

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA PRIMERA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

|                   |                                                |
|-------------------|------------------------------------------------|
| PROCESO           | ORDINARIO                                      |
| DEMANDANTE        | CARMEN ELISA LERMA CRUZ                        |
| DEMANDADOS        | UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE              |
| PROCEDENCIA       | JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CTO DE CALI     |
| RADICADO          | 760013105 012 2020 00115 01                    |
| SEGUNDA INSTANCIA | APELACIÓN AMBAS PARTES                         |
| TEMAS Y SUBTEMAS  | Descuentos Ilegales<br>Indemnización Moratoria |
| DECISIÓN          | REVOCA                                         |

SENTENCIA No. 339

Santiago de Cali, veintiocho (28) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 023 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver los RECURSOS DE APELACIÓN interpuestos por las apoderadas judiciales de AMBAS PARTES, contra la Sentencia No. 035 del 18 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

La señora **CARMEN ELISA LERMA CRUZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, con el fin de que: **1)** Se declare que la entidad demandada efectuó un descuento ilegal respecto de la liquidación final de salarios y prestaciones sociales, dejando de reconocer y pagar estos emolumentos a la finalización del contrato de trabajo. **2)** De igual forma, solicitó que se declare que la demandada actuó de mala fe, al no reconocer la liquidación definitiva. **3)** En consecuencia, reclamó el pago de las sumas adeudadas como consecuencia de la finalización del contrato por concepto de salarios y prestaciones sociales y vacaciones. **4)** por último, solicitó el reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 CST y la indexación de las vacaciones.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en la demanda y su reforma visible a folios 3 a 14 Archivo 04 ED y folios 2 a 18 Archivo 11 ED, así como en la contestación a la demanda y su reforma emanadas de la pasiva, obrantes a folios 2 a 19 Archivo 09 ED y folios 3 a 20 Archivo 12 ED.

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 035 del 18 de junio de 2021, declaró probadas parcialmente las excepciones de petición de lo no debido y buena fe del empleador, formuladas por la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, respecto de la sanción establecida en el artículo 65 CST. No obstante, la condenó a pagar debidamente indexada a la actora la suma de \$11.500.539, por concepto de salarios y prestaciones adeudadas. Así mismo, ordenó a la entidad que en el término de seis (6) meses expida una nueva reglamentación en lo atinente a la forma de condonar el tiempo a docentes y directivos producto de las licencias voluntarias remuneradas que se otorgan a estos.

La absolvió de las demás pretensiones incoadas en su contra, condenándola en costas procesales.

Como sustento de su decisión, expuso el Juzgador que el alcance dado por la Jurisprudencia al artículo 152 CST extiende la posibilidad de consecución de préstamos del empleador al trabajador para adquirir vivienda u otros bienes y servicios tales como educativos, vehículos, o en general mejorar su nivel de vida. Seguidamente, indicó que, conforme el artículo 59 ibidem, está prohibido que el empleador deduzca, retenga, o compense del salario y prestaciones del trabajador, cualquier concepto sin autorización de este o previo mandato judicial, más allá de los descuentos autorizados por la Ley (Art. 113, 150, 151 y 152 CST); sin embargo, adujo que el precedente judicial ha precisado que dicha prohibición solo es predicable durante la vigencia del vínculo, con miras a evitar posibles abusos de las empresas, pero ello no aplica cuando el contrato ha finalizado, pues el objetivo de la ley tampoco es exonerar de responsabilidad al trabajador frente a sus deudas con el patrono.

En ese sentido, consideró que en el caso de marras mediante la **Resolución de Rectoría N° 5666 del 11 de julio de 2005** la Universidad demandada reglamentó un programa denominado “*apoyo institucional para el acceso de profesores y directivos académicos a programas de capacitación*”, presupuestado para brindar acompañamiento institucional a docentes y directivos, que, en lo que interesa al proceso, contempló, entre otros, la modalidad de “*Apoyo en asignación de tiempo*”, consistente en otorgar hasta la 1/3 del tiempo a sus profesores de tiempo completo y medio tiempo, para que estos adelanten estudios de postgrado. Empero, al analizar dicha regulación, precisó el A quo que su redacción no era la más afortunada, toda vez que no permite establecer las características de la ayuda, debiendo apoyarse en lo señalado por los testimonios de Nelson Mauricio Jiménez y Luz Karime Quiñonez, quienes indicaron que el auxilio se reducía a la descarga de tiempo del docente, esto es, otorgaba la posibilidad de ausentarse de la prestación del servicio para destinar tiempo exclusivo a su formación académica, mientras que la entidad reconocía el salario como si hubiese trabajado de forma ininterrumpida. El tiempo destinado con ese fin, destacó, era de tres (3) años en estudios de maestría y de (5) en doctorado, vencidos los cuales se suspendía la ayuda económica del ente universitario.

Así mismo, expresó que beneficiarse del apoyo representaba también asumir los compromisos de retornar a la universidad con los estudios terminados, permaneciendo activamente con el impulso en el desarrollo académico e investigativo, y producción intelectual, por un periodo por lo menos igual al doble del brindado en comisión de estudios, lo que significaba reintegrarle a la institución el beneficio en prestación de servicios los días objeto de descarga por seis (6) o diez (10) años, según fuere el caso, pues de no hacerlo debía entregar una suma dineraria a la entidad, liquidada con base en el artículo 14 de la citada resolución, de la cual indicó, tampoco era muy clara, por lo que debó requerir a la entidad a efectos tener mayor ilustración en este punto. En igual sentido, recordó que el artículo 15

*ibidem* consagró como garantía en favor de la Universidad, relativa al otorgamiento de un préstamo especial en cuantía igual a los desembolsos efectuados, la firma de un pagaré.

Bajo el panorama descrito, argumentó que el auxilio entregado a la demandante como apoyo en asignación de tiempo, comporta una licencia remunerada por estudios, dado que la actora recibió normalmente sus salarios pese a no estar prestando sus servicios como docente, precisando que los numerales 6 y 10 del artículo 57 CST, contemplan los escenarios en los que el empleador está en la obligación de otorgar licencias a sus empleados, sin describir permiso alguno para asistir a actividades académicas, siendo potestativo del patrono concederlo, estando las partes en capacidad de pactar cualquier obligación, por virtud de la autonomía de las partes, siempre que no vulneren derechos mínimos, en atención a que el contrato de trabajo está regulado complementariamente por las condiciones de la Constitución Política, postulados que no pueden ser desconocidos so pena de tener como nulas tales cláusulas.

Siguiendo esa línea, afirmó que, si bien, en principio, las reglas de la **Resolución de Rectoría No. 5666 del 11 de julio de 2005** destinadas a reconocer la licencia remunerada denominada “Apoyo en asignación de tiempo”, gozaban de amparo bajo la legislación laboral, al nacer de la voluntad del empleador, la demandante era libre de acogerse o no, como en efecto sí lo hizo, conforme lo muestra la Resolución No. 6211 del 28 de octubre de 2009 por medio de la cual le fue concedida la licencia para adelantar estudios de maestría entre agosto de 2009 y junio de 2011, periodo prorrogado hasta el 30 de julio de 2012 en la Resolución No. 6605 del 28 de marzo de 2012; obteniendo el título como magister el 27 de abril de 2013, y que para efectos de condonación del permiso, se tuvo como fecha de terminación de los estudios el 6 de diciembre de 2012, calenda de sustentación del trabajo de grado.

A partir de ahí explicó, que a la demandante le fue otorgada una licencia de un (1) día laboral por semana durante tres (3) años, cuatro (4) meses y cinco (5) días, y de acuerdo con los compromisos adquiridos, a fin de evitar reembolsar dineros a la Universidad, debía prestar sus servicios como mínimo seis (6) años, ocho (8) meses y diez (10) días, entre el 7 de diciembre de 2012 y el 6 de agosto de 2019, periodo no agotado por completo al darse la renuncia de la trabajadora el 14 de enero de 2019, hecho que autorizaba a la demandada a descontar las 736 horas de exoneración de actividades laborales, equivalentes a la suma de \$18.456.170. Empero, argumentó que más allá del aval del ordenamiento al reconocimiento de licencias como la estudiada, no se predica lo mismo de la forma de condonación, en tanto no responde a los principios de solidaridad, dignidad y respeto sobre los derechos fundamentales del trabajador, limitantes de la facultad de subordinación junto a su ejercicio, agregando sobre el primero de los enunciados, que inspira la cooperación y no el egoísmo.

Que, dentro de las acepciones del principio de solidaridad, la Universidad viene reconociendo a sus trabajadores una licencia remunerada, cuestión que ve con beneplácito, pero lo que no avala es que en ejercicio de este beneficio, el cual abarca ocho (8) horas hábiles a la semana, deba en contraprestación a la institución, prestar sus servicios no solo durante el tiempo equivalente al periodo destinado a estudios, sino por el doble, condición que consideró como abusiva, pues rompe la relación costo beneficio, lo que pone en entre dicho el valor de la solidaridad, y ello es así, porque pese a ser al principio un apoyo, más adelante se convierte en una camisa de fuerza del que difícilmente puede despojarse, constituyéndose como un abuso del derecho, que desborda los límites del derecho subjetivo, dadas las condiciones irracionables puestas por la Universidad, ya que además de obligar al trabajador a prestar un servicio por el doble del tiempo empleado para estudios, también castiga con la ejecución de sumas de dinero, lo cual pasa a ser un enriquecimiento sin causa en favor de aquella, más aún en el caso de la demandante, a quien solo le restaban 6 meses para cumplir el periodo de condonación.

En consecuencia, coligió que, en aplicación de lo señalado en los artículos 13, 14 y 53 CST, el descuento realizado a la demandante carecía de sustento, razón suficiente para ordenar su reintegro. De igual forma, apuntó que no era procedente imponer condena a la pasiva por la indemnización moratoria del artículo 65 CST, pues la actuación de la entidad estuvo basada en una reglamentación vigente por más de 15 años. Luego, arguyó que en aras de evitar que la regulación interna afecte los derechos de otros trabajadores, procedía ordenar la expedición de una nueva.

### **RECURSOS DE APELACIÓN**

La apoderada judicial de la **PARTE DEMANDANTE** interpuso recurso de apelación, en torno a la negativa a fulminar condena a la Universidad para el pago de la sanción establecida en el artículo 65 CST, manifestando estar en desacuerdo con las consideraciones del Despacho en este sentido, como quiera que más allá de sostener su convicción sobre descuentos como el realizado a la señora **LERMA CRUZ**, en una resolución expedida hace más de 15 años, esta actuación era abusiva y estaba por fuera de los principios constitucionales, aspecto que da viabilidad a la pretensión indemnizatoria, aunado a que no recibió información atinente a los seis (6) meses faltantes, pues añadió que extraprocesalmente supo que la institución llamaba a uno y a otros no, lo cual es muestra de mala fe.

A su turno, la mandataria de la **PARTE ACCIONADA, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** apuntó con la orden concerniente a la devolución de dineros en favor de la demandante, tras recordar que el pagaré firmado por esta fue por la suma de \$22.488.133, pero la accionada no hizo efectiva la obligación por el valor total, dado que primero realizó una cuenta de todas las horas a efectos de contabilizar realmente lo adeudado, tasándose en la suma de \$11.500.359, aun cuando la monetización ascendía en su momento a \$18.456.170, razones por la que, arguyó, debía prosperar la excepción de existencia de la obligación, al haber aceptado las condiciones ofrecidas, e incluso firmó un pagaré, siendo conocedora de los seis (6) meses faltantes para la condonación de la suma otorgada en préstamo a la fecha de retiro.

De igual forma, atacó lo relacionado con la modificación de la resolución a través de la cual la demandada ha creado de manera unilateral diferentes apoyos para que su personal pueda capacitarse, para lo cual señaló como obvia la necesidad de firmar acuerdos de permanencia con los beneficiarios, ya que al conceder el apoyo y pagar los salarios y prestaciones, es lógico exigir ciertas condiciones al docente. Continuó argumentando que ello no era una pretensión de la demanda, máxime que al ser una institución de educación superior, sus resoluciones son aprobadas y auditadas por el Ministerio de Educación, remitiéndose a los fundamentos de derecho esbozado en la contestación al gestor, especialmente la Sentencia “SL60104 del 16 de julio de 2019”, para concluir que una vez finalizado el contrato de trabajo, la relación de las partes pasa a regirse por lo civil, sumado a que la demandante nunca desconoció los requisitos con la finalidad de obtener la condonación del crédito, y la firma del citado pagaré.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

Mediante auto del 08 de octubre de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en términos la Universidad Autónoma de Occidente y a parte demandante los que pueden ser consultados en los archivos 05 y 06 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

De los recursos de apelación surge para la Sala establecer en primer lugar, si el descuento efectuado por la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** en la liquidación definitiva de prestaciones a la señora **CARMEN ELISA LERMA CRUZ**, por valor de \$11.500.359, devino en ilegal, o, por el contrario, le asiste razón a la demandada en sus argumentos.

En caso positivo, es decir, que se tenga como descuento ilegal, deberá estudiarse si procedía condenar a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST.

### CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2627-2021), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Por efectos eminentemente prácticos, la Sala estudiará primero el recurso de apelación propuesto por la demandada **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, puesto que ataca puntualmente la procedencia del reembolso de lo descontado en su liquidación definitiva de prestaciones. Luego, si es del caso, habrán de analizar lo argumentos esbozados por la demandante.

Previo a ello, cumple precisar los supuestos facticos que no se discuten a esta altura de la Litis:

1. Que la señora **CARMEN ELISA LERMA CRUZ** estuvo vinculada al servicio de la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** mediante contrato a término fijo desde el 20 de enero de 2003, modalidad que cambió a término indefinido desde el 1 de julio de 2007, desempeñándose como docente adscrita al Departamento de Publicidad y Diseño (f. 7 a 9 Archivo 03 ED).
2. Que mediante Resolución de Rectoría No. 6211 del 28 de octubre de 2009, la Universidad demandada le concedió a la demandante comisión académica remunerada, a fin de que esta cursara Maestría en Psicología en la Universidad del Valle, durante el periodo comprendido entre agosto de 2009 y junio de 2011 (f. 11 a 13 Archivo 03 ED).
3. Que en cumplimiento a lo establecido en la Resolución de Rectoría No. 5666 de 2005, la demandante firmó como garantía en favor de la demandada, pagaré por valor de \$22.488.133 adiado el 29 de enero de 2010 (f. 2 a 3 Archivo 13 ED).
4. Posteriormente, a través de la Resolución No. 6605 del 28 de marzo de 2012, la demandada prorrogó el periodo de comisión hasta el 30 de junio de 2012, sin asignación de tiempo laboral (f. 14 a 15 Archivo 03 ED).
5. Que la vinculación en comento culminó el 14 de enero de 2019 previa renuncia presentada por la demandante (f. 10 Archivo 03 ED).
6. Que, al liquidar las prestaciones definitivas de la demandante, la Universidad efectuó un descuento por la suma de \$11.500.359, denominado “*DESC. UNIV. COMISIÓN ESTUDIOS*” (f. 16 Archivo 03 ED).

## DE LA LEGALIDAD DEL DESCUENTO

Controvierten las partes la procedencia del descuento realizado por la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** a la demandante en la liquidación final de su contrato de trabajo, por valor \$11.500.359, sustentado en que, de conformidad con lo estipulado en la Resolución de Rectoría No. 5666 de 2005, la demandante se desvinculó del ente universitario antes de cumplir el plazo estipulado para condonar el apoyo otorgado a través de comisión académica reconocida en la Rectoría No. 6211 del 28 de octubre de 2009, a cumplirse el **6 de agosto de 2019**, deducción que, adujo la pasiva, fue autorizada por la actora en el pagaré firmado el 29 de enero de 2010 (f. 2 a 3 Archivo 13 ED).

Frente a esta disputa, una vez analizado el material probatorio recaudado, el Juez de primer grado consideró que la reglamentación trazada desde la citada Resolución de Rectoría No. 5666 de 2005 para la concesión de apoyos al personal docente con el objetivo de capacitarse, puntualizando el “*Apoyo en asignación de tiempo*” reconocido a la demandante, además de contar con una estructura confusa en materia de las condiciones preestablecidas con el fin de acceder a este, en realidad correspondía a una licencia remunerada de estudio, que si bien era avalada por la legislación del trabajo, la forma de compensación utilizada por la demandada no se acompañaba con el principio de solidaridad y respeto de las garantías de la trabajadora, pues en retribución de este, la beneficiaria debía prestar sus servicios en la Universidad por el doble de duración de los estudios, condición que anotó, se tornó abusiva, rompiendo con ello los límites del derecho subjetivo de las partes, pues aunado al tiempo de labores en mención, también lo supeditaba a una sanción consistente en reintegrar una suma dineraria, razones que hacen ilegal el descuento realizado. Adicional a ello, consideró pertinente ordenar a la Universidad la modificación de su reglamento sobre la concesión de apoyos.

La anterior conclusión fue controvertida en sede de alzada por la pasiva, arguyendo, primero, que la obligación contraída por la demandante en pagaré ascendía a \$22.488.133; no obstante, al realizar las cuentas respectivas, la suma a descontar se tasó en \$11.500.359, pese a que el resultado de la operación correspondió a \$18.456.170, agregando que la misma demandante aceptó las condiciones ofrecidas para el acceso al apoyo reconocido, para lo cual suscribió pagaré, sin desconocer que estaba informada sobre el plazo que debía transcurrir para entender condonado el beneficio proporcionado, que vencía el 6 de agosto de 2020. Así mismo, estuvo inconforme con la orden tendiente a modificar su reglamento sobre los apoyos destinados a su personal, argumentando la lógica en los acuerdos de permanencia y dinero motivados desde la misma institución, quien paga los salarios a sus docentes, estando en condiciones de exigir el cumplimiento de ciertas exigencias.

De acuerdo con la postura asumida por las partes, lo primero a relieves por la Sala es que, en materia de prohibiciones al empleador, el numeral 1° del artículo 59 CST consagra como una de ellas:

**“(…) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:**

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

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

Por su parte, el artículo 149 del CST modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, dispone:

**“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. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses (...)**” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Nótese entonces que, del articulado en cita, surgen tres (3) escenarios en los cuales el patrono puede efectuar descuentos imputados a los salarios y prestaciones de su empleado, como son: 1) Los autorizados por decisión del Juez del Trabajo, entendiéndose que la intervención de este propende hacia la protección de los derechos del trabajador; 2) **Los autorizados por el propio trabajador según el caso en particular, siempre que ello no afecte el salario mínimo legal o convencional, tampoco la porción considerada inembargable, y cuando la deuda no exceda en tres (3) veces el salario. Dicha autorización debe constar por escrito.** 3) Los descuentos autorizados por la Ley (Art. 113, 150, 151, 152 y 400 CST).

Respecto de los descuentos efectuados en la liquidación final del contrato, que es sobre los cuales nos ocuparemos en esta providencia, ha dicho la Jurisprudencia Especializada Laboral que, las deducciones no autorizadas por el trabajador son ilegales mientras se hagan en vigencia de la vinculación, pero una vez finiquitada esta, no es posible predicar lo mismo, toda vez que justo en ese momento desaparece la garantía de crédito para empleador, como son el salario y las prestaciones del subordinado, caso en el cual, las partes pasan “*al plano de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual*”.

De esa manera lo rememoró la Sala de Casación Laboral de la CSJ en la Sentencia SL860-2020, en la que recordó la Sentencia emanada dentro del Rad. 27282 del 5 de noviembre de 2008, donde precisó:

*“(…) 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 futuro, 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 (...)*”.

En ese sentido, para entender en mayor medida la discusión propuesta desde la demanda, cumple hacer un recuento de varias cuestiones fácticas que nos traen hasta este punto. En efecto, la primera de estas circunstancias parte de la Resolución de Rectoría No. 5666 del 11 de julio 2005 a través de la cual la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** dio vida al programa “*apoyo institucional para el acceso de profesores y directivos académicos a programas de capacitación*” (f. 6 a 20 Archivo 20 ED).

Esta disposición interna, dirigida al profesorado y directivos de la entidad, planteó en su artículo 6° que: “(...) *La Universidad brindará en forma preferente apoyo económico directo a cubrir costos de matrícula y en forma especial y previo análisis de cada caso en particular, los costos relativos a gastos de alimentación, alojamiento, transportes salarios durante el periodo de la comisión y descarga de tiempo laboral (...)*”.

Respecto de la modalidad de apoyo resaltada en precedencia, representada en asignación de tiempo, el artículo 9° ibidem, señaló que “(...) *la Universidad podrá asignar hasta 1/3 del tiempo a sus profesores de tiempo completo y medio tiempo para que éstos adelanten estudios de postgrado (...)*”. Así mismo, el artículo 10° de la citada resolución estableció como vigencia de la comisión de estudios, tres (3) años en el caso de maestrías y cinco (5) para doctorados.

Ahora, el otorgamiento del apoyo en mención significaba para el beneficiario la asunción de varios compromisos estatuidos en el artículo 14° del texto estudiado, destacándose entre estos:

“(...) *1.1 Retornar a la Universidad con estudios culminados en el periodo de tiempo acordado en su respectivo plan de trabajo.*

*1.2 Permanecer productivamente en la Universidad, impulsando los desarrollos académicos, investigativos y de producción intelectual en su Departamento de origen o el que le designe el respectivo Decano de la Facultad, por un periodo de tiempo por lo menos igual al doble de la comisión de estudios*

(...)

*1.7 Reintegrar a la Universidad Autónoma de Occidente los valores recibidos a título de apoyo institucional, asumidos por la Universidad, cuando se presente una de las siguientes situaciones:*

*1.7.1 La no reincorporación a la Universidad al finalizar los estudios correspondientes.*

(...)

*1.7.3 La desvinculación de la Universidad por cualquier causa antes de terminar el periodo de compensación de que habla el literal 1.2 de este Artículo. (...)*” (Subraya y Negrilla de la Sala).

El mismo artículo en comento presupone en su *parágrafo* que el valor a reintegrar ante la ocurrencia de cualquiera de las causales del numeral 1.7, se liquidará a valor presente del desembolso con una tasa equivalente al DTF incrementado en 5 puntos porcentuales.

Adicionalmente, el artículo 15° de la misma resolución denominado “Garantías”, consagra que mientras el beneficiario adelante los estudios correspondientes y hasta tanto no cumpla a cabalidad con los compromisos a que se refiere los artículos 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 y 1.6 del artículo 14°, la Universidad otorgará un préstamo especial en una cuantía igual a la cantidad establecida en el parágrafo del citado artículo, **susceptible de ser condonado una vez se acredite la satisfacción de las condiciones anotadas.** En consecuencia, el reglamento plantea la suscripción de garantía por parte del trabajador y en favor de la institución.

Sobre la aplicabilidad y los pormenores de los apoyos, concurrieron a dar su declaración en el curso del proceso NELSON MAURICIO JIMÉNEZ RIVAS (Min. 37:43 a 58:45 Archivo 19 ED) y LUZ KARIME QUIÑONEZ (Min. 1:01:16 a 1:27:25 Archivo 19 ED). El primero, Director de Gestión Humana de la Universidad, explicó que el programa de apoyo institucional de formación está desde hace años, el cual tiene varios compromisos durante el proceso académico, y al finalizar este. En ese sentido, precisó que hay varias clases de apoyo, entre estos, el otorgamiento del tiempo, reconocimiento económico, y en otro, solo gastos de alimentación y transporte en pasantías en el extranjero. Que en el caso de la demandante, el beneficio otorgado consistió en descarga de tiempo de su plan de trabajo durante el plazo concedido para terminar la etapa formativa, indicando que, la citada requirió una prórroga, dando lugar a redefinir los términos de su compromiso con miras a delimitar el tiempo para la condonación del apoyo, figura de la cual dijo, tiene estipulada la Universidad para materializar el desarrollo académico de su personal, refrendada en la resolución que reconoce el beneficio a cada persona.

Así mismo, manifestó que puntualmente hay dos aspectos principales a cargo del trabajador, el primero, continuar apoyando a la Universidad en actividades académicas según el área, con producción intelectual y diseño de programas; y segundo, permanecer en la Institución por el doble del tiempo que dure el proceso de formación. Ambas exigencias, insistió, debían cumplirse para la condonación.

Relató que a la demandante no le fue girado dinero, sino que el costo para la demandada consistió en el tiempo descargado de su plan de trabajo, el cual se cuantifica de acuerdo con el salario, prestaciones y parafiscales, datos con los cuales determinaba el valor del pagaré, teniendo en cuenta el costo de la hora de trabajo, estimándose el tiempo de duración de la comisión, misma que, de llegar a extenderse, también prorrogaba el apoyo para llegar a un feliz término. Luego, al ser interrogado del porqué se utilizaba como garantía un pagaré, afirmó que era una medida adoptada por la Universidad, misma que solo podía materializarse en caso de desvinculación, es decir, acorde a uno de los compromisos del apoyado, sumado a que a veces el importe de lo adeudado superaba el valor de la liquidación, quedando saldos en favor de la entidad. Por último, precisó que la proporcionalidad en relación con el tiempo faltante para la condonación no está reglada como una opción.

Situación similar fue la narrada por la testigo LUZ KARIME QUIÑONEZ, psicóloga de profesión, empleada de la Universidad en el área de Gestión Humana, la cual agregó que el valor del pagaré es calculado en armonía con lo señalado en la resolución de reconocimiento del apoyo, tomando el monto de las horas descargadas, y pasa a nómina a fin de ser convertidos monetariamente. En cuanto a la señora **LERMA CRUZ**, aludió que en total fueron 736 horas descargadas de su plan de trabajo, tomándose el salario percibido para la época de causación de estas.

Precisamente expresó que, al momento de la renuncia de la actora, fue ella quien le envió correo electrónico notificando la liquidación del pagaré debido al incumplimiento de la permanencia. Igualmente, añadió que desde el año 2012, Vicerrectoría le confirmó que, una vez aprobada su tesis, el periodo de tiempo a permanecer en la entidad era hasta **agosto de 2019**, a lo que ella respondió, según se enteró, con un simple “perfecto”. Seguidamente adujo que, en el documento de reconocimiento, están especificadas las condiciones a cumplir,

ligadas a la resolución general de apoyos, justo allí, también la parte autoriza el posterior descuento, cuyo valor depende, reiteró, del tiempo descargado, y con base en todos los emolumentos recibidos.

Así, las pruebas documentales y testimoniales rememoradas, muestran que al beneficiarse con los apoyos institucionales ofrecidos por el *alma mater*, terminados los estudios, surge para el interesado, en retribución a dicho beneficio, el compromiso de reincorporarse a la Institución, a fin de prestar sus servicios por el doble de tiempo que duró la comisión, que para maestrías, en términos normales sería de seis (6) años, al estar limitado el beneficio otorgado a un periodo de tres (3) años, so pena de verse avocado el docente a reintegrar a la Universidad el apoyo recibido, liquidado, como se dijo, en los términos del artículo 14° de la Resolución de Rectoría No. 5666 del 11 de julio 2005, la cual se recuerda, está garantizada por medio de la suscripción de pagaré.

Lo anterior, conforme explicación de la demandada en respuesta a requerimiento elevado por el Despacho de primer grado (f. 2 a 3 Archivo 20 ED), aplicaba en el caso de la demandante, evento en el que, para calcular el valor de lo adeudado, se establecía de acuerdo con el monto salarial percibido por año, la cuantía de la hora, la incidencia sobre las prestaciones sociales, **todo exclusivamente del equivalente de días no laborados** durante la comisión de estudios.

Puestas las cosas de ese modo, en el presente asunto no existe duda en torno a que a través de la Resolución de Rectoría No. 6211 del 28 de octubre de 2009, la Universidad demandada le concedió a la demandante **comisión académica remunerada**, a fin de que esta cursara Maestría en Psicología en la Universidad del Valle, durante el periodo comprendido desde **agosto de 2009 hasta junio de 2011**, prorrogada en Resolución 6605 del 28 de marzo de 2012 **hasta el 30 de junio de 2012** (f. 11 a 15 Archivo 03 ED).

Que en acatamiento de lo señalado en el artículo 15° de la Resolución de Rectoría No. 5666 de 2005, la actora suscribió el pagaré No. B-564-2010, por valor de \$22.488.133 (f. 2 a 3 Archivo 13 ED), comprometiéndose a lo siguiente:

valor que he recibido a título de Apoyo Institucional para adelantar un programa de formación avanzada de Maestría en Psicología en la Universidad del Valle, conforme a lo dispuesto por la Resolución de Rectoría No. 6211 de Octubre 28 de 2009. Dicho valor me será condonado por la Universidad si concluyo regularmente, apruebo la totalidad de los requisitos que componen el programa de Maestría, obtenga, previo el cumplimiento de los requisitos académicos exigidos, el título correspondiente y permanezca vinculado a la Institución, en el cargo actualmente desempeñado o en el que en su momento ella señale, por un periodo no inferior al doble del término efectivo de la duración de la movilidad académica, término contado a partir de la fecha de obtención de título de Maestría. La Universidad queda expresamente autorizada para descontar la totalidad de la porción condonable, si fuere el caso, directamente de mis salarios, prestaciones sociales, honorarios o de cualquier otra suma de dinero que tenga a mi favor, directamente por nómina, autorización que desde ahora extiendo en forma irrevocable. Igualmente autorizo a la Universidad para que el registro de los abonos efectuados a este instrumento sea llevado en forma separada y confiable. Desde ahora acepto que los gastos e impuestos que cause el registro del presente título-valor sean de mi cargo, así como los honorarios de abogado y las costas de cobro sí

Valga aclarar que, si bien la comisión se extendió hasta el 30 de junio de 2012, según explicó la misma demandante en su interrogatorio de parte (Min. 17:13 a 34: Archivo 19 ED), en ese momento logró acordar con la demandada que no se hiciera efectivo el pagaré, y adicionalmente que se tuviera como fecha de culminación de sus estudios, para los efectos del cumplimiento del compromiso explicado, que iba hasta la fecha referida, el **6 de diciembre de 2012**, calenda de sustentación de su tesis de grado, aspecto corroborado por el testigo NELSON MAURICIO JIMÉNEZ RIVAS.

A partir de ahí, teniendo entonces que la demandante la comisión de estudios mantuvo su vigencia desde el 1 de agosto de 2009 hasta el 6 de diciembre de 2012 (3 años, 4 meses y 5 días), el periodo de permanencia para entender condonado el beneficio concedido era de 6 años, 8 meses, y 10 días, contabilizado por la entidad para vencerse el **6 de agosto de 2019** (f. 15 Anexo 13 ED), condición que, como se sabe, no fue cumplida, toda vez que la demandante renunció a partir del **14 de enero de 2019** (f. 10 Archivo 01 ED), lo que dio pie

a que la accionada activara lo acordado en su favor, procediendo a hacer efectivo el descuento de lo adeudado del importe de su liquidación, por valor de \$11.500.359 (f. 16 Archivo 01 ED).

En ese sentido, discriminado el origen del descuento, el primer punto verificado con la remembranza anterior es que, el mismo provino, si bien no del concilio específico de las partes, si de la adherencia **libre y voluntaria** de la demandante a las condiciones que revestían la posibilidad de acceder a los apoyos a la formación condonables, establecidos por la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE** en la Resolución de Rectoría No. 5666 del 11 de julio 2005, pues no existe prueba en el expediente relacionada con que la actora hubiese sido constreñida, engañada, coaccionada u obligada a someterse el régimen presupuestado para esta clase de beneficios.

De igual forma, la actora tampoco desconoció, ni siquiera en la demanda, no saber las condiciones y compromisos que asumía con la postulación para el acceso a los apoyos ofertados por la Universidad, cuestión incluso explicada con suficiencia en su interrogatorio, infiriéndose que, de entrada, sabía de la responsabilidad que asumía con su empleador por el reconocimiento de la licencia remunerada para estudios, enmarcada, principalmente, en la culminación del programa académico, y la prestación del servicio por el doble de tiempo de duración de la comisión de estudios, explicada anteriormente, las cuales fueron objeto de reiteración tanto en la Resolución de Rectoría No. 6211 del 28 de octubre de 2009 donde la Universidad otorgó la comisión (f. 11 a 15 Archivo 03 ED)., como en el cuerpo del pagaré No. B-564-2010 suscrito por la demandante (f. 2 a 3 Archivo 13 ED)

Ante estas circunstancias, al margen de la disertación efectuada por el Juez de primera instancia, en su ejercicio analítico no podía desconocer la voluntad de las partes, esto es, la existencia de unos parámetros y exigencias ciertas para el programa de apoyos trazado por la Universidad, y la intención de la demandante encaminada a optar por los mismos, se reitera, aceptando y conociendo los compromisos que implicaban la concesión de estos, pues ante la duda o confusión que pudiera emanar de su trámite para el Juzgador, debía extraer el verdadero propósito de las partes en consonancia con las obligaciones contraídas de cada lado, todo con el fin de, itera la Corporación, hacer imperar la voluntad de los contrayentes del acuerdo. En esos términos lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la CSJ en Sentencia SL2854-2021, al memorar decisión de la Sala de Casación Civil Rad. 11001 31 03 042 2007 00067 01 del 23 de marzo de 2012 en la cual se dijo:

*“(…) la operación interpretativa del contrato parte necesariamente de un principio básico: **la fidelidad a la voluntad, a la intención, a los móviles de los contratantes. Obrar de otro modo es traicionar la personalidad del sujeto comprometida en el acto jurídico**, o en otros términos, adulterar o desvirtuar la voluntad plasmada en él. Por lo mismo y con el objeto de asegurar siempre el imperio de la voluntad, las declaraciones vagas, confusas, oscuras o inconsonantes deben ser interpretadas, ya que todo proceso del querer persigue un fin. (...) Mas es sabido que la interpretación implica de suyo un proceso intelectual, en el cual confluyen circunstancias, factores, nociones y conceptos de distintos órdenes que pesan todos en la mente del juzgador, en la medida personal que éste les asigne. (...)”* (Subraya y Negrilla de la Sala).

En este punto, huelga anotar que, en efecto, la legislación laboral se caracteriza por su amplio carácter proteccionista de la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador, procurando siempre, mediante acciones afirmativas, prohibiciones a los empleadores y principios, la mejor posición del laborante. No obstante, es diáfano que, en situaciones como la estudiada, no puede anteponerse la barrera protectora de la normativa laboral para eximir al trabajador de las obligaciones y consecuencias pecuniarias a las que se obligó, en tanto que dicho ámbito surge de unos **mínimos inviolables e irrenunciables** (Art. 25, 48 y 53 CN), los cuales no se ven transgredidos en este caso, máxime que, se resalta, la

validez o eficacia de lo acordado ni siquiera hacía parte de la disyuntiva formulada desde la demanda.

Así se colige de lo considerado, por ejemplo, en Sentencias como la T-891 de 2013:

*“(…) Pues bien, esa protección que recibe el salario mínimo se da por distintas vías<sup>1</sup>. Una de ellas es su carácter de irrenunciabilidad. **Así, el artículo 53 Superior establece que el legislador debe prever ciertos principios inquebrantables a la hora de regular derechos laborales.** Uno de ellos es el de la **“irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales” y “remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”**. Lo anterior significa que el legislador reglamenta derechos laborales, debe definir cuales entiende como irrenunciables los cuales gozarán de una protección especial por parte de todos los órganos del Estado. Uno de ellos es el salario mínimo<sup>[45]</sup>.*

*La protección relativa a la irrenunciabilidad del salario mínimo, implica entonces que por más presiones que existan o que por su propia iniciativa, el trabajador no podrá renunciar a su derecho. **Este principio busca proteger al trabajador para “evitar que su determinación quede librada a las fuerzas de la oferta y la demanda, como si fuese una mercancía o un simple factor de producción, sino también llegar a afectar su núcleo esencial, atentándose de esta manera contra los derechos fundamentales” del trabajador. Dicho de otra forma, se protege al trabajador de su propia voluntad.***

*En muchos casos, la voluntad de los trabajadores se ve alterada por sus condiciones económicas las cuales ocasionan que su móvil para adquirir distintas obligaciones financieras se vea alterado por presiones socioeconómicas que lo llevan a tomar decisiones precipitadas. Por ello, el salario mínimo “refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria”. (Subraya y Negrilla de la Sala).*

Bajo ese panorama, pese a que para el Juzgador de primer grado la forma de condonación atenta contra el principio de solidaridad, en la medida que, a más de conllevar a la permanencia mínima en la Institución por un plazo determinado, el cual no se compadecía con las ocho (8) horas semanales de licencia dadas por la entidad, tenía la demandante que asumir una carga económica con la decisión de desvincularse, lo cierto es que ambas circunstancias, conforme se entiende de su regulación, no eran concomitantes, es decir, a la demandante le bastaba con cumplir el tiempo de permanencia mínimo para que lo destinado en su apoyo fuese totalmente condonado, desligándose de cualquier compromiso o consecuencia económica. Y *contrario sensu*, también podía optar por reembolsar lo reconocido durante la comisión, y evitaba así el deber de permanecer durante el tiempo de estancia acordado, características que asomaban como opciones para hacerle el quite a lo convenido.

Aunado a ello, valga destacar que, la cuantificación del descuento efectuado producto de la desvinculación antes de tiempo, solo se contrae al valor de las ocho (8) horas descargadas semanalmente de su plan de trabajo, que en total fueron 736 horas, de las cuales se tomó su incidencia salarial y prestacional, sin que añada periodo adicional al brindado con fines académicos (f. 2 a 3 Archivo 20 ED).

Nótese entonces que la tesis propuesta en la decisión estudiada desconoce la **noción conmutativa** de lo acordado por las partes, por virtud de la cual, la Universidad reconocía y garantizaba el apoyo en comisión de estudios durante el tiempo estipulado en sus reglamentos, beneficiando con ello a la demandante, quien durante su vinculación al claustro educativo ostentó la posibilidad de adelantar un proceso de formación académico, mientras

que, de su parte, se atribuía el compromiso de llevar a feliz término sus estudios y permanecer en la institución por un periodo adicional a este, o al no estar de acuerdo con este, tenía la posibilidad de reembolsar el reconocimiento efectuado por la Universidad, compromiso monetario **que autorizó expresamente a descontar en el caso de hacerse efectivo** (f. 2 a 3 Archivo 13 ED). Tales contraprestaciones mutuas, a juicio de la Sala, no representan una transgresión o abuso por parte de la demandada, y mucho menos, una renuncia a garantías mínimas del lado del trabajador.

Y es que, no puede perderse de vista el carácter retributivo que enmarca el aspecto sinalagmático del acuerdo, resaltándose que, en el actual asunto, se reitera, a la demandante le fue reconocido en términos económicos el tiempo no laborado, esperando en contraprestación a esto, como la actuación más relevante, la permanencia en la Universidad por un tiempo determinado, **sin hacer o exigirse erogación alguna de su parte**, convenio en el cual había claridad, **desde el inicio de todo**, que en el evento de irse antes del cumplimiento del plazo, debía reintegrar lo recibido.

Resáltese que, incluso, la entidad accionada, dadas las circunstancias particulares de la demandante, accedió a concederle una prórroga para que pudiese culminar sus estudios en el marco de la comisión, y de paso, no afectarla con la materialización de las garantías extendidas por esta. Lo anterior, puesto que, el periodo de comisión contemplado en la Resolución de Rectoría No. 6211 del 28 de octubre de 2009 iba desde 2009 a 2011, prolongada hasta el julio de 2012 en Resolución No. 6605 del 28 de marzo de 2012 (f. 11 a 15 Archivo 03 ED), empero la sustentación del trabajo de grado solo acaeció **6 de diciembre de 2012**, esto es, por fuera de los límites establecidos en las disposiciones comentadas, en virtud de los cuales se había pactado, incluso con prórroga, que solo iría hasta el 30 de junio de 2012, denotando que la entidad tampoco tuvo ese afán egoísta por imponerle cargas económicas a la demandada, como lo propone la sentencia analizada.

Además, es sumamente relevante indicar que el descuento materia de disputa, activado por la renuncia de la demandante a partir del **14 de enero de 2019, cuando el compromiso de permanencia iba hasta el mes de agosto de esa anualidad**, situación no discutida en esta instancia, y de la cual estaba enterada desde 2012, según correo electrónico remitido y contestado por la accionante el 17 de diciembre de 2012 (f. 9 Archivo 10 ED), se hizo efectivo una vez culminado el contrato de trabajo, de conformidad con el criterio jurisprudencial vigente (f. 16 Archivo 03 ED), cuando las garantías propias de la relación laboral habían fenecido, contexto en el cual, solo quedan vigentes, como lo señaló la recurrente pasiva, las obligaciones en un ámbito civil, que de ningún modo tiene la connotación de exonerar a la actora de su pago frente a quien propició las condiciones para beneficiarla con el apoyo a la formación académica.

Con base en todo lo expuesto, colige la Sala que el descuento realizado por la demandante por valor de \$11.500.359 era totalmente viable, en virtud de las obligaciones contraídas por aquella durante la vigencia contractual, para cuyo cálculo, según se indicó, se tuvo en cuenta el periodo no laborado durante la comisión de estudios, el monto salarial percibido por año, valor hora, y la incidencia sobre prestaciones sociales, justiprecio que además no fue el objeto de inconformidad por la parte actora. Por consiguiente, al decaer el reconocimiento efectuado en sede de primera instancia, no hay lugar a pronunciarse sobre la apelación del extremo activo, pues dependía en todo caso de mantener la decisión condenatoria.

En consecuencia, habrá de revocarse la Sentencia de primera instancia, para en su lugar, declarar probada la excepción de *deducciones realizadas en forma legal*, propuesta por la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, absolviéndola de las pretensiones incoadas en su contra. Las costas de ambas instancias estarán a cargo de la parte demandante, incluyendo como agencias en derecho de esta instancia la suma equivalente a \$100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**REVOCAR** la Sentencia No. 035 del 18 de junio de 2021, proferida Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar:

**PRIMERO: DECLARAR** probada la excepción de *deducciones realizadas en forma legal*, formulada por la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE**, absolviéndola de las pretensiones incoadas en su contra por la señora **CARMEN ELISA LERMA CRUZ**.

**SEGUNDO:** Las **COSTAS** de ambas instancias están a cargo de la demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$100.000.

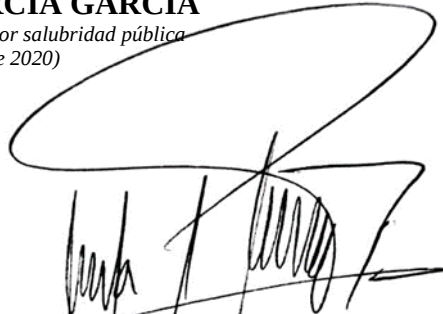
## NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**  
*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública*  
*(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

  
**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**  
Cali-Vale

**FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA**

  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
**CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**  
**SALVA VOTO**