **30 de septiembre de 2015** se da la notificación de la no prórroga del contrato de trabajo y luego, entre el 23 y el 30 de octubre de la misma anualidad, se realizan cotejos de inventario físico respecto del sistema, arrojando diferencias en cantidad de productos, refiriendo que eran cuatro empleados los responsables (Sandra García, Jessica Soto, Claudia Ramírez y Andrés Duran), pero nada concreta, ni diferencia de los valores y cantidades por producto con faltante, sin observar el valor específico cargado a la demandante, por lo que no puede afirmarse una aceptación expresa por la actora, pues ello solo lo advierte al momento de que le fue liquidado el contrato de trabajo.

De otro lado, al observar iguales listados de cotejo realizado por la empresa, a folio 72-82, se observan algunas anotaciones que por cada producto indican la observación “ajustada”, “cruzada”, “faltante” y “sobrante”, circunstancia que pone en entredicho la veracidad o la calidad de la información anotada en el sistema y que se comparó con la existencia física. Ello, aunado a la falta de un inventario de entrega/recibo inicial a la trabajadora, además de una aceptación de los faltantes adjudicados a ésta y de los valores a los que ascendería, los cuales solo conoció cuando le se le hizo efectivo el descuento sin un soporte claro, aspecto que denota un actuar arbitrario del empleador al querer hacer a la trabajadora partícipe de los supuestos faltantes o mejor, de las “pérdidas” a toda costa, pues en el expediente no obra documento alguno que acredite que la trabajadora aceptó la existencia de faltantes y los valores a que ascendían y, adicionalmente, que se hubiere comprometido al resarcimiento con su propio peculio frente a un valor concreto a título de deuda, por lo que no se acredita una aceptación de compensar valores, los cuales, se itera, no cuenta con un soporte claro, concreto e incuestionable.

En tal orden de ideas, el valor descontado de la liquidación de la trabajadora no encuentra respaldo en la “autorización global” que se anotó en la cláusula 18 del contrato de trabajo ni en su otro sí, último en que si bien se obliga al trabajador a devolver los inventarios de mercancías en iguales condiciones en las que recibió, lo cierto es que en este caso, tampoco se probó que a la trabajadora al inicio de su labor, se le hubiere realizado una entrega clara y pormenorizada – conciliada – de los elementos o inventarios que estarían a su cargo, lo que de suyo, deja sin piso “la autorización de descuento” inserta en el contrato de trabajo, se insiste, se carece de una obligación clara, expresa y exigible derivada del trabajador como deudor, porque justamente, según los medios de prueba, el trabajador nunca aceptó deber valor alguno

por concepto de faltantes, en tanto que éstos, tampoco se encuentran debidamente respaldados, de manera que, aun dando alcance a los artículos 1714 y 1715 del Código Civil, no era posible efectuar una compensación al finiquito contractual, en tanto que la obligación en cabeza del demandante carecía de título ejecutivo o documento que la respaldara.

Conforme lo anterior, se confirmará la decisión a la que arribó el juez de primera instancia, por lo que no saldrá avante el recurso formulado por la demandada en este aspecto.

5.2. De la sanción moratoria.

Como bien es conocido, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, se genera cuando el empleador se sustrae, sin justificación atendible, al pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral, el cual no opera de manera automática, pues para ello es necesario analizar si la conducta del empresario estuvo enmarcada o no en los postulados de la buena fe.

Se debe recordar que, acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad y rectitud, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud (CSJ SL3812-2021).

Lo anterior implica que, en cada caso debe verificarse el comportamiento del empleador para establecer si obró con lealtad o si pretendió desconocer los derechos laborales mínimos de su trabajador al momento de finalizar el contrato de trabajo, dado que la indemnización referida tiene carácter sancionatorio. Tal constatación se efectúa a través de las pruebas que se allegan al proceso y permiten evidenciar la manera cómo obró el demandado⁹.

En lo que respecta a dicha sanción, en tratándose de descuentos no permitidos, la Sala de Casación Laboral ha considerado que carece de buena fe, el acto del empleador consistente en realizar deducciones de las prestaciones sociales al no estar estas autorizadas expresamente por el trabajador, así:

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

⁹ SL5434/2021

esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada.”¹⁰

En efecto, en este caso no puede obviar la Sala como el empleador desde el momento mismo en que pactó el contrato de trabajo insertó estipulaciones contrarias a las garantías laborales y que denotan que, a toda costa, buscaba hacer partícipe al trabajador de las pérdidas y riesgos del negocio mismo. Ello es así, porque llama la atención de la Sala la forma como desde el inicio estableció clausulados encaminados a afectar el salario y las prestaciones de la trabajadora a través de la incorporación de cláusulas penales (parágrafo segundo) para resarcir al empleador por el incumplimiento siquiera leve de las obligaciones de la trabajadora; la autorización de descuentos por cualquier causa, por concepto de daños a los elementos de trabajo, faltantes, etc. (cláusula 18); la suscripción de documentos en blanco por el trabajador como pagaré y autorización de descuentos para respaldar el cobro de pérdidas o faltantes de inventarios, incluso con intereses moratorios y la aplicación automática, sin respaldo claro y sin salvaguardar el derecho que tiene la trabajadora a no renunciar a sus prestaciones sociales, sin tener en cuenta que el trabajador no puede asumir las pérdidas o riesgos del empleador, ni tampoco renunciar a sus derechos, como se prevé legal y constitucionalmente. En esa medida, no se puede afirmar que la conducta del empleador estuvo revestida de buena fe, en tanto que la deuda adjudicada a la trabajadora careció de soporte (título) y de una aceptación por parte de aquella, por lo que la compensación efectuada por el empleador en la liquidación final de prestaciones careció de un fundamento real, como ya se explicó.

Ahora, establecida la procedencia de la sanción, en lo que respecta al argumento esgrimido por las partes, en este aspecto, ahora se centra en determinar cuál es la interpretación adecuada del artículo 65 del CST, pues justamente lo que se cuestiona de la decisión de primer grado es la intelección que se hizo de dicha disposición, preceptiva que en lo que interesa al recurso indica:

“ARTÍCULO 29. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO. El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así: Artículo 65. Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

¹⁰ sentencia 32054 del 22 de julio de 2008, M. P. Dr. EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

[...]

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente”.

Sobre el particular advierte la Sala, que no observa una interpretación errónea atribuida al art. 65 del CST modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, en tanto que la interpretación dada por la a quo, se acompasa con la que ha venido dando la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL16280-2014 que abordó el tema central de la presente controversia, y al respecto dijo:

“En aplicación del pre transcrito precepto, recuerda la Sala, como se dijo en sede de casación, que el accionante no presentó la demanda para iniciar el proceso ordinario con el fin de obtener el reconocimiento de los salarios adeudados (de marzo al 16 de mayo de 2004) dentro de los 24 meses siguientes a la finalización del contrato, no obstante que era su carga (por encontrarse en el supuesto de que devengaba más del salario mínimo mensual vigente) si era su anhelo obtener un día de salario por cada día de mora en la solución de sus salarios adeudados al fenecimiento de la relación laboral.

[...]

Así las cosas, no le cabe duda a la Sala que el extrabajador tenía claro que el contrato finalizó, al menos un día de mayo de 2004, por lo que era su carga presentar la demanda en el mismo mes del año 2006, pero lo cierto es que lo hizo el 20 de septiembre de dicho año, es decir, cuando claramente ya se había vencido el término de los 24 meses siguientes a la ruptura contractual.

En ese orden, a falta de la presentación de la demanda a tiempo, no procede el pago de la indemnización moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo, por los primeros 24 meses siguientes a la terminación del contrato, conforme lo tiene definido esta Sala desde la sentencia CSJ del 6 de may. de 2010, No. 36577, a saber:

La anterior disposición, según el párrafo 2º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, solamente se aplica respecto de los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente, situación que se presentaba respecto de la actora, de modo que aquel precepto le era aplicable.

No obstante las notorias deficiencias en la redacción de la norma, esta Sala de la Corte entiende que la intención del legislador fue la de establecer un límite temporal a la indemnización moratoria originalmente concebida por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de tal suerte que, como regla general, durante los veinticuatro (24) meses posteriores a la extinción del vínculo jurídico el empleador incumplido deberá pagar una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, siempre y cuando el trabajador haya iniciado su reclamación ante la justicia ordinaria dentro de esos veinticuatro (24) meses, como aconteció en este caso. Después de esos veinticuatro (24) meses, en caso de que la situación de mora persista, ya no deberá el empleador una suma equivalente al último salario diario, sino intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria, hoy Financiera, hasta cuando el pago de lo adeudado se verifique efectivamente; intereses que se calcularán sobre las sumas debidas por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera.

De tal suerte que la presentación oportuna (entiéndase dentro de los veinticuatro meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo) de la reclamación judicial da al trabajador el derecho a acceder a la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de mora hasta por veinticuatro (24) meses, calculados desde la ruptura del nudo de trabajo; y, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25), contado desde esa misma ocasión, hace radicar en su cabeza el derecho a los intereses moratorios, en los términos precisados por el legislador. Pero la reclamación inoportuna (fuera del término ya señalado) comporta para el trabajador la pérdida del

derecho a la indemnización moratoria. Sólo les asiste el derecho a los intereses moratorios, contabilizados desde la fecha de la extinción del vínculo jurídico.

[...]

De acuerdo con el citado precedente, el no presentar la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo no conlleva que se deba absolver enseguida de la indemnización moratoria al empleador deudor, como parece entenderlo la demandada al definir el alcance de la impugnación extraordinaria; tampoco se ha de admitir la interpretación literal de que, a falta de presentación de la demanda oportunamente, el empleador deje de estar en mora, sin más ni más, pese a persistir en el incumplimiento del pago de sus obligaciones, y que, entonces, en dicho interregno no deba pagar sino el capital y que solo hasta el mes 25 comience a pagar los intereses indicados por el legislador, como se podría desprender de una lectura aislada de la norma.

Frente a la redacción de la norma en comento, la cual no es muy afortunada, no queda otra que acudir a una interpretación sistemática dentro de todo el ordenamiento jurídico, para evitar arribar a la conclusión absurda de que, si el trabajador no ha iniciado reclamación por la vía ordinaria dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, el empleador tenga licencia para no satisfacer los créditos por salarios y prestaciones sociales vencidos a la ruptura de la relación, como se podría entender en principio. Pues de aceptarse tal inteligencia de la norma que ocupa la atención de la Sala, implicaría desconocer la debida protección de los derechos adquiridos, al igual que la especial garantía que ha de gozar la remuneración del trabajador y el principio de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, por mandato del artículo 53 superior.

Lo acabado de decir fue lo que llevó a esta Sala, en virtud del principio de favorabilidad, a considerar, en el precitado precedente, Sentencia No. 36577 del 6 mayo de 2010, que, ante la no presentación de la demanda dentro de los 24 meses siguientes a la culminación del vínculo laboral, el empleador ya no pagaría un día de salario por cada día de mora, sino que, desde el primer día del incumplimiento, deberá reconocer los intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, hasta cuando salde la respectiva deuda en su totalidad". (negrillas de la Sala)

De lo anterior, emerge con claridad que el simple reclamo que haga directamente el trabajador al dador del empleo y el cual tiene la virtud de suspender la prescripción de los créditos adeudados, no corresponde al hito a partir del cual se inicia la contabilización del plazo establecido en el artículo 65 CST para aplicar cualquiera de las dos consecuencias que genera la falta de pago de salarios y prestaciones, en el evento que el trabajador devengue un salario superior al mínimo legal. Dichas consecuencias – *que en nada se vinculan al término de prescripción* - se resumen en:

(i) la sanción que corresponde al pago de **una suma igual al último salario diario por cada día de retardo**, se aplica cuando a partir de la fecha de terminación del contrato el trabajador **reclama judicialmente dentro de los 24 meses siguientes**,

(ii) la sanción que corresponde al **pago de los intereses moratorios** a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, sobre los salarios y prestaciones sociales adeudados, se aplica cuando **a partir de la fecha de terminación del contrato** el trabajador **reclama judicialmente después de transcurridos 24 meses**.

Ello es así, porque lo que dispone la norma es que el laborante que devengaba un salario superior al mínimo legal – *que es el caso de marras* -, de esperar más de 24 meses para hacer la reclamación judicial – *no administrativa como lo sugiere el apelante* – ya la sanción no será el pago de “una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor” sino el

pago de los intereses moratorios sobre los salarios y prestaciones dejadas de pagar, lo que implica que ninguna incidencia tiene el simple reclamo que haga el trabajador para interrumpir la prescripción en tanto que es un aspecto diferente a las reglas de la sanción del artículo 65 CST. De allí, que no le asiste la razón al vocero judicial de la parte actora frente a los argumentos planteados.

Ahora, para aplicar la sanción, es del caso recordar: **(i)** el contrato laboral se extendió desde el **8 de julio de 2015** hasta el **7 de noviembre de 2015**; **(ii)** El salario mensual correspondió a la suma de \$1.000.000; **(iii)** El salario mínimo del año 2015 correspondió a la suma de \$644.350; **(iv)** La demanda fue presentada el **23 de mayo de 2018**.

De acuerdo con lo anterior, se tiene que el salario mensual del trabajador correspondía a la suma mensual de \$1.000.000, el cual es superior al salario mínimo del 2015 (\$644.350) y, comoquiera que el vínculo laboral finiquitó el **7 de noviembre de 2015**, por ello, era carga de la actora el presentar la demanda en la misma fecha del año 2017, pero lo cierto, es que lo hizo el **23 de mayo de 2018**, es decir, cuando ya se había vencido el término de los 24 meses siguientes a la ruptura contractual. Dicha circunstancia, conlleva a que la sanción a aplicar sea la correspondiente a los intereses moratorios a la tasa máxima prevista para los créditos de libre asignación, certificados por la superintendencia financiera, sobre el valor adeudado por concepto de salarios y prestaciones sociales, intereses que correrán a partir del **7 de noviembre 2015** hasta la fecha en que se realice el pago efectivo de dicho monto, pues el hecho de que la demanda se hubiere promovido por fuera del aludido término tampoco implica que el trabajador pierda el derecho a los intereses desde el momento en que se causa la mora y que con ello, se premie al empleador con un periodo de gracia no contemplado en la ley, de allí que no le asiste la razón a la demandada cuando refiere que la sanción debe aplicarse a partir del mes 25, por lo ya explicado en líneas anteriores.

Con todo, al no prosperar los recursos de apelación promovidos por ambas partes, se confirmará la sentencia de primer grado y no se condenará en costas en esta instancia.

VI. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el juzgado segundo laboral del circuito de Pereira, del 28 de enero de 2022.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado ponente

OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 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: **eeaa49e81db58938a65efee2ee4c212978846ce03d6edd2ba8d37dd834616a84**

Documento generado en 02/10/2023 07:59:09 AM

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