



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 001 **2019 00223 01**
DEMANDANTE: ELIEDER EMILSON FERNANDEZ CASTRO
DEMANDADO: CREDITITULOS S.A.

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

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita los recursos de apelación que interpusieron las partes contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 16 de diciembre de 2020.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral para que se declare la existencia de un contrato individual de trabajo a término indefinido con Credititulos S.A.S. que inició el 20 de febrero de 2002 y finalizó el 24 de agosto de 2016, por decisión unilateral y sin justa causa del empleador. En consecuencia, se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto, la reliquidación de las cesantías y la primas de servicios; los intereses de cesantías, la sanción por no pago de intereses de cesantías, la diferencia en aportes pensionales, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990; la devolución de la suma de \$10.185.046 descontada por “venta no efectiva, descuento préstamo y devolución comisión”, indexación, más las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que celebró con la demandada por escrito contrato de trabajo a término fijo, por un término inicial de 4 meses, el cual inició el 20 de febrero de 2002, prorrogado por 3 periodos iguales, convirtiéndose en indefinido el 6 de mayo de 2003. Mencionó que fue contratado para realizar labores de vendedor externo en Valledupar, cuyo salario serían solo las comisiones por ventas y no se pactó cumplimiento de horario. Durante la ejecución del contrato, le fue impuesto un horario en la planta del Centro Comercial SIGMA, lo cual produjo que en varias oportunidades sus ventas disminuyeran.

Advirtió que el 21 de septiembre de 2005, se adicionó una cláusula al contrato de trabajo, en virtud de la cual, pasó a ejercer funciones de vendedor de planta y a devengar un salario mínimo legal mensual más comisiones por venta del 7%.

Contó que, durante las campañas de ventas, era obligado a firmar autorizaciones de descuentos, constancias de recibido de préstamo personal, como garantía de las mercancías vendidas, hasta tanto confirmaran la información del codeudor, no obstante, una vez acaecido ello, no le devolvieron los documentos firmados, es más, era obligado a participar de las pérdidas de la empresa. Señaló que fue obligado a pagar mercancías que no eran canceladas por los clientes, descuentos que aparecen discriminados en nómina.

Adujo que la demandada modificó el contrato el 1º de agosto de 2011, con cambio de las funciones de vendedor a Administrador y, posteriormente, el 1º de diciembre del mismo año, asignó nuevamente las funciones de vendedor de planta.

Relató que el 24 de diciembre de 2011 sufrió un accidente laboral cuando trasladaba una nevera de una bodega a otra, elemento que cayó sobre su rodilla izquierda causándole un esguince en la rodilla, incidente que no fue reportado a la ARL por ser día festivo. En enero presentó las siguientes incapacidades:

Fecha	Diagnóstico	Incapacidad desde	Incapacidad hasta	Total días
04/01/2012	Esguince de rodilla izquierda	04/01/2012	11/01/2012	8
13/01/2012	Esguince de rodilla izquierda – ligamento rodilla izquierda	12/01/2012	26/01/2012	15
26/01/2012	Esguince de rodilla izquierda	27/01/2012	28/01/2012	2
31/01/2012	Esguince de rodilla izquierda	30/01/2012	05/02/2012	7
08/02/2012	Esguince de rodilla izquierda	08/02/2012	14/02/2012	7
15/02/2012	Esguince de rodilla izquierda	15/02/2012	21/02/2012	7
21/02/2012	Esguince de rodilla izquierda	22/02/2012	29/02/2012	8
13/03/2012	Dolor codo derecho de fuerte intensidad con limitación funcional	14/03/2012		1
23/09/2012	Esguince de rodilla izquierda			12
28/05/2014	Informe de accidente (motopasajero)			
23/04/2016		23/04/2016		1
25/07/2016		25/07/2016	26/07/2016	2
30/07/2016		30/07/2016		1
03/08/2016		03/08/2016	04/08/2016	2
18/08/2016		18/08/2016	20/08/2016	3

Adujo que el empleador dio por terminado el contrato en forma unilateral e injusta el 24 de agosto de 2016, lo que le fue notificada el 10 de agosto, es decir, sin notificarse con 15 días de anticipación, con fundamento en el bajo rendimiento en el promedio de ventas.

Relató que fue víctima de acoso laboral previo al despido. Le fueron efectuados 4 requerimientos el 4 de abril, 2 de mayo, 18 y 29 de julio de 2016. Adujo que no le fue puesto de presente un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, ni le permitieron rendir descargos.

Alegó que, a la finalización del contrato, no le fueron canceladas las sumas de dinero indebidamente descontadas, así como tampoco, las cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a la seguridad social con el salario real, con la inclusión de las comisiones por ventas ni salario básico por cumplimiento de horario.

Al dar respuesta, **Credititulos S.A.**, se opuso al éxito de las pretensiones. Aceptó los hechos 3, 4, 5, 11, 13, 25, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 47, 48. Así mismo, aceptó con aclaración, el 2, 6, 7, 8, 9, 46. Frente a los demás manifestó no ser cierto o no constarle. Sostuvo que, al momento de la vinculación laboral, entre las partes se suscribió un contrato a término

fijo inferior a un año por 4 meses, el cual fue modificado el 6 de mayo de 2003 a la modalidad contractual a término indefinido. Frente a los descuentos, indicó que fueron autorizados por el actor y, afirma, que la carta de despido fue entregada al actor dentro de los 8 días siguientes al recibido del cuadro comparativo el 29 de julio de 2016.

Narró que devengaba un salario fijo mensual más unas comisiones según resultados de gestión correspondientes, al mes anterior: 1. Rotación de inventarios del 100% valor cumplimientos \$100.000 como meta mínima para comisionar menor o igual a tres meses; 2. Cumplimiento del debido o cobrar, valor cumplimiento del 100% equivalente a \$200.000, como meta mínima para comisionar equivalente al 80%; 3. Mantenimiento de la exhibición valor cumplimiento del 100% equivalente a \$100,000; 4. Cumplimiento de los presupuestos de ventas valor cumplimiento del 100% equivalente a \$300.000 meta mínima para comisionar 75%.

Para enervar las pretensiones, propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación, compensación y buena fe (*Doc: 07ContestacionDemanda.pdf*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 16 de diciembre de 2020, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre el Señor *ELEIDER EMILSON FERNANDEZ CASTRO* y la empresa *CREDITITULOS S.A.S* en calidad de calidad de trabajador y empleador respectivamente existió Contrato de Trabajo.

SEGUNDO; Condenar a *CREDITITULOS S.A.S* a pagarle al Señor *ELEIDER EMILSON FERNANDEZ CASTRO* la Indemnización por Despido Injusto por un valor de *SEIS MILLONES NOVECIENTOS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS*.

TERCERO: Absolver a *CREDITITULOS S.A.S* de las demás Pretensiones contenidas en la Demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

CUARTO: *Declarar probada parcialmente la Excepción de Prescripción sobre los derechos causados y no reclamados entre 20 de febrero 2002 y el 10 agosto del 2016, las demás Excepciones no se declaran probadas.*

QUINTO: *Condenar en costas a la parte vencida. Tásense por secretaria.”*

Como sustento de su decisión, señaló que, si bien era procedente ordenar la devolución de las sumas descontadas al demandante por no contar el empleador con la respectiva autorización de descuentos, lo cierto era que sobre esos dineros había operado el fenómeno prescriptivo. Frente al despido, estimó que no era posible determinar que la comparación del rendimiento del demandante se había dado en igualdad de condiciones a sus otros compañeros, por cuanto no era posible determinar si se trataba de compañeras que se desempeñaran como trabajadoras externas o de planta.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, las partes apelaron la sentencia.

El demandante, está conforme con la prescripción declarada por el juzgado salvo, frente al último descuento por un préstamo “SOLINCOOP”, efectuado en la liquidación final (f.º 496), respecto del cual afirmó, no existía ningún soporte y sobre el cual, no operaba dicho fenómeno prescriptivo, según el artículo 488 del CST, al haberse solicitado dentro de la franja temporal autorizada por ley. Por tal razón, al tratarse de salario, procede condenar al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST y al tocar las cesantías, procedía ordenar igualmente la sanción moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Por su parte, la **demandada** refutó que en el cuerpo de la demanda quedó demostrado que efectivamente existió una justa causa para la finalización del contrato de trabajo, dado que la carta de despido fue entregada el 10 de agosto del 2016, donde indicaron que la causal era la establecida en el artículo 62, modificado por el Decreto 2351 en 1965 en

su numeral séptimo, literal a), numeral noveno, el deficiente rendimiento del trabajador en relación a la capacidad de trabajo con el rendimiento promedio en labores análogas.

Insistió en que realizó el primer requerimiento el 6 de julio de 2016, en el que informaba al actor que las ventas estaban bajas y 8 días después realizó el segundo llamado. De igual forma, a los 8 días siguientes le presentó un cuadro comparativo, del cual se evidenciaba el bajo rendimiento del trabajador respecto de otros vendedores. Por lo que solicitó que, en caso de revocarse la sentencia, sea absuelta de las costas procesales impuestas.

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

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala determinar la justeza del despido del que fue objeto el actor por parte de la demandada. Así mismo, establecer si le asiste derecho al demandante al reintegro de la suma descontada en la liquidación final por concepto de préstamo “COPE”, con el consecuente pago de las sanciones moratorias suplicadas.

1. De la indemnización por despido injustificado

En relación con este asunto la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha señalado que al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios. Así lo tiene sentado, en la sentencia SL 1680-2019, en la que señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciérne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez***

probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

*(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseveración, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". ***(Negrilla y subrayado por esta Sala).****

En esa línea de pensamiento, en el caso bajo estudio se observa en el expediente la comunicación de 10 de agosto de 2016, (03AnexosDemanda.pdf) mediante la cual la Directora de Gestión Humana de Credititulos, le comunicó a Eleider Fernández, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo “el próximo 24 de agosto de 2016”.

Así las cosas, al haberse demostrado que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió al demandante como trabajador de Credititulos, provino de esta última, entra la Sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.

Como fundamentos de la decisión de terminar el contrato de trabajo, la demandada invocó:

“La compañía ha decidido finalizar su contrato de trabajo por justa causa como consecuencia de su bajo rendimiento en sus promedios de ventas.

Después de realizar un seguimiento sobre sus labores como vendedor externo durante varios meses podemos constar que su rendimiento laboral está muy por debajo de los promedios esperados, a pesar de los requerimientos para que mejore no hemos obtenido resultados positivos.

Como consecuencia de todo lo anterior su contrato de trabajo finalizará el próximo 24 de agosto del 2016 notificándole dentro de los quince días que confiere las normas laborales. No existe menor duda que no cumplió

cabalmente con sus funciones como vendedor externo que tiene asignadas, justificándose la terminación de su contrato de trabajo.

Sírvase pasar por nuestra oficina administrativa para reclamar el valor de sus prestaciones sociales, igualmente hacemos entrega de los aportes para fiscales, a la seguridad social de sus tres (3) últimos meses, orden para practicarse examen médico de retiro, autorización para retirar las cesantías depositados en el fondo y su certificado laboral.”

La causal de despido de bajo rendimiento citada por la demandada como móvil de la finalización del vínculo laboral, se encuentra prevista en el numeral 9 del artículo 62 del CST, que, a su tenor, dispone:

“9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.”

Por su parte, el Decreto 1373 de 1966 establece el procedimiento al que debe ceñirse el empleador que acude a esta causal, al advertir que:

- a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;*
- b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y*
- c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.*

Respecto a la invocación de dicha causal, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3022-2022, puntualizó:

“Se insiste, la causal de despido consagrada en el numeral 9, del artículo 62 del CST modificado por el 7 del Decreto 2351 de 1965, se refiere específicamente al deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y su aplicación no es automática, pues el empleador debe cumplir también con unas condiciones, como se desprende de la norma, en el sentido de realizar el requerimiento, proponer plan de mejoramiento, comparar las actividades en relación con otros trabajadores

que cumplan similares funciones y establecer si el trabajador continúa con bajo o deficiente rendimiento a efectos de tomar medidas objetivas”.
(subrayado de la Sala)

Deviene de lo anterior, que para que se entienda surtida en debida forma la terminación del contrato de trabajo con fundamento en la causal de bajo rendimiento, el empleador debe agotar un procedimiento de requerimiento al trabajador, con el fin de garantizarle a éste, la oportunidad de subsanar en un tiempo razonable, las falencias en las que pueda estar incurriendo, previo a finiquitar el vínculo.

Bajo ese panorama, pasa la Corporación a examinar, si previo a la terminación del contrato de trabajo del demandante, la empresa demandada cumplió con la carga correspondiente, para ello, se cuenta con las siguientes piezas:

- Oficio del 6 de julio de 2016, de la Directora de Gestión Humana de Credititulos dirigido a Eleider Fernández y recibido por éste, mediante el cual, se le indica:

“Revisando los resultados de sus ventas durante el mes de Junio, se encontró que no alcanzó la meta establecida, realizando un total de ventas por debajo de lo requerido.

Le requerimos, que establezca los correctivos necesarios para el cumplimiento de los presupuestos de ventas asignados.”

- Comunicación del 18 de julio de 2016, de la Directora de Gestión Humana de Credititulos dirigido a Eleider Fernández y recibido por éste, mediante el cual, se le indica:

“El día 06 de Julio de 2016, le fue enviada a Usted una comunicación por la que se le requería que corrigiera un deficiente rendimiento en el trabajo que Usted viene mostrando desde hace algunos meses en relación con su capacidad y con el rendimiento promedio de los demás vendedores de la agencia donde Usted presta sus servicios.

Para el día de hoy, Usted sigue mostrando ese deficiente rendimiento, de acuerdo a lo anteriormente expuesto, le requerimos nuevamente, que corrija su desempeño en la forma más inmediata posible.”

- Misiva de 29 de julio de 2016, de la Directora de Gestión Humana de Credititulos dirigido a Eleider Fernández y recibido por éste, mediante el cual, se le indica:

“Los días 06 de Julio de 2016 y 18 de Julio de 2016, le fueron enviadas a Usted unas comunicaciones en las que se le advertía de un deficiente rendimiento en el trabajo que Usted viene mostrando en su condición de vendedor externo de Credititulos, en relación con su propia capacidad y con el rendimiento promedio de los demás vendedores.

Siguiendo las ordenaciones del literal b) del artículo 2º. Del Decreto Reglamentario 1373 de 1966 le presentamos a usted el siguiente cuadro comparativo de rendimiento promedio de las actividades de ventas por parte de empleados que desempeñan las mismas labores que usted en la forma siguiente:

VENTAS	ABRIL	MAYO	JUNIO	PROMEDIO
NELIS CHONA	\$39.358.900	\$20.810.243	\$32.050.134	\$30.739.759
ELEIDER FERNANDEZ	\$5.156.656	\$9.979.176	\$4.846.885	\$6.660.908
TERESITA BETANCURT	\$55.263.048	\$68.690.317	\$42.798.519	\$55.583.961

Sírvase usted presentar, dentro del término improrrogable de ocho (8) días hábiles, sus correspondientes descargos por escrito, en relación con esa inconsistencia en los resultados de ventas, que establece definitivamente un deficiente rendimiento en su trabajo.”

Los anteriores sucesos demuestran, que el empleador requirió al trabajador por escrito en dos oportunidades (6 y 18 de julio de 2016) por su bajo rendimiento, y posteriormente, al considerar que persistía la deficiencia, procedió a presentarle un cuadro comparativo con Nelis Chona y Teresita Betancurt, de las ventas de los meses de abril, mayo y junio de 2016.

No obstante, lo anterior, de los elementos de prueba que componen el plenario, si bien en principio podría pensarse que la demandada realizó cada uno de los pasos previstos en la norma, lo cierto es que de ellos no es posible inferir que: **(i)** el cuadro comparativo entregado al demandante en aquella oportunidad se haya elaborado bajo el principio de igualdad, es decir, de su lectura no se deriva que las condiciones laborales, contractuales y de ejecución entre cada uno de esos tres empleados allí relacionados sean las mismas, a partir de los cuales pueda esta Corporación considerar que se dieron bajo parámetro de comparación

aceptables o adecuadas. Y **(ii)** tampoco se observa que, en alguno de los llamados o requerimientos, el empleador le hubiese propuesto a su trabajador un plan de mejoramiento o programa para ayudarlo a cumplir sus metas, su actuar se limitó a reiterarle su bajo desempeño sin proponer o trazar un plan que ayudara a mitigar el déficit de ventas.

Ahora, revisado el contrato de trabajo adosado, no se advierte que se haya acordado que, el demandante debía cumplir con un estimado de ventas, o que su desempeño no podía ser inferior a algún porcentual preestablecido por la compañía, de lo cual se pudiera inferir un incumplimiento de las obligaciones contractuales. Nótese que, en la cláusula adicional del contrato de trabajo suscrita el 21 de septiembre de 2005, las partes acordaron que la remuneración del actor sería el salario mínimo, más unas comisiones por ventas. Incluso, en el otro si suscrito el 1º de diciembre de 2007, pactaron un tope de \$15.000.000 para comisionar, sin que allí se haya estipulado, que de no alcanzar dicha venta el empleado incurriría en alguna falta que ameritara su sanción o despido, circunstancia o porcentaje que tampoco deriva de las diversas modificaciones que sufrió el contrato primigenio suscrito entre las partes (f.º 395-398).

Esta Colegiatura no se desconoce que el rendimiento de Elieder Fernández en comparación con sus otras dos compañeras relacionadas en el cuadro resulta muy inferior, sin embargo, no es dable a partir de esa sola situación, considerar que el mismo tiene por sí solo el valor suficiente para convertir el despido en justo, pues las metas de ventas las tiene que fijar la empresa y de la prueba obrante en el plenario no se advierte un mínimo de cumplimiento en cabeza del actor que constituya un incumplimiento de sus labores como trabajador.

2. Del Descuento de SOLINCOOP

Alude la parte actora en la alzada, que el descuento que le fue efectuado de su liquidación final por concepto de préstamo SOLINCOOP no fue autorizado, por tanto, debe ordenarse su reintegro.

La norma sustancial laboral, consagra las prohibiciones del empleador, dentro de las cuales se establece:

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso,

(...)”

Frente a los descuentos en salarios, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3172-2021, puntualizó:

“Al efecto, debe indicarse que el artículo 139 del CST, dispone: «A quien se hace el pago. El salario se paga directamente al trabajador o la persona que él autorice por escrito».

La disposición transcrita, establece de manera categórica que el pago del salario debe efectuarse directamente al trabajador y, en los casos en los que este autorice que se cancele a otra «persona», ello debe constar siempre por escrito, lo cual tiene como finalidad, evitar que el empleador le realice descuentos, retenciones o deducciones en forma irregular o ilegal (art. 149), buscando así proteger el mínimo de derechos y garantías que dicho estatuto consagra (art. 13), y de contera, que no se afecten los ingresos necesarios para su subsistencia.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la disposición en comentó establece la exigencia de la autorización por escrito, para aquellos casos en que los pagos se vayan a efectuar a otra «persona» diferente del trabajador...”.

En el *sub lite* el valor que reclama la parte demandante asciende a \$1.482.513. A efectos de resolver este punto, la Sala acude a la prueba documental, donde verifica las siguientes autorizaciones de descuento:

- Escrito adiado el 15 de agosto de 2015 mediante el cual el demandante comunica a la empresa:

“Yo, Eleider Fernández Castro identificado con cédula de ciudadanía número 77.155.403, como empleado de CREDITITULOS SAS, de manera voluntaria y decisión estrictamente personal; les autorizo descontar de mis ingresos mensuales o definitivos en la liquidación sea por retiro voluntario o determinación de la misma, la suma de \$830.000

(Ochocientos treinta mil pesos). Igualmente autorizo que dicho descuento sea abonado a la cuenta del cliente Weiner Luis Pasos Ospino identificado con cédula de ciudadanía número 1,065,614,452.

La forma de descuento mensual será durante tres meses por valor de \$276.667, aplicados en cada quincena por el 50% de la cuota establecida para cada mes (seis quincenas por valor de \$138,333 (Ciento treinta y ocho mil trescientos treinta y tres pesos).

Autorizo este descuento a partir de la próxima quincena, del mes en curso.

Para tal efecto, adjunto documento de autorización de descuentos de nómina, debidamente firmados con huella dactilar de índice derecho."

Pieza que se está acompañada por el respectivo formato de autorización de descuentos que contiene el mismo dato o valor.

- Cotización de "televisor" y "teatro en casa" por valor de \$499.800 acompañado del formato de autorización de descuentos por el mismo valor, con cuotas quincenales de \$41.650.

- Pagaré libranza No. 6303 de Solincoop por valor de \$4.196.166, que señala descuento de 23 cuotas mensuales por valor de \$182.442, sin que se especifique bajo que concepto, pero, en el que se señala:

"lo autorizo (autorizamos) irrevocablemente para descontar de mi (nuestro) sueldo, salario, pensión, cesantía, prima, auxilio, bonificación o de cualquier otra prestación o emolumento derivado de la relación laboral que mantengo (mantenemos) con esa entidad, las sumas que más adelante indicaré (indicaremos), las cuales les solicito (solicitamos) se sirvan entregar y pagar en nuestro nombre a la orden de COOPERATIVA SOCIAL E INTEGRAL COLOMBIANA, quien en lo sucesivo y para efectos de la presente Libranza se denominará SOLINCOOP, o a quien represente sus derechos, para amortizar la obligación que he (hemos) contraído con tal entidad..."

(...)

3. Acepto (aceptamos) desde ahora cualquier traspaso o cesión que de este documento y de la obligación en él contenida, haga SOLINCOOP, traspaso o cesión que para su perfeccionamiento requerirá únicamente su notificación a la entidad pagadora.

4. (...)

5. *Acepto (aceptamos) que SOLINCOOP tendrá derecho para hacer cumplir la obligación que he (hemos) contraído o el saldo de la misma, con los sueldos, salarios, prestaciones, y demás emolumentos que reciba (recibamos) con ocasión de cualquier otro cargo u ocupación diferente al que se ha tenido en cuenta en el momento de suscribir la presente libranza.*

- Pagaré libranza No. 5456 de Solincoop por valor de \$3.926.286 que señala descuento de 18 cuotas mensuales por valor de \$218.127, siendo la primera de ellas para septiembre de 2015, sin que se especifique por qué concepto, pero con las mismas especificaciones que la anterior libranza.

- Desprendibles de nómina de los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto de 2016 en los que se detalla como devengo, “*descuento préstamo solinc*” o “*libranza solincoop*”.

De la anterior relación de pruebas, se verifica que, en efecto, al demandante se le efectuaban descuentos en la nómina por concepto del préstamo de Solincoop, sin que éstos fueran objeto de reproche por el entonces trabajador, y es así, precisamente porque, conforme el contenido de las libranzas No. 5456 y 6303, el demandante autorizó al pagador de su salario, los respectivos descuentos que ahora pretende desconocer.

Por consiguiente, no existen bases para acceder a lo pretendido con la alzada, debiendo entonces confirmarse la absolución que dispuso el a quo.

Sin costas en esta instancia.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N° 4 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el juzgado Laboral del Circuito de Chiriguana, el 16 de diciembre de 2020.

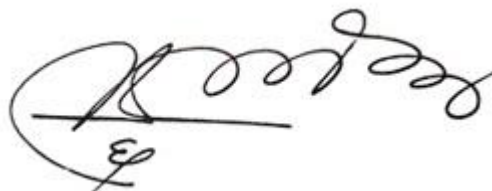
SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

(Con ausencia justificada-permiso)

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado