

**TEMA: DESCUENTOS PROHIBIDOS** – La norma laboral prohíbe de manera expresa la retención, deducción, descuento o compensación de valor alguno del salario sin autorización escrita del trabajador u orden judicial. / **COMPENSACIÓN** - no opera por ministerio de la Ley, sino que deben acreditarse los presupuestos para la existencia dicho modo de extinción de las obligaciones / **SANCIÓN MORATORIA** – el juez laboral debe determinar la existencia de un descuento sin autorización del trabajador, además la conducta desplegada por el empleador para ejecutar dicha acción, para concluir si es merecedor de la sanción moratoria contemplada en el estatuto laboral. /

**HECHOS:** Tras confirmarse la relación laboral entre las partes y el despido injustificado de la demandante, la pasiva presentó recurso de alzada, por cuanto la imposición de la sanción moratoria no tenía algún tipo de sustento. Le corre a la Sala frente al recurso; Analizar la retención, deducción, descuentos y compensación de salarios. Los elementos para la causación de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

**TESIS:** (...) La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado en forma pacífica que la prohibición del empleador para deducir, retener o descontar dinero de los trabajadores solo se mantiene en vigencia del contrato de trabajo, ya que a la terminación del vínculo se rigen los acuerdos por las normas civiles o incluso la libertad contractual de las partes, con lo cual es posible la compensación de sumas de dinero para ese momento, aún sin la autorización expresa del afectado. En todo caso, se debe tener claro que la compensación no opera por ministerio de la Ley, sino que deben acreditarse los presupuestos para la existencia dicho modo de extinción de las obligaciones. (...) La indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo se configura por la ausencia del pago o el pago deficitario de salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato de trabajo. Sin embargo, esta sanción NO opera de manera automática, pues su carácter no es resarcitorio, sino sancionatorio; por tanto, debe verificarse la mala fe del empleador ante la falta de cancelación de los derechos laborales para ordenar su reconocimiento. Igualmente, debe precisarse que no todos los descuentos realizados a un trabajador sin su autorización implican per se una conducta exenta de buena fe. (...) Por lo anterior, el juez laboral al analizar con rigurosidad el material probatorio recaudado manifiesta que nada se logró probar por parte de la demandada respecto de la deducción. Así, no existe algún tipo de documento o título valor que hiciera referencia a dicha cifra y con ello que soportara la retención; incluso, al ser indaga por la A-quo, la representante legal no supo identificar con exactitud cuál fue el convenio al que se llegó con la demandante como trabajadora.(...) Tampoco encuentra configurada esta corporación algún tipo de obligación civil, comercial o de otra índole que permita inferir la configuración de la compensación como método de extinción de las obligaciones, por lo que ni en vigencia ni a la terminación del contrato de trabajo se acreditó la existencia efectiva de alguna obligación a cargo de la demandante.(...) Adicional a ello, tampoco resulta suficiente que dentro de la liquidación final de prestaciones sociales se haya inscrito en deducciones la leyenda de que la deducción operaba por un préstamo, pues tal tópico fue el objeto de debate en el presente proceso, menos aún puede servir como base para la configuración de una obligación contractual, pues bien es sabido que nadie le es dable fabricarse su propia prueba.

M.P: ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ

FECHA: 20/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**  
**SALA LABORAL**

Medellín, veinte (20) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

**Radicado:** 05001-31-05-009-2021-00070 01  
**Demandante:** CLAUDIA AMPARO BETANCUR RUIZ  
**Demandada:** TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S.  
**Asunto:** APELACIÓN DE SENTENCIA  
**Tema:** DEDUCCIONES DE LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES

La Sala Sexta de decisión, presidida por la magistrada ponente **ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ** e integrada por las magistradas **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** y **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ** procede a emitir sentencia en forma escrita, conforme a las disposiciones del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

**1. ANTECEDENTES.**

**Pretensiones y hechos de la demanda<sup>1</sup>**

La parte actora busca que se declare la existencia de un contrato laboral a término indefinido desde el 21 de marzo de 2018 hasta el 13 de enero de 2020 y que fue despedida sin justa causa. Además, que la empresa TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S. descontó de la liquidación final de prestaciones sociales la suma de \$1.000.000 sin su autorización, por lo que deprecia el reintegro de ese valor, más la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

---

<sup>1</sup> 01PrimerInstancia. Archivo 02.

Como sustento de sus pretensiones indicó que el 21 de marzo de 2018 celebró un contrato a término indefinido con TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S. para desempeñar el cargo de directora administrativa, con un salario inicial de \$2.000.000 y de \$3.000.000 para el año 2019.

Agregó que el 13 de enero de 2020 fue terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa por parte de la sociedad empleadora, la que argumentó la situación económica de esa empresa y el alto costo del salario.

Aclaró que ese mismo día se le entregó la liquidación final de prestaciones sociales, que incluía el valor de la indemnización por despido sin justa causa, pero de la suma a pagar se efectuó un descuento sin autorización por valor de \$1.000.0000.

Por lo anterior considera que no se cancelaron de manera total los salarios y prestaciones sociales al momento de la finalización de su contrato de trabajo.

### **Contestación de la demanda**

TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S.<sup>2</sup> se opuso a la prosperidad de las pretensiones incoadas y con ello pidió condena en costas a cargo de la señora BETANCUR RUIZ.

Aceptó la vinculación con la demandante, así como el salario pactado y la fecha de terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, con el pago de la respectiva indemnización.

Frente a la deducción que alega la actora, precisó que ésta recibió en varias oportunidades dineros en préstamos por lo que al terminar la relación laboral se liquidó lo debido y al constatarse que existía una obligación a su cargo por valor de \$1.000.000, esta se cobró y se pagó lo que se debía a la trabajadora.

---

<sup>2</sup> 01PrimerInstancia. Archivo 02.

Aclaró igualmente que la hoy demandante no manifestó inconformidad al momento de recibir la liquidación; además, de presentarse alguna inconsistencia debido a errores, estaría dispuesta a efectuar los ajustes correspondientes. Excepcionó: pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

### **Sentencia de primera instancia<sup>3</sup>**

El 25 de enero de 2023 el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín accedió a las pretensiones de la demanda, así:

**“PRIMERO:** DECLARAR, que el descuento efectuado por la demandada TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S, frente a las prestaciones sociales liquidadas a la señora CLAUDIA AMPARO BETANCUR RUIZ, ostentó la calidad de ilegal e injustificado.

**SEGUNDO:** CONDENA a la sociedad TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S, reconocer y par a la demandante el valor del descuento realizado por valor de \$1'000.000.

**TERCERO:** CONDENA a la empresa demandada, reconocer y pagar la sanción moratoria del art. 65 C S T a la demandante entre el 14 de enero de 2020 y el 13 de enero de 2022 la cual asciende a la suma de \$72'000.000 y a partir del 14 de enero de 2022 hasta que se cancele el valor de la suma reconocida en el presente proveído la parte demandada deberá pagarle a la demandante los intereses moratorios a la tasa máxima.

**CUARTO: DECLARA** no prosperas ni procedentes las excepciones formuladas con la contestación.

---

<sup>3</sup> 01PrimerInstancia.Archivos 015 y 016.

**QUINTO: (CUARTO Sic) COSTAS** a cargo de la parte demandada en favor de la parte demandante como agencias en derecho se fija el 5% sobre lo ordenado pagar.”

#### **Recurso de apelación<sup>4</sup>**

Inconforme con la decisión, la sociedad demandada presentó recurso de alzada, por cuanto la imposición de la sanción moratoria no tenía algún tipo de sustento

Señaló haberse acreditado en el proceso la existencia de una retención de carácter legal, por lo que lo procedente era únicamente el reintegro de dicha deducción. Con base a lo anterior, solicitó que se revoque la decisión.

### **2. ALEGATOS**

Concedido el término que establecía el artículo 13 la Ley 2213 de 2022, ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

### **3. CONSIDERACIONES DE INSTANCIA**

De acuerdo con las pruebas aportadas al proceso, en el presente evento se encuentra por fuera de discusión que:

- 1) Entre TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S. y CLAUDIA AMPARO BETANCUR RUIZ se celebró un contrato de trabajo a término indefinido el 21 de marzo de 2018 para desempeñar el cargo de directora administrativa en la ciudad de Medellín, con un salario de \$2.000.000.
- 2) El 13 de enero de 2020 fue terminado el contrato de trabajo de la demandante de manera unilateral y sin justa causa por parte de la sociedad empleadora.

---

<sup>4</sup> 01PrimerInstancia.Archivo15. De 2:48:38 a 2:50:26.

- 3) En la misma fecha fue cancelada la liquidación final de prestaciones sociales por valor de \$7.561.469, en la que se evidencia la deducción de un concepto denominado préstamo por valor de \$1.000.000.
- 4) El salario para los años 2019 y 2020 correspondió a la suma de \$3.000.000, según fue aceptado por la demandada.

Al delimitarse la competencia de la Sala frente al recurso de apelación presentado por la sociedad accionada<sup>5</sup>, se analizará: **i)** la retención, deducción, descuentos y compensación de salarios. **ii)** los elementos para la causación de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. **iii)** el caso en concreto.

Las presentes consideraciones se basan en las pruebas legal y oportunamente allegadas por las partes<sup>6</sup>, además su valoración en conjunto llevó a la formación del convencimiento de la Sala<sup>7</sup>.

#### **i) Retención, deducción, descuentos y compensación de salarios**

El Código Sustantivo de Trabajo busca proteger el mínimo de derechos y garantías concedidos a los trabajadores por disposición legal<sup>8</sup> para evitar una afectación de sus ingresos. Por ende, en dicho estatuto se prohíbe de manera expresa la retención, deducción, descuento o compensación de valor alguno del salario sin autorización escrita del trabajador u orden judicial. El artículo 149 a la letra indica:

---

<sup>5</sup> Código Procesal del Trabajo y la Seguridad social. “Artículo 66ª **ARTÍCULO 66-A. PRINCIPIO DE CONSONANCIA.** Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001. La sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.”

<sup>6</sup> *Ibidem*. Artículo 60. **ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS.** El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas en tiempo.

<sup>7</sup> *Ibidem*. Artículo 61. “**ARTICULO 61. LIBRE FORMACION DEL CONVENCIMIENTO.** El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.”

<sup>8</sup> Código Sustantivo de Trabajo. Artículos 13 y 14.

**“ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.**

1. *El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.*

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.”*

Así mismo, se consagró que los empleadores<sup>9</sup> no podrán *“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...”*

---

<sup>9</sup> Código Sustantivo de Trabajo. Numeral Primero Artículo 59.

A su vez el artículo 150 ibídem determina cuales son los descuentos permitidos, así:

**“ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS.** *Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado, y de la Contribución Solidaria a la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución Sabes).”*

Y frente a los préstamos el mismo estatuto sustantivo señala los requisitos para su configuración, de la siguiente forma:

**“ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL.** *El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.*

*Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.”*

Ahora, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>10</sup> ha señalado en forma pacífica que la prohibición del empleador para deducir, retener o descontar dinero de los trabajadores solo se mantiene en vigencia del contrato de trabajo, ya que a la terminación del vínculo se rigen los acuerdos por las normas civiles o incluso la libertad contractual de las partes, con lo cual es posible la compensación de sumas de dinero para ese momento, aún sin la autorización expresa del afectado.

---

<sup>10</sup> Ver entre otras Sentencia con radicación 27425 de 2006, SL-446 de 2013, SL-735 de 2021.



En todo caso, se debe tener claro que la compensación no opera por ministerio de la Ley, sino que deben acreditarse los presupuestos para la existencia dicho modo de extinción de las obligaciones<sup>11</sup>. Al respecto ha indicado la Sala de Casación Laboral:

*"La compensación sólo procede con obligaciones plenamente exigibles, esto es, si el trabajador debió satisfacerlas durante la vigencia del contrato, o las contrajo bajo la condición de que se hacían exigibles en el momento de la terminación del contrato de trabajo.*

*En el orden sistemático que adopta el Código para la protección de la integridad de pago de la remuneración laboral primero actúa la prohibición de descuentos del salario o de las prestaciones sociales sin autorización expresa, mientras el contrato está vigente; y para cuando éste termina, aquella es relevada por la garantía prevista en el artículo 65 del C.S.T., por la cual los valores insolutos debidos a la mala fe patronal generan para el trabajador la sanción conocida como de brazos caídos. De esta manera, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada.<sup>12</sup> "*

#### **i) Sanción moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales**

---

<sup>11</sup> Código Civil. **Artículo 1714 Compensación.** Cuando dos personas son deudoras una de otra, se opera entre ellas una compensación que extingue ambas deudas, del modo y en los casos que van a explicarse.

**Artículo 1715. Operancia de la compensación.** La compensación se opera por el solo ministerio de la ley y aún sin conocimiento de los deudores; y ambas deudas se extinguen recíprocamente hasta la concurrencia de sus valores, desde el momento que una y otra reúnen las calidades siguientes:

- 1.) Que sean ambas de dinero o de cosas fungibles o indeterminadas de igual género y calidad.
- 2.) Que ambas deudas sean líquidas; y
- 3.) Que ambas sean actualmente exigibles.

Las esperas concedidas al deudor impiden la compensación; pero esta disposición no se aplica al plazo de gracia concedido por un acreedor a su deudor.

**Artículo 1716 Requisitos para que opere la Compensación.** Para que haya lugar a la compensación es preciso que las dos partes sean recíprocamente deudoras.

Así, el deudor principal no puede oponer a su acreedor, por vía de compensación, lo que el acreedor deba al fiador.

Ni requerido el deudor de un pupilo por el tutor o curador, puede oponerle por vía de compensación lo que el tutor o curador le deba a él.

Ni requerido uno de varios deudores solidarios pueden compensar su deuda con los créditos de sus codeudores contra el mismo acreedor; salvo que éstos se los hayan cedido.

<sup>12</sup> Sentencia SL446 de 2013.

La indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo se configura por la ausencia del pago o el pago deficitario de salarios y prestaciones sociales al momento de la terminación del contrato de trabajo.

Sin embargo, esta sanción NO opera de manera automática, pues su carácter no es resarcitorio, sino sancionatorio; por tanto, debe verificarse la mala fe del empleador ante la falta de cancelación de los derechos laborales para ordenar su reconocimiento. La Sala de Casación Laboral en sentencia SL11436-2016, expuso al respecto:

*“...En cuanto a la manera como los juzgadores deben apreciar la conducta del empleador, de cara a la imposición de la sanción por mora y a la inexistencia de parámetros o reglas absolutos, esta Corporación en sentencia de la CSJ SL ,13 abr. 2005, rad. 24397, explicó: ... deben los jueces valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examina...”, como lo dejó sentado en la sentencia del 15 de julio de 1994, radicación 6658. “Así, pues, en materia de la indemnización moratoria no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe. Sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro...”*

Igualmente, debe precisarse que no todos los descuentos realizados a un trabajador sin su autorización implican *per se* una conducta exenta de buena fe. Para el efecto, indicó la citada Corporación en sentencia con radicación 25094 de 2006:

*“...la demandada no contaba con la autorización escrita del trabajador para efectuar los descuentos, también es cierto que esa insular circunstancia, no era suficiente para determinar su mala fe, toda vez que, como se dijo, el trabajador no cuestionó el préstamo en la demanda inicial, ni nunca mostró su desacuerdo en que se le efectuaran esos descuentos, lo que demuestra que, en realidad, aunque no contó con la formalidad escrita de la autorización, la empleadora no actuó con ánimo de perjudicar al trabajador, ni de burlarle sus derechos, ni tampoco, con ello afectó, los*

*topes legales establecidos en la ley para efectuarlos, como se desprende de las nóminas de pago.*

*En cuanto al monto ínfimo de la deuda total y de los descuentos efectuados para su pago, aunque el criterio jurisprudencial aludido por el censor, no resulta determinante para establecer indefectiblemente la buena fe del empleador, sí es una de esas circunstancias que debe ser analizada por el juez, pues no se puede desconocer que, cuando el empleador cancela a su trabajador cumplidamente una suma importante, que cubre la casi totalidad de sus salarios y prestaciones, y que le resta a deber una cantidad muy inferior a lo pagado, fundado en razones que si bien no son jurídicamente viables o en errores en que justificadamente incurrió, si puede llegar a ser un elemento que lleve al juzgador a establecer que ese actuar estuvo revestido de buena fe y que no hubo intención dañina en la omisión, como ocurrió en este caso....”*

Por lo anterior, el juez laboral debe analizar con rigurosidad el material probatorio recaudado y con base en ello determinar no solo la existencia de un descuento sin autorización del trabajador, sino además la conducta desplegada por el empleador para ejecutar dicha acción, para concluir si es merecedor de la sanción moratoria contemplada en el estatuto laboral.

### **iii) Caso en concreto**

El cuestionamiento de las partes recae sobre el descuento de \$1.000.000, efectuado en la liquidación final de acreencia laborales de la hoy accionante. Por ello, corresponde a esta corporación establecer si dicha acción desconoció los presupuestos legales y jurisprudenciales establecidos. Para ello, además de los medios de prueba documentales, se agotó el interrogatorio a ambas partes, de las cuales se pueden extraer las siguientes afirmaciones:

LUZ ADRIANA CASTAÑO ZULUAGA<sup>13</sup>, representante legal de la sociedad TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S. indicó en el interrogatorio de parte, que:

- Es cierto que la demandante devengaba un salario de \$3.000.000, que la relación laboral comenzó el 21 de marzo de 2018 y que finalizó el 13 de enero de 2020.

- Es cierto que se dedujo \$1.000.000, pues la actora adeudaba tal suma, valor que a la fecha no ha sido reintegrado.

- La empresa no tenía autorización de la demandante para efectuar dicha deducción, pero sí operó por unos préstamos que tenía la señora BETANCUR RUIZ con la sociedad. Sin embargo, no tenía claros los montos y fechas exactas de los préstamos, insistiendo en que a la demandante se le otorgó el préstamo de \$1.000.000 y se pactó que fuera cancelado en un solo contado.

- A este respecto, aclaró que se trataba de una empleada de confianza y socia, por lo cual dicho préstamo se apuntaba en un cuaderno, sin ninguna otra formalidad.

- Frente a la identificación del descuento y la notificación a la demandante, manifestó que solamente se le consignó la suma de dinero y se le puso de presente la liquidación generada por la empresa y que aquella la firmó.

En el interrogatorio formulado, CLAUDIA AMPARO BETANCUR RUIZ<sup>14</sup> afirmó lo siguiente:

- Que era socia de la empresa demandada.

- Frente a su condición de trabajadora y socia de TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S. indicó que se dio porque los 4 socios de la compañía tenían también la condición de trabajadores.

---

<sup>13</sup>01PrimeraInstancia.Archivo 15. De 39:59 a 47:01.

<sup>14</sup> 01PrimeraInstancia.Archivo 15. De 47:48 a 1:24:30.

- En efecto, como socios se realizaban préstamos por parte de TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S. pero no como trabajadores. Esto tenía como fin cubrir temas de cartera, proveedores u otras obligaciones de la empresa, pero como empleados no se generaban préstamos.

- Los 4 socios tenían que “poner la cara” frente a los acreedores y si se sacaba dinero de la compañía, era para la misma. Reiteró que no se dio tal circunstancia como empleada.

- Esas operaciones internas se documentaban por la representante legal, incluso se otorgó un préstamo a nombre de cada socio para cubrir obligaciones de la empresa con una entidad financiera, pero que fue incumplido, por lo cual lo cancelaban con el salario.

- Desconoce la manera a través de la cual la representante legal establecía los formatos para los préstamos.

- Para la fecha de terminación del contrato no tenía deuda con la sociedad, ni autorizó la retención o deducción de algún valor.

Expuesto lo anterior, es dable concluir que nada se logró probar por parte de la demandada respecto de la deducción por valor de \$1.000.000. Así, no existe algún tipo de documento o título valor que hiciera referencia a dicha cifra y con ello que soportara la retención; incluso, al ser indagada por la A-quo, la representante legal no supo identificar con exactitud cuál fue el convenio al que se llegó con la demandante como trabajadora.

Téngase en cuenta que simple afirmación de la demandada de existir una obligación, no es suficiente para dar por acreditada la existencia de la deuda y menos determinar si es clara, expresa y exigible a la supuesta deudora, pues si bien ambas partes afirmaron que se efectuaban préstamos a los socios en tal calidad y no como trabajadores, ningún tipo de prueba fue allegada como soporte, por TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S.

Adicional a ello, tampoco resulta suficiente que dentro de la liquidación final de prestaciones sociales se haya inscrito en deducciones la leyenda de que la deducción operaba por un préstamo, pues tal tópico fue el objeto de debate en el presente proceso, menos aún puede servir como base para la configuración de una obligación contractual, pues bien es sabido que nadie le es dable fabricarse su propia prueba.

Asimismo, de acuerdo a la normativa traída a colación en esta providencia, para que la empresa demandada hubiera podido efectuar algún tipo de deducción, descuento o compensación con los salarios o prestaciones, se debía contar con autorización expresa de la demandante o una orden judicial en tal sentido, de cara a los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo de Trabajo, situación que se reitera, no se encuentra probada.

Tampoco encuentra configurada esta corporación algún tipo de obligación civil, comercial o de otra índole que permita inferir la configuración de la compensación como método de extinción de las obligaciones, por lo que ni en vigencia ni a la terminación del contrato de trabajo se acreditó la existencia efectiva de alguna obligación a cargo de la demandante.

Por lo anterior, luce acertada la decisión de la A-quo de declarar que la deducción de \$1.000.000 efectuada a CLAUDIA AMPARO BETANCUR RUIZ dentro de la liquidación final de prestaciones sociales, no tuvo sustento legal, por lo que resulta dable ordenar el reintegro de la suma.

En ese orden, se procede a evaluar la imposición de la sanción moratoria reprochada en esta instancia por la sociedad demandada.

Tal como se dijo anteriormente, la indemnización contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo tiene el carácter sancionatorio y no resarcitorio, por lo que no procede en forma automática, sino que se debe constatar una mala fe por parte del empleador.

Conforme se citó en acápites anteriores, los descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciera el empleador por deudas inexistentes o no exigibles acarrea la sanción indicada, salvo que, verificada la conducta del pagador, el juez encuentre elementos de juicio que si bien no son jurídicamente viables, le permitan deducir una conducta exenta de mala fe.

Así, analizada la totalidad de la prueba, no solo no fue demostrada en autos algún tipo de obligación, sino que además la defensa de la sociedad demandada resulta ser carente de cualquier actividad probatoria que permita inferir, sin lugar a duda, la existencia de una obligación que tenga como deudora a la trabajadora.

Finalmente, si bien en el interrogatorio de parte la señora BETANCUR RUIZ confesó que tenía la calidad de socia de la compañía, no es menos cierto que ésta precisó que si bien era cotidiana la configuración de préstamos a los socios, estos solo se destinaban al desarrollo del objeto social de la persona jurídica y no en calidad de trabajadores, afirmación que tampoco pudo desvirtuar la encartada.

Así las cosas, no dilucida este cuerpo colegiado una buena fe en la conducta de TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S., por lo que deberá confirmarse la imposición de la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo en los términos expuestos en primera instancia, al no haberse efectuado algún tipo de cuestionamiento en este sentido en el recurso de apelación.

**Costas** en primera instancia tal como fueron determinadas por la A-quo. En esta a cargo de la recurrente al no salir avante la alzada. Las agencias en derecho serán de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**Primero: CONFIRMAR** íntegramente la sentencia emitida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín el 25 de enero de 2023.

**Segundo:** Costas en esta instancia a cargo de TECNO SONIDO LA CASCADA S.A.S. Las agencias en derecho se fijan en un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen.

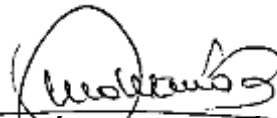
Las Magistradas,



**ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**



**MARIA PATRICIA YEPES GARCÍA**



**ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ**