

**TEMA: INTERPRETACIÓN CLÁUSULA-LEGALIDAD DESCUENTO**— Ante la ambigüedad del término “retiro”, el tribunal aplicó este principio constitucional y legal (art. 53 de la Constitución y art. 21 del CST), que ordena interpretar las cláusulas dudosas a favor del trabajador. Se concluyó que “retiro” debía entenderse como renuncia voluntaria, no como despido, y que si el empleador quería incluir cualquier forma de terminación, debió redactarlo con claridad./ **SANCIÓN MORATORIA**- Aunque se reconoció el pago tardío de la liquidación, no se aumentó la sanción porque el empleador actuó bajo una interpretación razonable del convenio./ **FACULTADES EXTRA Y ULTRA PETITA EN SEGUNDA INSTANCIA**- El tribunal no puede revisar aspectos no solicitados en la demanda inicial (como los descuentos a pensión), ya que esta facultad solo la tiene el juez de primera instancia./

**HECHOS:** La demandante busca el reconocimiento y pago de indemnización por despido sin justa causa, el reconocimiento y pago de la sanción moratoria por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, el pago de conceptos laborales adeudados, declaración de ilegalidad del descuento realizado por el empleador en la liquidación final, correspondiente al préstamo educativo y sus intereses y la condonación del préstamo educativo, al considerar que no se configuró el supuesto de “retiro voluntario” pactado en el convenio. El Juzgado Cuarto Laboral de Medellín ordenó devolver solo el 20% del préstamo (\$824.464) y pagar una sanción moratoria de \$8.528.256 por el pago tardío de la liquidación. El problema jurídico consiste en determinar si en atención a la redacción del clausulado del convenio suscrito entre las partes con el objeto de financiar parcialmente estudios de la empleada, AMTEX S.A. se encontraba facultada para descontar de la liquidación final de prestaciones el auxilio educativo, examinando cuál es la interpretación o alcance de la expresión retiro de la compañía. Asimismo, deberá determinar, ¿Puede el tribunal de segunda instancia revisar descuentos a seguridad social no solicitados expresamente en la demanda?

**TESIS:** (...) le compete a la Sala esclarecer cuál es la intelección que debe dársele a un verbo utilizado por las partes en un convenio a través del cual se materializó el préstamo que el empleador facilitó a la trabajadora por valor de \$9.080.000, destinados a la cancelación del 50% del valor de la matrícula de la especialización en Finanzas Corporativas. Y es que aquí se pactó la condonación de la deuda si el promedio de las notas obtenidas por la trabajadora era superior a cuatro (4) y además continuaba laborando cuatro años después del estudio de especialización. Según se aprecia en la certificación emitida por la Escuela de Ingeniería de Antioquia (...), la señora María Fernanda Guillen Ossa obtuvo un promedio superior al exigido y culminó clases el 16 de mayo de 2017. No obstante, tal y como se dijo, fue despedida tres meses después, concretamente el 22 de agosto de 2017 conforme se aprecia en la misiva a través de la cual la compañía culminó el contrato sin justa causa (...). El problema surge cuando de la liquidación final le descuentan el 100% del préstamo, aspecto con el que presenta inconformidad la trabajadora con apoyo a una interpretación disímil a la del empleador respecto de la cláusula tercera del documento denominado acta-convenio(...)Destáquese aquella frase según la cual el reintegro del préstamo, junto con unos intereses, operaría en caso de que el empleado se retire de la compañía, la que no mereció mayor atención por parte del a quo; sólo se desprende de sus consideraciones que avaló la interpretación defendida por el empleador al señalar que retiro abarcaba cualquier forma de terminación del contrato, entre ellas despido injusto (...) Bajo el panorama descrito, el principio de favorabilidad en sentido amplio, conocido como in dubio pro operario, demarca la solución al problema suscitado cuya aplicación resulta factible cuando existe una norma que admite varias interpretaciones, de ahí que, en caso de duda, la única opción hermenéutica posible es aquella que favorezca a la trabajadora. (...) Existe pues una fuente formal del derecho, concretamente el convenio suscrito entre AMTEX S.A. y la señora María Fernanda, que es ley para las partes; sin embargo, ante la ausencia de claridad, pues el texto no permite un único entendimiento, para su comprensión,

debemos acudir a los mismos métodos y principios de interpretación jurídica, a efectos de inclinar la balanza por una de las dos intelecciones que son válidamente razonables(...)De esta manera, conforme el principio in dubio pro operario se acogerá la interpretación que favorece los intereses de la demandante, debiéndose entender que las palabras utilizadas en el convenio, empleado se retire de la compañía, anotadas en la cláusula tercera para referirse a cuándo operaba el reintegro del préstamo, únicamente aplica ante renuncia voluntaria de la subordinada, y como ello NO sucedió, sino que se trató de un despido injusto, debe el empleador condonar la deuda (...) NO escapa al conocimiento de esta Sala la situación que plantea la empresa al contestar cuando alerta que, de acoger la postura de la accionante, si ésta fuese despedida con justa causa, se le premiaría con la condonación como si se tratara de una donación. Sin embargo, ello NO es lo que sucedió, sólo se trata de una hipótesis que, de haberse configurado, tampoco variaría las consideraciones antes expuestas, pues se entendería que la voluntad de la trabajadora, dirigida a infringir sus obligaciones, configuró una justa causa, por lo que no se trataría, en estricto sentido, de un retiro por voluntad de la empresa, sino de la empleada, quien habría dado lugar al finiquito con su actuar, lo que tornaría inviable la exoneración pretendida(...) la cláusula oscura siempre se interpreta en contra de quien la redactó, principio, conocido como "contra proferentem", que busca proteger a la parte más débil en una negociación contractual, aplicable cuando lo convenido es ambiguo o de difícil comprensión. Mutatis mutandis, ello también ha ocurrido cuando se verifica la existencia de cláusulas ambiguas o vagas, para efectos de la interpretación de la póliza expedida por una aseguradora, acudiéndose al principio pro consumatore, es decir, resolviendo toda duda a favor del asegurado o usuario (SC3791-2021). Tales principios bien pueden ser el reflejo del mandato legal plasmado en el art. 1624 del Código Civil cuando señala que las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por una de las partes, sea acreedora o deudora, se interpretarán contra ella, (...) Ciertamente a la empresa le corresponde retornar el 100%, es decir, \$9.080.000 ya que el aludido retorno operaba, como se dijo, por renuncia de la trabajadora, NO ante un despido injustificado, entendiéndose para todos los efectos que se condonó la deuda (...) (sobre) la procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como aquella consagrada en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990.(...) La norma en mención indica que si a la terminación del contrato, no se pagan al trabajador los salarios y prestaciones debidos, 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.(...) el empleador NO actuó caprichosamente cuando se abstuvo de pagar la liquidación completa, pues lo hizo bajo el convencimiento de que, al no condonarse la deuda, operaba lo estipulado en el pagaré, título en el cual la trabajadora expresamente autorizó a la empresa a descontar de la liquidación definitiva el saldo insoluto de la obligación. NO significa que la Sala avale la intelección del empleador en cuanto al clausulado del convenio(...) Sólo se destaca para advertir que la empresa actuó bajo el convencimiento, de nada deber.(...) Finalmente nos corresponde abordar el último aspecto reprochado por el recurrente, relativo a examinar si se ajustan a derecho los porcentajes que, con destino al subsistema de pensión, fueron descontados de la liquidación final de la trabajadora, por cuando el a quo se negó a resolverlo al no comportar una de las súplicas del acápite de pretensiones.(...) un obstáculo insuperable impide a la Sala acceder a lo pretendido, por cuanto dicha facultad extra petita, conforme lo previsto en el art. 50 del CPT y la SS, sólo fue conferida por el legislador para el juez que conoce el caso, bien en primera o única instancia, NO así a esta Magistratura(...)

MP. ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA: 16/05/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**  
**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Medellín, dieciséis (16) de mayo de dos mil veinticinco (2025).**

**S21-142**

Proceso: ORDINARIO LABORAL- apelación sentencia  
Demandante: **MARIA FERNANDA GILLEN OSSA**  
Demandado: **AMTEX S.A**  
Radicado No.: 05001-31-05-004-2018-00171-01  
Tema: Interpretación cláusula - legalidad descuento – sanción moratoria  
Facultades extra y ultra petita en segunda instancia  
Decisión: **MODIFICA**

LINK: [05001310500420180017101](https://05001310500420180017101) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **LUZ AMPARO GOMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, toda vez que la Dra. MARÍA NANCY GARCÍA se encuentra ausente de manera justificada, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en el proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 12** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

**1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES**

**1.1. LO PRETENDIDO**

Solicita la demandante el reconocimiento y pago de las indemnizaciones previstas tanto en el art. 64 como en el art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, de un lado, por la ruptura unilateral e ilegal del contrato de trabajo, y de otro, por la mora en el pago de los conceptos adeudados, entre ellos las *cesantías, primas de servicios, vacaciones, intereses sobre las cesantías por todo el*

*tiempo laborado*, teniendo en consideración el salario devengado con los diferentes conceptos integrantes, y las costas del proceso.

## **1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:**

- ✓ Que el día 15 de octubre de 2013 fue contratada para prestar sus servicios como contadora asistente al servicio de la sociedad AMTEX S.A.
- ✓ Que percibía un salario variable conformado por un básico de \$2.842.752 mensuales, además de dominicales, festivos y una bonificación aguinaldo equivalente a un mes de salario por cada año de servicio.
- ✓ Que en atención a su eficiencia, el empleador pagó \$9.080.000 correspondientes al 50% del valor de la matrícula para adelantar un posgrado en la Escuela de Ingeniería de Antioquia, en la especialización finanzas corporativas, cuyo curso finalizó el 16 de mayo de 2017.
- ✓ Que como contraprestación, adquirió el compromiso de continuar laborando durante 4 años más después de terminar dichos estudios, y obtener un promedio superior a 4.
- ✓ Que dicho convenio fue elaborado por el empleador el 13 de enero de 2016, donde se pactó que en caso de que retirarse de la compañía antes de los 4 años, reintegraría a la empresa el valor entregado junto con intereses del 1% mensual hasta cuando retornara el monto. Además, se suscribió un pagaré en blanco con carta de instrucciones.
- ✓ Que en el convenio también se estipularon otras cuantías de restitución si la desvinculación se produjera *unilateralmente por parte del empleado* durante el primer, segundo, tercer o cuarto año, así: 80%, 60%, 40% y 20% respectivamente, por lo que, tras prestar sus servicios cuatro años más, contabilizados desde la terminación de la especialización, se condonaría el préstamo, respecto del que se esclareció que no era factor salarial.
- ✓ Que el 22 de agosto de 2017 el empleador dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, haciendo uso de la facultad otorgada por el art. 64 del CST, descontando arbitrariamente no sólo los \$9.080.000 sino además \$1.816.000 por conceptos de intereses, circunstancia evidenciada en la liquidación final, respecto de la cual presentó oposición, e incluso formuló reclamación, resuelta desfavorablemente el 15 de febrero de 2018, aduciéndose que ella había autorizado por escrito dicha deducción.
- ✓ Que conforme el clausulado, el descuento sólo sería procedente si, como trabajadora, fuese quien decidiera terminar unilateralmente el contrato, lo que NO ocurrió.
- ✓ Que el 23 de noviembre de 2017 la demandada le consignó la suma de \$2.983.059.

### **1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Controvirtió AMTEX S.A el derecho pretendido. Aceptó la existencia del contrato de trabajo, aclaró que el salario era fijó, y negó NO la interpretación de la parte actora respecto del clausulado del convenio a través del cual le otorgó un préstamo para estudio por valor de \$9.080.00, para fomentar la educación de la fuerza laboral, indicando que la extensión de la relación laboral era una opción de condonación y no una obligación incondicional. Añade que lo pactado en nada modificó la vigencia del contrato de trabajo a término indefinido. Advierte que la condonación estaba sujeta a dos condiciones, pues además del promedio, se debía mantener el vínculo durante cuatro años contados a partir del día siguiente al grado, por lo que de no cumplirse alguno de estos requisitos, *independientemente del motivo*, no se saldaría el préstamo. Bajo esta óptica considera que NO desconoció el aludido convenio, tampoco sus obligaciones como empleador, dado que consignó en el banco la liquidación, elaborada el 4 de septiembre de 2017, ya que la demandante se negó a recibirla, pese a estar correctamente realizada.

Considera que no era dable entender que la condición establecida en el convenio sólo podía favorecer a la demandante y que estaba construida en contra del empleador, al pensarse que si aquella renunciaba debía pagar el saldo pendiente, pero si era despedida se le premiaría con la condonación como si se tratara de una donación, cuando el préstamo de dinero era un contrato bilateral que debía beneficiar a ambas partes. Que la palabra genérica RETIRO se anotó sin diferenciar si ocurría por una renuncia o un despido y que lo convenido no limitaba a la empresa de prescindir de una persona cuando su desempeño laboral no coincide con sus expectativas y necesidades.

### **1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA**

Mediante sentencia proferida el 3 de mayo de 2021, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín condenó a la sociedad demandada a reconocer y pagar a la accionante la suma de \$8.528.256 a título de sanción moratoria del artículo 65 del CST y \$824.464 correspondientes a valores indebidamente deducidos del valor del préstamo. Absolvió de lo restante.

Condenó en costas a la vencida en juicio, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.200.000.

Dentro del término concedido por la ley, la parte actora interpuso y sustentó recurso de apelación.

## 2. ARGUMENTOS

### 2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR

En cuanto al convenio a través del cual el empleador realizó un préstamo para estudios a la trabajadora, preciso que NO tenía la vocación de modificar la modalidad del contrato de trabajo (a término indefinido), ni lo uno estaba sujeto a lo otro.

De tal convenio extrajo unas obligaciones recíprocas de las partes, correspondiéndole a la trabajadora obtener el promedio pactado y laborar cuatro años más, surgiendo a partir de ese momento, para el empleador, la condonación del crédito y sus intereses. Bajo esta óptica, conforme el clausulado, habiendo fenecido el contrato, por cualquier causa, antes del tiempo previsto, concretamente en el transcurso del año siguiente a terminar el programa educativo, sumado a lo previsto en el art. 59 del CST y lo anotado en el pagaré, resultaba factible descontar de la liquidación el 80% del préstamo, no así la totalidad, por lo que ordenó el retorno del 20% (\$824.464), concepto que no podía asimilarse a salario o prestaciones para efectos de imponer la sanción regulada en el art. 65 del CST, aunado a que la trabajadora confesó, en el interrogatorio absuelto, que los rubros atinentes a prima, cesantías, vacaciones, fueron debidamente cancelados año a año, punto en el que enfatizó que realmente la tasación no fue objeto de reproche, tampoco los descuentos a salud realizados sobre esa suma pagadas en la liquidación, aspecto reprochado por la parte actora en los alegatos que calificó como un nuevo tema que no se podía debatir, ni sorprender a la demandada, menos aun sin tener las planillas para poder confrontar datos.

No apreció error, por lo menos en contra de los intereses de la trabajadora, respecto de lo que la empresa liquidó a título de despido injusto, concluyendo que se encontraba adecuada a lo previsto en el art. 64 ibídem.

En lo que concierne a la sanción moratoria del artículo 65 del CST, consideró infundada la tardanza, dado que la liquidación final tan sólo fue pagada el 29 de noviembre de 2017, cuando el contrato de trabajo había finalizado desde el 22 de agosto de esa anualidad. NO encontró alguna circunstancia razonable que pudiera exonerar al empleador de la sanción por ese pago tardío, constitutivo de mala fe, tampoco se acreditó que fuera desidia de la subordinada en acudir a las instalaciones de la compañía a reclamar el pago.

## 2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE ACTORA

Considera errada la interpretación del despacho respecto a lo que realmente se encontraba establecido en el convenio suscrito entre las partes, configurándose una retención indebida del préstamo en un 100%, no sólo en el 80% señalado por el a quo, lo que ya denotaba un actuar indebido del empleador. Insiste que la demandante NO incumplió el clausulado, concretamente literal b) del numeral tercero, NO fue ella quien se retiró de la compañía, siendo esto lo pactado, por lo que sólo en ese evento era dable efectuar la retención de \$9.080.00, ya que fue la empleadora quien terminó el contrato, incumpliendo lo convenido.

Fue la demandada, que decidió financiar unos conocimientos de la trabajadora que posteriormente iban a contribuir con la producción de la empresa, quien deshonoró el convenio bajo el entendido de que la palabra retiro incluía la terminación unilateral, el que no hubiese suscrito la demandante de haberle aclarado esas condiciones.

Considera que basta con acudir a la Real Academia de la Lengua Española para definir en que consiste un retiro, siendo tal la intención de apartarse, por lo que no podía efectuarse una interpretación diferente a esto.

Que para el despacho el 20% que ordenó retornar NO se podía tener como prestación, sino como una indemnización, empero, NO se estipulaba, en ningún momento, que la retención de ese dinero se descontó directamente de lo cancelado a título de despido injustificado, bien pudo corresponder a prestaciones o salarios. Es decir, no había una *certeza clara* de que lo retenido fue directamente de la indemnización, ni podía interpretarse a favor del empleador. Más bien debía entenderse que el dinero retenido fue deducido de las primas, dándole aplicación directa al art. 65 del CST.

En cuanto a los aportes a la seguridad social, respecto de una deducción superior o excesiva a la legal en la liquidación final, toda vez que no sólo se realizó sobre el salario sino sobre todos los conceptos, sostiene que bien pudo el fallador, utilizando las facultades extra y ultra petita de que lo dotó la ley, analizar de fondo el asunto, al margen que no se hubieran incluido como una pretensión, bastaba con que fuera un aspecto probado.

Agrega que para liquidar la sanción moratoria se tomó erradamente un salario base de \$2.842.752, cuando claramente NO correspondía a este valor, pues ascendía a \$4.014.000, monto con el cual se tasó la liquidación final, dado que la remuneración era variable en atención

a las bonificaciones recibidas, suma que NO fue desconocida en ningún momento por demandada, debiéndose reconocer una suma superior por este concepto.

### 2.3. ALEGATOS

La parte **demandante** solicita que se revoque la sentencia en el sentido de reconocerse los valores que fueron retenidos indebidamente. Expresamente indicó que:

1- No existe desde las reglas de la experiencia, la razón y la sana crítica, que se pueda entender o interpretar que, conforme a lo convenido entre empleado y empleador, como acuerdo de estudios suscrito, se comprenda que el termino retirar este establecido en doble vía, dado que la esencia y finalidad del préstamo era que hubiese un beneficio mutuo, con unas condiciones recíprocas.

2- El acto unilateral por parte del empleador de haber terminado el contrato de trabajo, no debe premiarse con el hecho que arbitrariamente hubiese deducido el valor correspondiente al préstamo de estudio, dado que hasta ese momento mi poderdante había cumplido todas las condiciones que fueron impuestas por parte del patrono, y la terminación debe entenderse como que la misma fue retirada en contra de su voluntad, mas no fue esta la que se retiró, entendiéndose como el retiro un acto voluntario, individual y de disposición, es decir hace parte de la esfera volitiva del empleado

También se pronunció **AMTEX S.A.** Insiste que la palabra *retirar* no puede entenderse en doble vía, dado que la esencia y finalidad de un préstamo es que exista un beneficio mutuo, con unas condiciones recíprocas, sumado a que lo pactado lo fue de manera libre y voluntaria, estipulándose que, ante el retiro de la trabajadora, sea cual fuese la causa, pues no estaba limitada, debía retornar los dineros entregados a título de préstamo condonable, no donación. Insiste en que la finalidad, aplicar en la compañía los conocimientos adquiridos en la especialización, carecía de sustento ante el retiro de la empleada, que firmó un pagaré y no distinguió la causa de la terminación. Es así como sostiene que retirarse no es renunciar voluntariamente, sino que forzosamente incluye la terminación unilateral por decisión de la compañía, siendo esto lo ocurrido, ya que la actora NO está cumpliendo las expectativas, ni aplicando los conocimientos en la manera como lo esperaba.

### 3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Consiste en determinar si en atención a la redacción del clausulado del convenio suscrito entre las partes con el objeto de financiar parcialmente estudios de la empleada, AMTEX S.A. se encontraba facultada para descontar de la liquidación final de prestaciones el auxilio educativo, examinando cuál es la interpretación o alcance de la expresión *retiro* de la compañía.

Igualmente se establecerá cuál es el salario que debe tenerse en cuenta para liquidar la sanción moratoria contemplada en el art. 65 del CST y si resulta dable extenderla por no haber cancelado la totalidad de la misma de cara a los descuentos efectuados.

Por último, se establecerá si resulta factible para la segunda instancia analizar si se ajustan a derecho los porcentajes que, con destino al subsistema de pensión, fueron descontados de la liquidación final de la trabajadora, por cuanto el a quo se negó a resolverlo al no comportar una de las súplicas del acápite de pretensiones.

#### 4. CONSIDERACIONES

Nada se debate en cuanto a la naturaleza del vínculo que unió a las partes desde el 15 de octubre del año 2013, en virtud de la cual la actora se desempeñó como *contadora asistente*, hasta el 22 de agosto de 2017, cuando AMTEX S.A. terminó unilateralmente el contrato de trabajo, sin justa causa, incluyendo en la liquidación final la indemnización por despido injusto.

Otro es el norte de la discusión que trasciende al estudio de la facultad de retener de dicha liquidación los rubros adeudados por la subordinada bajo los lineamientos del art.149<sup>1</sup> del CST, toda vez que lo que realmente ataca es la existencia de la deuda. Precisamente le compete a la Sala esclarecer cuál es la intelección que debe dársele a un verbo utilizado por las partes en un convenio a través del cual se materializó el préstamo que el empleador facilitó a la trabajadora por valor de \$9.080.000, destinados a la cancelación del 50% del valor de la matrícula de la especialización en Finanzas Corporativas.

Y es que aquí se pactó la condonación de la deuda si el promedio de las notas obtenidas por la trabajadora era superior a cuatro (4) y además *continuaba laborando cuatro años después del estudio de especialización*.

---

<sup>1</sup> 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.

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.

3. Los empleadores quedarán 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.

Según se aprecia en la certificación emitida por la Escuela de Ingeniería de Antioquia (fl. 35 archivo 01), la señora María Fernanda Guillen Ossa obtuvo un promedio superior al exigido y culminó clases el 16 de mayo de 2017.

No obstante, tal y como se dijo, fue despedida tres meses después, concretamente el 22 de agosto de 2017 conforme se aprecia en la misiva a través de la cual la compañía culminó el contrato sin justa causa, aduciendo que ello obedecía a *una reestructuración* que por situación de costos la obligaba a realizar cambios en unos cargos (fl. 28 archivo 01).

El problema surge cuando de la liquidación final le descuentan el 100% del préstamo, aspecto con el que presenta inconformidad la trabajadora con apoyo a una interpretación disímil a la del empleador respecto de la cláusula tercera del documento denominado *acta- convenio*, cuyo tenor es:

**Tercero:** En caso que EL EMPLEADO se retire de la compañía después de finalizar el curso, y antes de los cuatro (4) años de esta fecha, se obliga a reintegrar a EL EMPLEADOR, la suma de NUEVE MILLONES OCHENTA MIL PESOS MLC (\$ 9.080.000), además reconocerá y pagará intereses del uno por ciento (1 %) mensual sobre esta suma, desde la fecha de entrega de dichas sumas por parte de EL EMPLEADOR a EL EMPLEADO, hasta el día del reintegro de la misma suma, y teniendo en cuenta las siguientes reglas:

- a) Si se retira mientras se encuentre adelantando los estudios, la suma que cancelará serán del 100 del valor del préstamo.
- b) Si se retira durante el primer año, después de terminar el curso, la suma que cancelará será del 80% del valor del préstamo.
- c) Si se retira durante el segundo año, después de terminar el curso, la suma que cancelará será del 60% del valor del préstamo.
- d) Si se retira durante el tercer año, después de terminar el curso, la suma que cancelará será del 40% del valor del préstamo.
- e) Si se retira durante el cuarto año, después de terminar el curso, la suma que cancelará será del 20% del valor del préstamo.
- f) Si se retira después del cuarto año, después de terminar el curso, la suma que cancelará será "0".

**Parágrafo:** Para garantizar lo anterior, EL EMPLEADO suscribió a favor de EL EMPLEADOR, un pagaré en blanco con carta de instrucciones A LA VISTA.

**Cuarto:** Después de los cuatro años, contados a partir de la terminación del estudio que realiza EL EMPLEADO, de permanencia al servicio laboral de EL EMPLEADOR, se condona el préstamo recibido por EL EMPLEADO.

Destáquese aquella frase según la cual el reintegro del préstamo, junto con unos intereses, operaría en caso de que *el empleado se retire de la compañía*, la que no mereció mayor atención por parte del a quo; sólo se desprende de sus consideraciones que avaló la interpretación defendida por el empleador al señalar que retiro abarcaba cualquier forma de terminación del contrato, entre ellas despido injusto, dado que, de lo contrario, de considerar que la intelección

era renuncia de la trabajadora, se llegaría al absurdo de considerar que de mediar una justa causa para culminar la relación, se condonaría la deuda.

Chocan pues dos interpretaciones bajo criterios diferentes, para efectos de establecer si la trabajadora debe o no reintegrar el dinero prestado por el empleador, al margen del porcentaje (80% o 100%). De un lado, la demandante, partiendo de una intelección exegética, apoya su análisis en el sentido gramatical o literal de la palabra retiro. Precisamente el recurrente acude a la Real Academia de la Lengua Española para definir en que consiste un retiro, siendo tal la acción de apartarse, ejecutado de manera voluntaria, insistiendo que NO fue eso lo ocurrido, pues ninguna renuncia medió.

No obstante, lo determinante, en estricto sentido, NO sólo es establecer que significa la acción, sino de quien proviene, quien la ejecuta, el empleador cuando prescinde de los servicios de la subordinada, por cualquier causa, o de la propia trabajadora al renunciar.

De otro lado, AMTEX S.A. se enfoca en la finalidad del acuerdo, es decir, parte de un criterio teleológico, al señalar que no resultaba lógico que tuviese que condonar una deuda sino se beneficiaba de los conocimientos adquiridos por la accionante durante el plazo estipulado, agregando un nuevo argumento, diferente al señalado en la carta de despido, pues arguye que la empleada no satisfizo sus expectativas.

Bajo el panorama descrito, el principio de favorabilidad en sentido amplio, conocido como *in dubio pro operario*, demarca la solución al problema suscitado cuya aplicación resulta factible cuando existe una *norma* que admite varias interpretaciones, de ahí que, en caso de duda, la única opción hermenéutica posible es aquella que favorezca a la trabajadora.

Aquel ha sido la línea de pensamiento que refleja la Sala de Casación Laboral, especialmente cuando se ocupa de examinar el alcance de cláusulas convencionales.

Fue así como en sentencia SL3435-2024 señaló que:

1) Debe reiterarse que, en materia de interpretación sí existe un eventual dilema interpretativo de una norma convencional, lo razonable es que su sentido se desentrañe con apego al citado principio, elevado a rango constitucional por la Carta Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas (CS SL 845-2024).

2) Así mismo, frente a las múltiples interpretaciones válidas, la solución está contenida en el artículo 53 de la Constitución Política, así como en el 21 del CST, que establecen la obligación del operador jurídico de preferir la interpretación que más favorezca los

intereses del trabajador, afiliado, pensionado o beneficiario, es decir, la que permite acceder al derecho, es así como resulta aplicable el principio de favorabilidad laboral. (CSJ SL727-2024).

Y en la SL-787 de 2025 reiteró que dicho mandato, consagrado en la Constitución Política y la ley sustantiva laboral (art 21 CST), *postula que en caso de que la fuente normativa -- legal o extralegal -- admita dos o más interpretaciones jurídicamente sólidas y razonables, los jueces están obligados a inclinarse por la que sea más conveniente para el trabajador.*

Existe pues una fuente formal del derecho, concretamente el convenio suscrito entre AMTEX S.A. y la señora María Fernanda, que es ley para las partes; sin embargo, ante la ausencia de claridad, pues el texto no permite un único entendimiento, para su comprensión, debemos acudir a los mismos métodos y principios de interpretación jurídica, a efectos de inclinar la balanza por una de las dos intelecciones que son válidamente razonables, ya que la que propone tanto el empleador como la trabajadora encuentran apoyo en el criterio que cada parte defiende, pues se contraponen su espíritu y su tenor literal.

De esta manera, conforme el principio *in dubio pro operario* se acogerá la interpretación que favorece los intereses de la demandante, debiéndose entender que las palabras utilizadas en el convenio, *empleado se retire de la compañía*, anotadas en la cláusula tercera para referirse a cuándo operaba el reintegro del préstamo, únicamente aplica ante renuncia voluntaria de la subordinada, y como ello NO sucedió, sino que se trató de un despido injusto, debe el empleador condonar la deuda, consecencialmente queda sin fundamento el descuento realizado de la liquidación final de prestaciones, procediendo el reintegro del 100%.

Sumado a ello, gramáticamente el término “se” alude a un pronombre personal, mirada bajo la cual ha de entenderse que la conducta que impide la condonación sólo había de provenir de la voluntad de la empleada, no de la empresa. Usando el lenguaje común, que se apropia de las reglas y las hace suyas, nadie pensaría si alguien expresa que “A se retiró de la empresa X”, que en ese enunciado pueda haber siquiera la posibilidad de entender que la empresa X decidió poner fin al contrato, justa o injustamente.

Si otra era la consecuencia que AMTEX deseaba plasmar en el clausulado, pues debió ser más clara en la redacción, bien porque acudiera a otra palabra, verbi gratia *terminación del contrato*, o estableciera expresamente que el fenecimiento del contrato podía provenir de cualquier causa.

Ahora, NO escapa al conocimiento de esta Sala la situación que plantea la empresa al contestar cuando alerta que, de acoger la postura de la accionante, si ésta fuese despedida con justa

causa, se le *premiaría con la condonación como si se tratara de una donación*. Sin embargo, ello NO es lo que sucedió, sólo se trata de una hipótesis que, de haberse configurado, tampoco variaría las consideraciones antes expuestas, pues se entendería que la voluntad de la trabajadora, dirigida a infringir sus obligaciones, configuró una justa causa, por lo que no se trataría, en estricto sentido, de un retiro por voluntad de la empresa, sino de la empleada, quien habría dado lugar al finiquito con su actuar, lo que tornaría inviable la exoneración pretendida.

Empero, se insiste, otro es el panorama.

Tampoco debe perderse de vista aquel criterio, que también es usanza en la resolución de asuntos civiles, según el cual la cláusula oscura siempre se interpreta en contra de quien la redactó, principio, conocido como "*contra proferentem*", que busca proteger a la parte más débil en una negociación contractual, aplicable cuando lo convenido es ambiguo o de difícil comprensión. Esto señaló en la sentencia SC505-2022, así:

Ciertamente cuando el negocio jurídico es prefigurado por una sola de las partes que lo celebran, quien establece los términos y condiciones que serán vinculantes para ellas, en tanto el rol del otro interviniente se circunscribe a la aceptación o la expresión de su voluntad en sentido negativo, esto es, de no celebrar el pacto, pues cuenta con inexistente o precario espacio para la negociación de las estipulaciones predispuestas, se está en presencia de un contrato de adhesión.

Y sobre esta base, se ha estimado, tanto en la jurisprudencia como en la doctrina, que esta tipología de acuerdos negociales es un escenario adecuado para la aplicación de algunos principios de hermenéutica contractual, entre ellos, pero no el único, el señalado por el impugnante, también conocido como regla "*contra proferentem*".

*Mutatis mutandis*, ello también ha ocurrido cuando se verifica la existencia de cláusulas ambiguas o vagas, para efectos de la interpretación de la póliza expedida por una aseguradora, acudiéndose al principio *pro consumatore*, es decir, resolviendo toda duda a favor del asegurado o usuario (SC3791-2021).

Tales principios bien pueden ser el reflejo del mandato legal plasmado en el art. 1624 del Código Civil cuando señala que *las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por una de las partes, sea acreedora o deudora, se interpretarán contra ella, siempre que la ambigüedad provenga de la falta de una explicación que haya debido darse por ella*.

Así las cosas, en consideración a los argumentos expuestos, lo procedente es MODIFICAR la decisión adoptada por el a quo, quien ordenó el retorno del 20% del préstamo, \$824.464, bajo el entendido que operaba el literal b) del numeral tercero del convenio, pues bajo su juicio, si el

retiro, por cualquier causa, ocurría durante el primer año, después de terminado el curso, la suma a cancelar sería del 80% del valor del préstamo.

Ciertamente a la empresa le corresponde retornar el 100%, es decir, \$9.080.000 ya que el aludido retorno operaba, como se dijo, por renuncia de la trabajadora, NO ante un despido injustificado, entendiéndose para todos los efectos que se condonó la deuda, de ahí que tal cifra, al igual que los intereses cobrados por valor de \$1.816.000, fuesen emolumentos indebidamente deducidos del valor de la liquidación final, al ser inexistente la deuda para ese momento, correspondiéndole a la demandada su retorno.

De esta manera, procedemos a examinar el segundo punto de inconformidad relacionado con la **INDEMNIZACIÓN MORATORIA**.

Abundante es la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia relacionada con la procedencia de las indemnizaciones moratorias, tanto la prevista en el Art. 65 del Código Sustantivo del Trabajo, como aquella consagrada en el Art. 99 de la Ley 50 de 1990. La primera de ellas, respecto de la que gravita la controversia, surge por el no pago de las prestaciones debidas al fenecimiento del contrato.

El a quo accedió a la misma en ocasión a la tardanza que medió entre el fenecimiento del contrato y el pago de la liquidación final, pues consideró que el empleador NO había acreditado la renuncia de la demandante a recibirla, la que, por el contrario, adujo en el interrogatorio absuelto que múltiples e infructuosos fueron los reclamos durante el lapso que transcurrió entre el 22 de agosto de 2017, fecha del despido, y 28 de noviembre de ese año, data de la consignación del depósito judicial. Fue así como el despacho tasó por este concepto la suma de \$8.528.256

Dos puntos son los que el recurrente cuestiona en cuanto a esta condena. De un lado, su tasación deficitaria al tenerse en cuenta un salario inferior al último percibido, y de otro, su procedencia más allá de la fecha identificada por el fallador, ya que, a voces de la parte actora, al deducirse la presunta deuda por el auxilio educativo de la liquidación final, (compuesta por salario, prestaciones e indemnización por despido injusto), tendría que concluirse que, aun hoy, parcialmente se adeudaban esos conceptos.

La norma en mención indica que si a la terminación del contrato, no se pagan al trabajador los salarios y prestaciones debidos, **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.

De esta manera, el recurrente parece realizar una lectura fragmentada de la norma, pues omitió que el empleador NO actuó caprichosamente cuando se abstuvo de pagar la liquidación completa, pues lo hizo bajo el convencimiento de que, al no condonarse la deuda, operaba lo estipulado en el pagaré, título en el cual la trabajadora expresamente autorizó a la empresa a descontar de la liquidación definitiva el saldo insoluto de la obligación.

NO significa que la Sala avale la intelección del empleador en cuanto al clausulado del convenio, ello ya se estudió en el acápite anterior. Sólo se destaca para advertir que la empresa actuó bajo el convencimiento, de nada deber.

Y es que la sanción moratoria deprecada NO procede en forma automática, por lo que son las circunstancias de cada caso concreto las que permiten valorar las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, pues en virtud del principio constitucional relacionado con la presunción de la buena fe, debe establecerse si del comportamiento de ese empleador incumplido puede predicarse lo contrario, es decir, la mala fe, y es necesario que las razones que plantee tengan la fuerza suficiente para justificar su incumplimiento y que además, sean probadas.

Ya la jurisprudencia se ha ocupado de examinar lo que podríamos denominar causales eximentes de dicha indemnización, criterios que se sintetizan en el listado que a continuación se expondrá, casos que han sido ampliamente tratados y de donde se infiere que el empleador actuó de buena fe:

- ✓ Si existen razones entendibles por parte del empleador que justifiquen su omisión.
- ✓ Si existe controversia sobre la naturaleza del contrato bajo la conciencia de que la relación lo fue de carácter diferente al laboral.
- ✓ Creencia o duda razonable de no deber, la cual debe ser fundada, donde el empleador intente demostrar que obro conscientemente de una manera legítima y con ánimo exento de fraude.
- ✓ La exposición de argumentos que pese a no resultar viables o jurídicamente acertados, sí puedan considerarse atendibles y justificables, en la medida que razonablemente lo hubiese llevado al convencimiento de que nada adeudaba por salarios o derechos

sociales, lo cual de acreditarse con el material probatorio que se recaude conlleva a ubicar el actuar del obligado en el terreno de la buena fe.

Justamente, a juicio de la Sala, en este último criterio podría subsumirse la postura asumida por el empleador, ya que, según se explicó en precedencia, actuó bajo la convicción que NO operaba la condonación de la deuda, y que, consecuentemente, resultaba procedente efectuar el descuento de la liquidación, tornándose atendible la ausencia de \$10.896.000, correspondientes a la sumatoria del auxilio educativo y los intereses causados (del 1% mensual), y al consignar lo restante, NADA consideró deber.

Ahora, no es ajena para la Sala la discusión que estribó en torno al pagaré, que el mismo no estuviese diligenciado y el impacto de la carta de instrucciones. Sin embargo, ello pierde relevancia, pues ya la Sala de Casación Laboral, en múltiples decisiones, ha adoctrinado que cuando los descuentos o compensaciones se hacen después de terminado el contrato de trabajo, ni siquiera requiere para ello autorización escrita del trabajador.

Consúltense la sentencia de radicación 52.526 de 2019, 21.057 y la 74363 expedida el 17 de febrero de 2020, cuando señaló que:

De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine. (Subrayas de esta Sala).

Postura que a hoy pervive, consultable en la sentencia SL3142-2024, según la cual descuentos sin autorización del asalariado son legales una vez la relación laboral termina, pues desaparece la garantía para el crédito otorgado por el empleador, que lo es el salario y las prestaciones sociales, con lo cual procede la compensación de las deudas mutuas.

Bajo el contexto descrito, si el empleador actuó bajo el convencimiento (aunque errado) de que la subordinada tenía una deuda vigente, y que se encontraba facultado (legal y jurisprudencialmente) para realizar el descuento de la liquidación final, mal se haría si se identificase su actuar como desprovisto de buena fe; tampoco se puede reprochar el criterio que utilizó AMTEX S.A. para interpretar el clausulado del convenio contentivo del préstamo, pues tan

ambiguo resultaba, que hasta se presentó una disparidad de pensamientos entre ambas instancias, dado que la Sala difiere de la postura del a quo.

De otro lado, en cuanto al salario para liquidar la sanción prevista en el art. 65 del CST, claramente se toma el último percibido, que según la liquidación definitiva (fl. 97 archivo 01), ascendía a un salario mensual de \$2.842.752, equivalentes a \$94.758 diario, utilizado por el a quo para realizar la tasación de la condena, y aunque el recurrente alude a uno superior, circundante a \$4.000.000, NO se ocupó de allegar colillas de pago o algún otro documento que soportara su afirmación, por lo que se negará la modificación que pretende es este punto.

Finalmente nos corresponde abordar el último aspecto reprochado por el recurrente, relativo a examinar si se **ajustan a derecho los porcentajes que, con destino al subsistema de pensión, fueron descontados de la liquidación final de la trabajadora**, por cuando el a quo se negó a resolverlo al no comportar una de las súplicas del acápite de pretensiones.

Tal vez consiente de dicha falencia, es que el apoderado de la parte actora invoca las facultades extra y ultra petita, para que se revise este punto y acceda al retorno pretendido (cuyos errores fueron discriminados en los alegatos presentados ante la primera instancia).

Recuérdese en este punto que *ultra petita*, se asocia con aquella facultad que le permite al juez otorgar al trabajador más de lo que ha solicitado, si lo encuentra probado. Entre tanto, *extra petita* es la potestad otorgada al operador jurídico para conceder a un accionante lo que este NO ha pedido, pero que también se encuentra probado. Es este segundo escenario en el que nos ubicamos.

En todo caso, al margen de ello, un obstáculo insuperable impide a la Sala acceder a lo pretendido, por cuanto dicha facultad *extra petita*, conforme lo previsto en el art. 50 del CPT y la SS, sólo fue conferida por el legislador para el juez que conoce el caso, bien en primera o única instancia, NO así a esta Magistratura, consecuentemente improcedente se torna la petición del recurrente en este aspecto.

De esta manera, NO resulta dable examinar si se ajusta o no a derecho la cuantificación realizada por el empleador al efectuar los descuentos de la liquidación final con destino a los diferentes subsistemas.

En los términos expuestos se MODIFICARÁ la decisión objeto del recurso de alzada únicamente en el aspecto aludido, confirmándola en los demás. No se impondrán costas en esta instancia dado que la parte actora, única recurrente, tuvo éxito parcial en el recurso.

#### 4 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

**PRIMERO: MODIFICA** la sentencia proferida el 3 de mayo de 2021 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín dentro del proceso ordinario laboral promovido por la señora **MARIA FERNANDA GILLEN OSSA** identificada con la cédula de ciudadanía Nro. 1.128.449.286, contra **AMTEX S.A.**, en el entendido que a dicha sociedad le corresponde retornar a la actora la suma de \$10.896.000, indebidamente descontado de la liquidación final, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

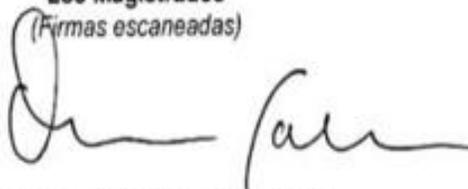
**SEGUNDO:** en lo demás se confirma.

**TERCERO:** sin costas en esta instancia.

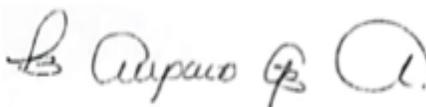
Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados

(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

**MARIA NACY GARCÍA GARCÍA**  
(Sin firma por ausencia justificada)