

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: GENARO ARNEDO BERRIO POLO
Demandado: “CREDITITULOS S.A CREDI AS
Radicación: 200013105001 2015 00164-01
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 14 de febrero de 2017.

I. ANTECEDENTES

El accionante, a través de apoderado judicial promovió demanda ordinaria laboral para que se declare que entre él y la empresa Credititulos S.A Credi AS existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 1° de abril de 2003 hasta el 28 de febrero de 2013, terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador. En consecuencia, se condene a la demandada a pagar lo equivalente a las horas extras diurnas laboradas en el mes de diciembre de 2011, teniendo en cuenta la base salarial de (\$1.064.960), además a reintegrar las deducciones ilegales realizadas a su salario y que ascienden a la suma de (\$5.176.500), más la sanción moratoria por falta de pago, intereses causados y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 1° de abril de 2003 inició a laborar para la demandada a través de un contrato de trabajo a término fijo, prorrogado automáticamente hasta el 28 de febrero de 2013,

día en que el empleador dio por terminada la relación laboral de manera unilateral y sin justa causa.

Afirmó que, desempeñó las funciones de auxiliar de bodega hasta el 31 de julio de 2003 y, a partir del 1º de agosto siguiente, ocupó el cargo de supervisor de logística, cuya suma inicialmente pactada como contraprestación de sus servicios fue de (\$450.000) mas comisiones por recaudo de cartera, sin embargo, durante los últimos años del vínculo contractual devengó: **i)** 1/02/2008 – 30/04/2010 (\$956.700), **ii)** 1/05/2010 – 30/05/2011 (\$1024.000), **iii)** 1/06/2011 – 30/04/2012 (\$1064.960), y **iv)** 1/05/2012 – 28/02/2013 (\$1.107.558).

Refirió que, en el mes de diciembre de 2011, laboró un total de (23) horas extras diurnas autorizadas por su jefe inmediato, las cuales no le fueron canceladas.

Agregó que el 4 de marzo de 2013, la demandada consignó el valor de (\$20.000) por concepto de liquidación definitiva de prestaciones sociales y, que en vigencia del contrato de trabajo realizó constantes deducciones al salario por mercancía perdida de la bodega, haciéndolas ver como unos descuentos por préstamos, que nunca recibió.

Al contestar la demanda, **Credititulos S.A Credi AS** aceptó la existencia de la relación laboral en los extremos temporales señalados, pero aclaró que las labores desempeñadas por el actor eran de acuerdo a las necesidades propias del empleador y lo pactado en el contrato de trabajo, además, que las deducciones efectuadas al trabajador siempre fueron cimentadas en el marco normativo como consecuencia de sus préstamos personales, firmando las respectivas autorizaciones para descuentos por nómina.

Añadió que a la finalización del vínculo contractual reconoció y canceló todas y cada una de las acreencias laborales causadas durante el mismo, por lo que no adeuda emolumento alguno por ese concepto. En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó “*falta de causa*”

para pedir”, “inexistencia de la obligación”, “prescripción de derechos”, “buena fe”, “compensación” y “cobro de lo no debido”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo del 14 de febrero de 2017, resolvió declarar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, y condenó a la empresa demandada a reembolsar al demandante la suma de (\$851.685) por concepto de descuentos ilegales, y a pagar la suma (\$25.512) por horas extras diurnas, más la sanción moratoria en los términos establecidos en el artículo 65 C.S.T; a su vez, declaró probada parcialmente la excepción de prescripción, absolvió a la demandada de las demás pretensiones invocadas en su contra y le impuso condena en costas.

Luego de señalar que no existe ninguna controversia respecto a la relación laboral que unió a las partes y de valorar las pruebas obrantes en el expediente, expuso la juez que si bien la demandada aportó unas autorizaciones de descuento en blanco suscritas y reconocidas por el actor en el interrogatorio de parte, éste alega que no es real su contenido dado que nunca recibió mercancía ni prestamos de ninguna índole, por lo que ante esa situación la demandada debió allegar siquiera las facturas de venta respectivas a fin de probar que tales autorización obedecían a compraventa de productos o créditos, pero no lo hizo, lo que conduce a deducir que son ciertas las afirmaciones de aquel, máxime que en las mismas no se indica la fecha de creación, a partir de cuándo se realizaría el pago ni el número de cuotas, incurriendo la demandada en la conducta prevista en el artículo 59 del C.S.T.

En ese sentido, concluyó que las deducciones efectuadas al trabajador son ilegales, debiendo reembolsar la suma de (\$5.163.198) equivalente a los préstamos I, II y III de los registros de nómina. No obstante, al estudiar la excepción de prescripción formulada, señaló que ésta recae parcialmente sobre los descuentos realizados entre junio 2008 a 2011, por lo que únicamente se adeuda un valor de (\$851.685) por ese concepto.

En relación con las horas extras diurnas laboradas en el mes de diciembre de 2011, indicó que, conforme con el artículo 167 del C.G.P, la parte actora cumplió con la carga de la prueba de probar su causación con el informe de tiempo extra allegado al proceso, el cual no fue desconocido por la demandada, quien tampoco negó tal supuesto ni mucho menos demostró que realizó el pago reclamado, adeudando por ello la suma de (\$25.512).

En cuanto a la afirmación del despido injustificado, encontró que la demandada hizo uso de la decisión resolutoria consignada en el artículo 64 del C.S.T, cancelando la respectiva indemnización que le correspondía al trabajador.

En esos términos, concluyó que como la pasiva incurrió en la conducta que sanciona el artículo 65 *ibidem*, debe pagar a favor del actor una indemnización moratoria equivalente a (\$36.918) diarios, hasta por 24 meses desde el 28 de febrero de 2013 hasta el 27 de febrero de 2015 y, a partir del mes 25 intereses moratorios sobre lo debido.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte demandada interpuso recurso de apelación, resaltando que una sola certificación de horas extras no es prueba idónea para establecer el derecho cuando en el contrato de trabajo ni en ningún otro documento se encuentra estipulado, además que nunca se canceló suma alguna por ese concepto a ningún trabajador, teniendo en cuenta que hace parte del cumplimiento de las laborales y el horario establecido.

Insistió que las deducciones al salario son de índole personal y se efectuaron bajo los parámetros del artículo 149 del C.S.T, con pleno consentimiento del demandante. Añadió que tampoco se encuentra de acuerdo con la sanción moratoria por falta de pago, comoquiera que, a la finalización de la relación laboral pagó todas las prestaciones sociales e

indemnizaciones.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, y de los claros términos del recurso de apelación, corresponde a la Sala determinar si los descuentos que la empresa demandada en su calidad de empleadora realizó en vigencia de la relación laboral que sostuvo con el demandante, estuvieron acordes con la normativa que rige la materia, además si se encuentran acreditadas las horas extras diurnas reclamadas, y si se dan los requisitos para condenar a la accionada al pago de la sanción moratoria.

No es materia de controversia en esta instancia, el contrato de trabajo que existió entre las partes el cual tuvo ocurrencia entre el 1º de abril de 2003 y el 28 de febrero de 2013, asimismo que el empleador durante la relación laboral aplicó una serie de descuentos salariales por concepto de préstamos I, II y III.

Del mismo modo, no hace parte del litigio en esta instancia por haber sido declarado en la sentencia de primera instancia y no hacerse reproche alguno por las partes, que operó el fenómeno de la prescripción por el interregno que va de junio de 2008 a 2011.

1) De los descuentos

Solicita el recurrente se revoque la condena impuesta sobre este concepto, alegando que dentro del plenario no se demostró que los descuentos fueran ilegales, además que, éstos fueron de carácter personal y con pleno consentimiento del actor, como lo enrostran las autorizaciones por él suscritas.

Precisado lo anterior, resulta importante destacar que, entre las prohibiciones establecidas al empleador, consagra el numeral 1º del artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo:

*“1. **Deducir**, retener o compensar **suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso**, o sin mandamiento judicial, con excepción de 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”. -negrilla de la Sala-

Por su parte, el artículo 149 del C.S.T regula lo concerniente a los descuentos que se encuentran prohibidos, en donde se expresa:

*“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; indemnizaciones por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisiones de alimentos y precio de alojamiento.*

2. (...)

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

Reza el artículo 151 *ibidem*, dispone que: *“El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda (...)”*

Al tenor literal de esas normativas, se puede extraer que los patronos pueden efectuar descuentos al trabajador de su salario o prestaciones en

vigencia del vínculo contractual y al momento de finiquitar el mismo, ya sea por orden judicial; por autorización expresa del trabajador para cada caso en particular, siempre y cuando no se afecte el monto del salario mínimo legal o convencional ni la porción considerada inembargable y cuando la deuda no exceda tres veces el monto de su salario y; por descuentos autorizados por la ley.

De modo que, están prohibidos hacerlos sin autorización del trabajador, salvo los descuentos y retenciones de salario que se pueden realizar sin autorización de él, de conformidad con lo previsto en los artículos 59 y 150 del C.S.T.

Adviértase, además, que dicha autorización debe ser concreta y constar por escrito, por tanto, dando cumplimiento a lo estipulado en el artículo 167 C.G.P, la parte demandante debe cumplir con su obligación procesal de demostrar que los descuentos se realizaron, como en efecto lo hizo, siendo deber de la demandada probar que existía autorización escrita para cada caso específico, encontrándose plenamente identificada.

Al verificar las pruebas obrantes en el expediente, militan unos comprobantes de nómina en los que en efecto se evidencian deducciones mensuales al salario del actor durante el vínculo contractual por concepto de préstamo I, II y III, y por distintas sumas de dinero.

A folios 142 a 148 del expediente físico, se advierten unas autorizaciones suscritas por el actor, mediante las cuales autoriza de manera especial al empleador a descontar hasta quedar paz y salvo con la obligación relacionada, de sus salarios, prestaciones, vacaciones, auxilio de transporte, bonificaciones y cualquier otro derecho que le asista, por el valor del préstamo.

Sobre estas, se observa que establecen el valor y el concepto del préstamo, sin embargo, no se advierten debidamente identificadas y de conformidad con las deducciones hechas en la nómina, pues, además de

que no guardan semejanza alguna con ésta, los mismos ni siquiera especifican o estiman una fecha oportuna.

A folios 150 a 160 se advierten otras autorizaciones en blanco suscritas por el demandante.

En ese orden de ideas, tenemos que si bien existen unos documentos suscritos por el actor donde se autorizan unas deducciones en calidad de préstamos, estos no tienen el carácter de una autorización de descuento salarial de conformidad con lo previsto en la ley, dado que no cumplen con el presupuesto de claridad y especificidad, ni indican que el trabajador haya adquirido la obligación económica que aparecen en los descuentos mensuales por concepto de préstamo I, II y III registrados en la nómina y, por el contrario, avizoran una destinación diferente.

Luego entonces, no obra ningún medio de prueba que demuestre autorización alguna por parte de Genaro Berrio para que de su salario le fueran descontadas las sumas respectivas por los rublos que se reflejan en los comprobantes de nómina.

Con todo es claro que los descuentos del salario que realizó Credititulos S.A Credi al actor son ilegales, razón por la que se confirma la decisión apelada en este punto.

2) De las horas extras diurnas

La jornada laboral ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal (Artículo 158 CST) y el trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (art 159 CST), y en aplicación del artículo 161 del código sustantivo del trabajo, subrogado por el artículo 20 de la ley 50 de 1990, aplicable para la época en que se ejecutó el contrato de trabajo suscrito por las partes *“la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”*.

Por su parte el artículo 168 ibidem, dispone que:

“2. el trabajo extra dinero se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4 El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno”

Asimismo, para el reconocimiento de trabajo suplementario y recargos, resulta necesario recordar que la pretensión del reconocimiento y pago de trabajo suplementario (horas extras) y recargos por servicios prestados en jornada nocturna y días dominicales o festivos, imponen al demandante la carga de probar, más allá de cualquier duda razonable, las horas que fueron laboradas en exceso de la jornada ordinaria o en condiciones extraordinarias y que se denuncian impagadas.

La jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene adoctrinado que el trabajo suplementario y horas extras, no pueden estar sometidos a suposiciones y su probanza debe despejar cualquier duda respecto de las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que tuvieron ocurrencia, tesis esta que comparte esta sala y que se encuentra vertida en las sentencias de dicha Corte SL3009-2017, SL10418-2017 y SL10597-2017, reiterada más recientemente en la SL 5264-2019.

En esas sentencias se dejó sentado que:

“..para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine”.

En el *sub examine*, el accionante con el propósito de beneficiarse de este derecho, aportó al plenario documento de *“informe de tiempo extra”* firmado por él y su jefe inmediato, donde se observa de manera clara y precisa que laboró como trabajo suplementario un total de 23 horas extras

diurnas en su cargo de supervisor de logística, realizando actividades de inventario, entregas locales, cargue y organización de mercancía (fº23).

Tal documento no fue desconocido por la empresa demandada y, contrario a lo expuesto en su recurso, constituye prueba suficiente para evidenciar su ocurrencia, como se exige jurisprudencialmente, debiendo efectuar el pago de lo debido por este concepto.

3). De la sanción moratoria del art. 65 CST

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla la obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que ***“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”***. (CSJ SL1439-2021).

En el presente asunto, se evidenció que los descuentos efectuados por la demandada al salario de la activa no tuvieron soporte alguno tal como lo estipula la norma, y consecuentemente se declararon ilegales, razón que resulta suficiente para encontrar probada la mala fe del empleador y emitir la prenombrada condena indemnizatoria.

Por las razones expuestas a lo largo de esta decisión, la Sala confirmará en su integridad la sentencia apelada, y se condenará en costas al recurrente, tal y como lo ordena el numeral 3º del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud el artículo 145 del Código de procedimiento del trabajo y de la seguridad social.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 14 de febrero de 2017, de conformidad con lo aquí expuesto.

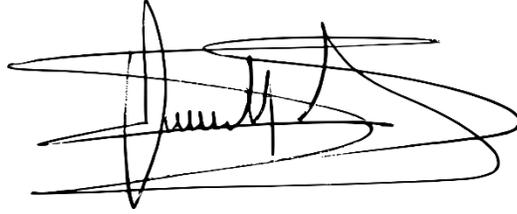
SEGUNDO: Condenar a la demandada a pagar las costas del proceso. Fíjese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV, liquídense concentradamente en el juzgado d origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a central vertical stroke, positioned above the name.

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke on the left and a horizontal stroke with a sharp hook on the right, positioned above the name.

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado