ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

Magistrada ponente

SL3385-2024

Radicación n.° 99415

Acta 17

Bogotá D.C., veintiuno (21) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación que **MARTHA ROCÍO OROZCO ZORRO** interpuso contra la sentencia que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. profirió el 31 de enero de 2023, en el proceso que instauró contra **TRANSMARES LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.S**.

I. ANTECEDENTES

Martha Rocío Orozco Zorro demandó a Transmares Logística Integral S.A.S., con el fin de que se declarara que entre ellas existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 7 de noviembre de 2008 hasta el 10 de mayo de 2016, que terminó unilateralmente y sin justa causa por parte de la empleadora.

En consecuencia, solicitó que se condenara a reconocerle y pagarle la indemnización por despido; la prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto la terminación se presentó a su regreso de una incapacidad por estrés agudo; la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; las comisiones causadas y dejadas de pagar entre los años 2009 y 2014; los aportes al Sistema General de Pensiones y la reliquidación de las prestaciones sociales, incluyendo como salario lo correspondiente a las comisiones insolutas; 11 días de vacaciones y la indexación sobre todos los valores anteriores.

Fundamentó sus peticiones en que celebró con la empresa un contrato de trabajo a término indefinido, que se desarrolló entre el 7 de noviembre de 2008 y el 10 de mayo de 2016; como directora comercial, con un salario mensual de $5.524.706; y conforme al artículo 5º de aquel, debía recibir comisiones a título de ingreso variable, liquidadas sobre las utilidades de cada negocio y según la escala de cumplimiento del presupuesto de ventas, el cual no fue definido por la empresa.

Adujo que el 29 de enero de 2015 el gerente le ordenó *«[…] realizar las diligencias necesarias ante la DIAN para reactivar la licencia como Usuario Aduanero para la empresa Transmares Logística S.A.S.»*, entidad distinta a la demandada, orden que acató y que condujo a la reactivación de la calidad de usuario aduanero, según consta en el certificado expedido el 4 de febrero de 2015. Agregó que el gerente la autorizó para obsequiar tres botellas de vino a los

funcionarios de esa entidad, como agradecimiento por su gestión, actividad que también ejecutó.

Narró que el 14 de enero de 2016 radicó ante el Ministerio de Trabajo una denuncia por acoso laboral, de la cual informó al día siguiente al comité de convivencia de la empresa, y que luego de los trámites respectivos ante la entidad gubernamental, terminó con el acta de conciliación firmada el 5 de abril de 2016, donde la empresa adquirió algunos compromisos relacionados, entre otras cosas, con la creación de un cronograma de actividades a desarrollar desde el área de Gestión Humana.

Sostuvo que el 29 de abril del mismo año, la jefe de aquella división le comunicó la apertura de un proceso disciplinario, con el fin de *«[…] establecer la ocurrencia de los sucesos relacionados con la presunta entrega de una dádiva en una gestión adelantada ante la DIAN»*, situación que fue puesta en conocimiento por el representante legal suplente de la empresa, el día 21 de abril de 2016.

A continuación, describió de manera detallada el procedimiento adelantado ante la DIAN, donde destacó que con autorización del gerente *«prestó»* tres botellas de vino marca Gato Negro, de su propiedad, que le serían devueltas, con el fin de agradecer la gestión de los funcionarios de la entidad de impuestos (analista, subdirector de Registro y Control Aduanero, y coordinador de sustanciación).

Además, informó que el 5 de marzo de 2015 le recordó al gerente que le adeudaban dichos bienes o, en su defecto, la suma de $111.000, ante lo cual aquel respondió que le repondrían las botellas de vino, pero dado su incumplimiento, volvió a escribirle el 15 de julio siguiente, consiguiendo que a finales de ese mes le entregaran dos de ellas.

Sobre el proceso disciplinario, informó que se citó a la diligencia de descargos para el 3 de mayo de 2016; y a pesar de que el día anterior acudió al médico, quien la diagnosticó como paciente con reacción al estrés agudo y le ordenó una incapacidad por cinco días, acudió a la reunión programada, en la que tuvo que responder por la *«[…] entrega de una dádiva»,* frase que ella misma utilizó cuando interpuso la denuncia por acoso laboral.

Finalmente, aseguró que el 10 de mayo de 2016, se terminó el contrato de trabajo mediante comunicación escrita, que se negó a firmar, pues con ella se vulneraban las disposiciones que consagraban el procedimiento sancionatorio al interior de la empresa, previsto en su Reglamento Interno de Trabajo.

Al dar respuesta a la demanda, la empresa se opuso a todas las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió la existencia y los extremos temporales del contrato de trabajo, aclarando que su fecha real de terminación fue el 17 de mayo de 2016, que en efecto en la cláusula 5ª del contrato se pactó

el pago de unas comisiones, pero se causaban cuando la demandante prestó sus servicios como ejecutiva de cuenta.

Agregó que era cierto que el gerente dio la orden de reactivar la licencia como usuario aduanero, pero no la de entregarle obsequios a los funcionarios de la entidad competente; y que reconocía que se instauró la queja por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo y el comité de convivencia, así como que se realizó el proceso disciplinario, pero sin violar las disposiciones reglamentarias.

También aceptó la forma de terminación del contrato de trabajo, pero reiterando que el extremo final fue el 17 de mayo de 2016, pues a partir de la comunicación de la carta, la trabajadora tenía cinco días para interponer el recurso de apelación.

Aclaró que, aunque no se admite por la demandante, la palabra *«dádiva»* sí tiene una connotación negativa, tal como se desprende de la Convención Latinoamericana contra la Corrupción, aprobada mediante la Ley 412 de 1997, que fue declarada exequible por la sentencia CC C-397 de 1998, que definió como acto de corrupción:

> El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para ese funcionario público o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas».

Negó o dijo que no le constaban los demás hechos.

Alegó que la ocurrencia de las circunstancias que motivaron el inicio del procedimiento disciplinario, se conoció en Gestión Humana el 21 de abril de 2016, momento en el cual el representante legal suplente informó del contenido de la queja por acoso laboral.

Añadió que el contrato terminó con el cumplimiento de los procedimientos legales y reglamentarios, pues se garantizó el derecho de defensa y el debido proceso; la demandante no estaba amparada por fuero de salud a la fecha de terminación del vínculo y no adeudaba vacaciones, comisiones, ni mucho menos la reliquidación de las prestaciones sociales o los aportes a la seguridad social.

En su defensa propuso las excepciones de carencia del derecho frente a cada pretensión, pago y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta y Seis Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante fallo del 30 de septiembre de 2022, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** que entre la señora Martha Rocío Orozco Zorro y Transmares Logística Integral SAS, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, del 7 de noviembre de 2008 al 17 de mayo de 2016.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** probadas las excepciones de carencia del derecho a la indemnización del artículo 64 del CST, la indemnización del artículo 65 del CST, y la indemnización del inciso 2 del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al pago de comisiones, al pago de aportes a seguridad social.
>
> **TERCERO: ABSOLVER** a la demandada de las demás pretensiones en su contra.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., mediante fallo del 31 de enero de 2023, confirmó la sentencia del juzgado.

Consideró que el problema jurídico a resolver, consistía en determinar si había lugar al pago de indemnización por despido sin justa causa, de las comisiones y de la indemnización de que trata la Ley 361 de 1997.

Presentó como fundamentos fácticos relevantes los siguientes:

Archivo 01
A folio 29, contrato de trabajo a término indefinido.
A folio 35, otro sí al contrato de trabajo.
A folio 37, resolución Nº 7690 de 31 de diciembre de 2010, por la cual se aprueba el Reglamento de Trabajo.
A folio 40, Reglamento de Trabajo.
A folio 64, 65, 70, 72, 76 a 127, 133 a 141, 145, 152, 157, 169, correos electrónicos.
A folio 67, 74, renovación garantía como agente de carga internacional.
A folio 69, comunicación de 26 de enero de 2015 de incremento salarial.
A folio 129, denuncia de acoso laboral de fecha 13 de enero de 2016.
A folio 148 a 151, 154, 159, 163, 173, 175, Actas de reunión de comité de convivencia.
A folio 171, acta de acuerdo ante el Ministerio de Trabajo.
A folio 183, 212, certificación laboral.
A folio 185, comunicación de apertura de proceso disciplinario.
A folio 186, diligencia de descargos.
A folio 199, carta de terminación del contrato de trabajo.
A folio 207 y 209, liquidación del contrato de trabajo.
A folio 216, incapacidad médica e historia clínica.
A folio 348, dictamen pericial.
A folio 393, certificado de pago de aportes.
A folio 395, comprobante de pago de vacaciones.
A folio 461, informe pericial.

Archivo 08
A folio 4, informe pericial contable.
Testimonio.

Carpeta 7.1
• Facturas de venta años 2014 y 2015.

Afirmó que no existía discusión sobre la existencia del contrato de trabajo entre las partes, desarrollado desde el 7 de noviembre de 2008 hasta el 17 de mayo de 2016 y analizó el debate así:

Frente a la **indemnización por despido sin justa causa**, recordó que la jurisprudencia había sido reiterada al indicar cómo debe asumir la carga probatoria cada una de las partes en los casos de terminación del contrato y su justificación (sentencias CSJ SL562-2018, CSJ SL2954-2018, CSJ SL2949-2018 y CSJ SL, 14 de agosto de 2007, radicación 56181); de tal manera que a la trabajadora le correspondía demostrar que el finiquito contractual se produjo por la decisión unilateral del empleador, en tanto que éste debía fundar la decisión en una de las justas causas consagradas en las normas sustantivas atribuible a aquella.

Aseguró que en este caso el despido fue probado, pues se aportó la carta de terminación del contrato de trabajo y la demandada aceptó que terminó el vínculo de la demandante. Sobre la justeza consideró:

> [...] en síntesis, que el haber mencionado en una denuncia por presunto acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo que había entregado una dádiva a un funcionario de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para el trámite de una aprobación de la renovación de una póliza era una falta grave que

> iba en contravía a lo dispuesto en el contrato de trabajo, reglamento interno, y políticas de la organización.
>
> [...]
>
> Se observa en la denuncia de acoso laboral presentada por la señora Orozco Zorro en enero de 2016 que fue por "las conductas de acoso laboral de las que he venido siendo víctima por parte del señor César Rozo Bustos, quien se desempeña como gerente de TMLI", misma que fue puesta en conocimiento del Ministerio del Trabajo (fl.129), y en la que la accionante señala en uno de sus apartes lo siguiente:
>
> Es de recordar que la última intervención que tuve ante la DIAN, cuando la Dirección operativa del momento, dejó vencer los términos para la presentación de la póliza ante la DIAN, lo cual significaba el que TM no pudiera continuar ejerciendo su actividad; se realiza entonces toda una labor gestión satisfactoria, que por cierto involucró un tema que por fuerza mayor, involucró una dádiva, nada significante pero que de una u otra forma a hoy, no se me ha reintegrado por completo, decidiendo de mi parte, dejar el tema en silencio.

Enseguida, se refirió al testimonio rendido de Juliana Botero Romero, quien señaló que trabajó para la empresa desde febrero de 2014 hasta el 2 de junio de 2017; en el momento de la finalización del contrato era la jefe de Gestión Humana; y agregó que en enero de 2016 la demandante presentó ante el Ministerio una queja de acoso laboral que fue trasladada a la empresa y resuelta en abril de ese mismo año.

Además, que debido a que en ella misma la trabajadora manifestaba unas situaciones de entrega de dádivas a unos funcionarios de la DIAN, las directivas de la empresa le dieron la directriz de investigar ese hecho.

Expuso el Tribunal que esta funcionaria también aseguró que, aunque la demandante al rendir los descargos

señaló que, con autorización de las directivas de la empresa, entregó tres botellas de vino en señal de agradecimiento por la colaboración que le fue prestada, lo que es grave es que en la queja ante el Ministerio de Trabajo señalara que la empresa le indicó que diera dádivas, poniendo en riesgo su nombre, al emplear una palabra que en el contexto en que *«[…] todos nos movemos sabemos que no es una palabra positiva entregar una dádiva, y que cualquier persona lo puede entender como que la empresa tiene actos inmorales de ese estilo»*.

Recordó el Tribunal que cuando la justa causa del despido que se invoca es el incumplimiento de una falta considerada como grave y cometida por el trabajador, no le es posible al juez analizarla. En respaldo de esa tesis, citó la sentencia CSJ SL, 28 de agosto de 2012, radicación 38855.

Afirmó que en este asunto la empresa señaló en la carta de terminación del contrato, que la conducta realizada por la señora Orozco Zorro se enmarcaba como grave conforme lo dispuesto en el literal d) del artículo 38 del Reglamento Interno de Trabajo, literal d) y parte final del inciso primero de la cláusula tercera del contrato de trabajo, literal a) de la cláusula sexta del contrato, todo de acuerdo con el numeral 6 literal a) del Decreto 2351 de 1965.

Señaló, entonces que, conforme a las pruebas citadas, observaba que la causa del despido, sí se acreditó y fue catalogada como grave en la normatividad tanto en el contrato de trabajo como en el Reglamento Interno.

Indicó que no era como lo señalaba la trabajadora que, por haber ejercido las acciones como presentar una queja de acoso laboral, la consecuencia fuera su despido. Y agregó que la cuestión reprochable por la empresa no fue el haber entregado las botellas de vino, sino que hubiera manifestado que para la realización de una gestión satisfactoria para la empresa se *«[…] involucró una dádiva»*, expresión que consideró resultaba perjudicial para la imagen de la compañía.

Frente al argumento sobre la falta de inmediatez entre los hechos que causaron el despido, que ocurrieron en 2014 y los descargos en mayo de 2016, el Tribunal trajo a colación la sentencia CSJ SL2342-2019, para explicar que,

> La terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser tempestiva, toda vez que si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro; pues de lo contrario, se impone entender que condonó o dispensó la presunta falta. También ha precisado la Sala que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos (Sentencias de la CSJSL, 17 may. 2011, rad. 36014 y SL, 28 ag. 2012, rad. 38855).

Concluyó que luego de analizar los diferentes elementos de prueba, encontraba que el despido se generó después de que la señora Orozco Zorro presentó la denuncia de acoso laboral, esto es, en enero de 2016, en la que realizó las manifestaciones sobre los actos cuestionados y la terminación ocurrió en el mes de mayo de ese mismo año, luego de haber sido citada a descargos, de haberse llevado a

cabo el procedimiento que la empresa requería para ello, tiempo que consideró razonable.

Sobre las **comisiones de 2014-2015**, transcribió la cláusula quinta del contrato de trabajo para desempeñar el cargo de ejecutiva de cuenta, y recordó que el 1° de enero de 2012 se suscribió un otrosí, en el que se le denominaba la posición en la empresa como asesora logística y aduanera. Además, que mediante comunicación del 26 de enero de 2015 se le informó el incremento de su sueldo en 4.66%, quedando su asignación salarial, como directora comercial, en $5.524.706.

Aseguró que se aportaron certificaciones laborales en las que se ratificaba que el cargo desempeñado era este último, el cual además es aceptado por la propia demandante. Con fundamento en todo ello, concluyó:

> Como se observa y contrario a lo señalado por la juez, para la Sala queda claro que el otro sí firmado por las partes únicamente cambió la denominación del cargo que ostentaba la demandante, pues, en criterio de la accionada, de la revisión de perfiles había encontrado que las funciones, remuneración y capacidad de la trabajadora, ese era el nombre del cargo que se ajustaba a ello, más no eliminó ni varió ninguna otra condición del contrato inicial, como por ejemplo que la demandante ya no tuviera derecho a las comisiones pactadas desde el 7 de noviembre de 2008, pero las mismas solo se aplican respecto de las utilidades que se generaban por cada negocio realizado directamente por la demandante.
>
> No obstante lo anterior, resultaba en cabeza de la parte actora acreditar al interior del proceso que causó las comisiones pactadas, sin embargo ello no ocurrió en el presente asunto, ya que tal y como quedó consignado en el contrato de trabajo, las comisiones se pagarían según el cumplimiento del presupuesto de ventas asignado, presupuesto que en ningún documento se observa; recuérdese que por el 100% del cumplimiento del presupuesto la actora tenía derecho al 10% de la comisión, por

el 80% del cumplimiento del presupuesto al 7% de la comisión, y por el 60% del cumplimiento del presupuesto al 5%, pero desconoce la Sala primero si se cumplió el presupuesto, y segundo y en caso de cumplirse, en qué porcentaje, para poder determinar a cuánto ascendería la comisión de la accionante.

No se desconoce el informe del perito aportado por la parte actora, en el que el perito contador indicó que estudió los estados financieros, balance general, y estado de resultados 2014 y 2015 de la empresa demandada, y que lo contrastó con la facturación de la empresa, el libro auxiliar de ventas, el contrato de trabajo de la demandante, el otro sí al mismo y los folios sobre facturación obrantes en el expediente, y que producto de su experticia determinó que la empresa demandada para los años 2014 y 2015 tuvo unos costos operacionales superiores a las ventas reales efectuadas, concluyendo que en el año 2014 hubo una utilidad de $1.188.145, y para 2015 de $744.018, que además al revisar las facturas aportadas, determinó que todas las ventas las había realizado la actora, pero, revisadas la relación de las facturas se observa que no en todas ellas participó la actora como ejecutivo de ventas, (las carpetas 1.1 y 7.1 del expediente digital contentivas de la facturación de los años 2014 a 2015, la mayoría de las facturas tienen como ejecutivo de venta a una persona diferente a la señora Martha Rocío Orozco), aunado a que tampoco se establece el cumplimiento de presupuesto ni la determinación del mismo.

Señala el apelante que como la demandante dirigía a los ejecutivos de venta ella también debía ganar las comisiones de ellos, pero claramente en el contrato de trabajo se estableció que las comisiones se pagarían por cada negocio realizado directamente por el comercial, más no se indicó que fuera por la venta global que hicieran los ejecutivos de venta.

Por último, en cuanto a la **indemnización de la Ley 361 de 1997**, explicó que esta norma consagra una serie de mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a las personas en condición de discapacidad, dando desarrollo a través del artículo 26 a la estabilidad laboral reforzada.

Aseguró que de conformidad con la reiterada jurisprudencia, frente a la solicitud de ineficacia del despido con el consecuencial reintegro, es necesario acreditar el grado de limitación en la capacidad laboral junto con el

conocimiento que debe tener el empleador, y que entre éstas hubiera mediado un nexo de causalidad para la terminación del contrato que permitiera concluir que el fenecimiento del vínculo se produjo con ocasión de la discapacidad del trabajador.

En este punto, recordó que la Ley 361 de 1997 no determinaba los extremos de la limitación severa o profunda, pero se debía tener en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, cuando señalaba que el estado de salud de quien pretendía el fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad física, exigía que fuera de tal magnitud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Así mismo, trajo a colación la sentencia CSJ SL1360-2018 de esta Corporación sobre el alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Lo anterior, dijo, era relevante dado que ante el Inspector del Trabajo debía acudir el empleador cuando la terminación del vínculo fuera por razón de la limitación o estado de discapacidad. Para resolverlo, consideró:

> Pues bien, de las pruebas aportadas al proceso lo que observa la Sala es que para la fecha en que la pasiva dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante esta no contaba con una limitación o estado de discapacidad que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.
>
> Bajo ese escenario, si bien es cierto que a la actora se le prescribió una licencia de incapacidad médica por el término de cinco días tal y como consta en el correo de fecha 4 de mayo de 2016 (fl.216), la que inició el 2 de mayo de 2016 y terminó el 6 de mayo de

2016, lo cierto es que para la fecha de terminación del vínculo laboral no se encontraba en alguna situación de limitación o discapacidad, aunado a que la terminación del vínculo laboral no fue en razón a alguna situación de discapacidad de la demandante, pues lo que se acreditó en este asunto fue que el despido ocurrió con ocasión a que la demandante cometió una falta calificada como grave por la empresa, lo que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

De ahí que al no hallarse probado que la demandante se encontraba en estado de debilidad manifiesta, esto es, en una situación de salud que le impidiera o dificultara el desempeño de las labores en condiciones regulares al tenor de lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en sentencias T-041 de 2014, T-106, T-351, T-405 de 2015, T-141 de 2016 y sentencia de unificación SU-049 de 2017, y de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en sentencia SL1360-2018 proferida en el proceso identificado con la radicación 53394 al interpretar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pertinente resulta confirmar la decisión apelada en este aspecto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver conforme a los alcances y limitaciones del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia, para que, en sede de instancia, revoque parcialmente la dictada por el juzgado, en cuanto absolvió de las pretensiones de la demanda inicial, y en su lugar se condene a su pago, confirmando el numeral primero del fallo.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, replicado que se resuelve a

continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia de violar indirectamente, por aplicación indebida, los artículos 1º, 19, 39, 55, 28, 59, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 115, 127, 128, 132, 249, 306 del Código Sustantivo del Trabajo; 1º, 2º, 7º, 8º, 11 de la Ley 1010 de 2006 y 26 de la Ley 361 de 1997.

Le atribuye al Tribunal haber incurrido en los siguientes errores manifiestos de hecho:

> 1.-Dar por demostrado, sin estarlo, que la falta invocada por la sociedad demandada constituye justa causa de despido.
>
> 2.-No dar por demostrado, estándolo, que la falta invocada por la sociedad demandada para el despido, no está consagrada, ni se puede constituir en una justa causa.
>
> 3.-Dar por demostrado, sin estarlo, que las actuaciones llevadas a cabo por la actora son faltas graves de sus funciones y que la sanción de despido se encuentra ajustada a la ley en cuanto a la tasación y proporcionalidad de la pena.
>
> 4.- No dar por demostrado, estándolo, que las actuaciones de la actora no fueron faltas graves en sus funciones y que la sanción impuesta es desproporcionada e ilegal.
>
> 5.- Dar por demostrado, sin estarlo, que las actuaciones adelantadas por la actora pusieron en riesgo el buen nombre de la empresa demandada.
>
> 6.- No dar por demostrado, estándolo, que las actuaciones adelantadas por la actora no ponen en peligro el buen nombre de la empresa.
>
> 7.- Dar por demostrado, sin estarlo, que la sociedad demandada para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante violó el principio de legalidad, en especial, porque las actuaciones estuvieron avaladas por la empresa desde un principio.

8.- No dar por demostrado, estándolo, en consecuencia, que el despido de la demandante fue ilegal y por consiguiente sin justa causa.

9.- Dar por demostrado, sin estarlo, que el cambio de cargo de la actora, también conllevó la perdida de las comisiones que se habían pactado.

10.- No dar por demostrado, estándolo, que el ascenso de la trabajadora al cargo de directora comercial, conllevaba que conservaría las comisiones de quienes estaban a su cargo.

11.- Dar por demostrado, sin estarlo, que al presentar queja de acoso laboral en el Ministerio de Trabajo, la actora afectó a la empresa por actuaciones que mencionó en la queja, y que habían sido avaladas por la misma empresa.

12.- No dar por demostrado, estándolo, que la trabajadora simplemente hizo uso de una herramienta legal de queja de acoso, y que con dicho escrito simplemente buscaba amparar sus derechos laborales.

13.- Dar por demostrado, sin estarlo, que al momento del despido la trabajadora no estaba amparada por el fuero de estabilidad reforzada por salud.

14.- No dar por demostrado, estándolo, que el despido se realizó cuando la trabajadora se encontraba amparada por el fuero de salud.

Asegura que esos errores se produjeron por haber apreciado erróneamente las siguientes pruebas:

a) Carta de despido.
b) Reglamento interno de trabajo.
c) Contrato de trabajo.
d) Dictamen pericial.
e) Correos electrónicos entre la trabajadora y sus jefes.
f) Denuncia de acoso laboral.
g) Liquidación del contrato de trabajo.
h) Facturas de venta.
i) Testimonio de Juliana Botero Romero.

Para la sustentación, afirma que dentro de los errores en los que incurren los falladores *«[…] resulta exótico que se encuentre que una trabajadora que presenta una queja de*

acoso ante el Ministerio, no pueda hacer el uso de expresiones coloquiales dentro de su escrito, pues la empresa, y los jueces de instancia consideran que con esto pone en grave riesgo el buen nombre de la empresa».

Asegura que no se puede tipificar o encuadrar como un acto de deslealtad con el empleador, la circunstancia de narrar un hecho con la expresión *«dádivas»*, que simplemente significan regalos para los funcionarios.

Reitera que es *«exótico»* que el Tribunal decida que constituye una justa causa el hecho de presentar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y mencionar en su escrito que fue autorizada para entregar unos reconocimientos, pues con ello no se están violando gravemente sus obligaciones pactadas dentro del contrato.

Añade que *«[…] pierde el rumbo del derecho laboral»*, pues dentro de su escrito ante la entidad gubernamental, puede presentar los hechos que considere útiles para el desarrollo de la investigación y no puede, ni la empresa, ni el Tribunal, cercenar el derecho a expresarse, *«[…] pues estarían limitando el derecho de los trabajadores a buscar la protección de sus derechos por las vías legales».*

Bajo el título de *«El despido como sanción es el último recurso al que debe recurrir un empleador»*, explica que es clara la posición avasalladora de este al recurrir al despido como retaliación en su contra, por hacer uso de su derecho de presentar una queja y que realmente se encuentra por

fuera de cualquier proporcionalidad y dosificación de la sanción.

Pero aún más grave, añade, es que la sentencia del Tribunal se lleva *«[…] de bulto»* todos los principios y la teleología del derecho laboral.

En este sentido, la decisión convalida una actuación excesiva, imponente, en la cual no median las mínimas garantías del derecho laboral pues se termina con el sustento de una excelente trabajadora, y de repente, por hacer uso de sus derechos, que no tuvo ninguna consecuencia negativa para la empresa ni efectos de disminución cualitativa y cuantitativamente en sus labores, concluye que se encuentra ajustado a derecho que se le termine su contrato de trabajo con justa causa.

Con esta actuación, está sustrayendo de la relación laboral, los derechos de los funcionarios a quejarse y presentar ante la entidad administrativa las diferentes situaciones que pueden estar afectando la relación laboral.

Manifiesta que no existe prueba de que el Reglamento Interno de Trabajo contenga la mencionada falta, pues como lo ha manifestado desde el principio del proceso, no existía.

Por tanto, es claro que la justicia laboral no puede permitir que este tipo de situaciones ocurran dentro de las relaciones que protege, pues estará en ese caso dejando

llegar las mismas a un punto de anarquía en el cual se impone la parte más fuerte.

Tras lo anterior, sostiene que se viola el principio de legalidad, consistente en que no hay sanción sin norma ni esta sin aquella, pues *«[…] en ninguna parte se encontró que las actuaciones de la actora fueran faltas graves, y menos aún que su consecuencia fuera el despido de la empresa con justa causa»*. Para darle soporte a ese argumento, transcribe en extenso la sentencia CSJ SL, 31 de agosto de 2010, radicación 37963.

Incluye un acápite denominado *«LO PROBADO DENTRO DEL PROCESO»*, dentro del cual efectúa las siguientes manifestaciones:

> - Sobre el despido sin justa causa:
> Violación de los artículos 61, 64, 66, 115 del CST.
>
> Manifiesta el juzgado que el despido si está bien fundamentado con justa causa, con ocasión a que la actora presentó una queja de acoso laboral en la (sic) Ministerio de Trabajo, y que por lo tanto generó un posible perjuicio a su empleador al poner en la picota pública en (sic) BUEN NOMBRE DE LA EMPRESA.
>
> Resulta realmente absurdo que un juez de la república, manifieste que un ciudadano, trabajador en este caso, pueda ser despedido con justa causa, por hacer uso de sus derechos fundamentales como lo es el acudir al Ministerio y presentar una queja cuando considera vulnerados sus derechos laborales.
>
> Cuando la empresa cuando llama a la actora a descargos hace la imputación que la razón era por haber entregado las botellas de vino, sin embargo, el juzgado no tuvo en cuenta es que la actora aportó los correos donde se demostró que tal actuación había sido ordenada por la gerencia y apoyada por la vicepresidencia de la compañía.
>
> Tal como se demostró en el proceso, la empresa tuvo conocimiento de las 3 botellas de vino que se llevaron para hacer un reconocimiento a diferentes personas que colaboran en los

servicios de los que hace uso la empresa, y nunca manifestaron su desacuerdo con esto, sino que lo avalaron y manifestaron que se le pagarían las botellas y que le serían devueltas a la actora.

Esto se puede observar en los correos electrónicos que obran en el folio 60 del expediente, donde los señores Daniel Hernández y Cesar Rozo, le preguntan qué cuantas botellas de vino son y que se las van a reponer, correos que fueron absolutamente ignorados por el juzgado, y los cuales corroboran claramente que la empresa no solo conocía, si no que avalo (sic) y respaldó dicha actuación.

[…]

La queja por acoso laboral fue presentada en enero de 2016, y encontrándose dentro de los 6 meses de FUERO que concede la ley 1010 de 2006, la trabajadora fue despedida, sin mediar justa causa. (PRUEBA DEJADA DE APRECIAR).

Igualmente, se observa que claramente el despido se da más de un año después de que se hiciera la entrega de dichas botellas de vino, y se le llama a descargos, ya sea por la entrega de las botellas, o por poner en riesgo el nombre de la empresa por presentar una queja laboral, lo cual resulta inverosímil, pues en el primer caso, la citación y sanción son abiertamente extemporáneas y en el segundo, es absurdo que se pueda despedir a un trabajador por acudir a las instancias ya sea administrativa o juridicial, para solicitar el respeto de sus derechos. (PRUEBA INDEBIAMENTE APRECIADA, AL CONSIDERAR QUE AL PRESENTAR UNA QUEJA AL MINISTERIO ESTÁ MENOSCABANDO EL BUEN NOMBRE DE SU EMPLEADOR)

- Sobre las comisiones.

Violación de los artículos 65, 127, 128, 132, 302 del CST.

La sentencia decide absolver sobre el pago de las comisiones, manifestando que las ventas sobre las cuales se solicita el pago de las comisiones no fueron hechas por la actora, si no que las facturas de esas ventas salen en cabeza de otros trabajadores, que son comerciales de la empresa.

El despacho desconoce absolutamente que la actora cuenta con un contrato de trabajo que es ley para las partes, y un otrosí que conserva el clausulado del contrato de trabajo, donde están contempladas las comisiones en cabeza de la actora. (PRUEBAS INDEBIDAMENTE APRECIADAS)

No analiza el juzgado que, a la actora, que estaba como comercial, se le ascendió al cargo de directora comercial, es decir, que era quien dirigía a los comerciales, y obviamente, dentro de dicha dirección, las ventas ejecutadas por todos los comerciales entran

dentro de las comisiones que deben ser reconocidas a la demandante.

Tal como se manifestó en la apelación, va contra el sentido común pretender que la actora acepta ser ascendida en su cargo para quedar con unas condiciones inferiores a las que tenía como comercial de la empresa, sería contra natura pretender que se acepta un aumento de labores y de cargo, para quedar en una peor condición laboral, y claramente sería una violación de los derechos laborales al IUS VARIANDI, a los mínimos derechos y el mínimo vital.

Es así como el juzgado desestimó el peritaje presentado en el trámite procesal, pero es claro que el perito en su conocimiento, tuvo como claro y cierto que las ventas ejecutadas bajo la dirección de la actora, hacen parte de las comisiones que se adeudan.

Es así como se dejan de valorar todas las facturas aportadas, y se realiza una errónea apreciación del dictamen pericial que es absolutamente claro y prueba fundamental para la parte que represento.

Es así como claramente se violan los artículos citados sobre la libertad de fijación del salario, los pagos que se consideran salario y cuales no, el pago de las prestaciones sociales sobre la totalidad del salario convenido, pues al manifestar la sentencia del tribunal que la trabajadora no tiene derecho a las comisiones causadas, está desconociendo los principio (sic) básicos del derecho laboral, y el principio de primacía de la realidad, pues claramente la actora causó en su cabeza el derecho al pago de las comisiones que se generaron bajo su dirección, y no como lo pretenden los jueces de instancia, únicamente se causarían aquellos en los cuales aparece su nombre al momento de generar las facturas a los clientes.

Todo esto demuestra igualmente, la mala fe del empleador, no solamente al no pagar dichas comisiones, si no al no hacer los pagos a seguridad social sobre la totalidad de los salarios que devengó la actora.

- Sobre la ley 361 de 1997.

Finalmente, manifiesta el Tribunal que no existe prueba dentro del expediente, a pesar de que la actora si se encontraba incapacitada, de una calificación de perdida (sic) de capacidad laboral superior al 15%; en este orden de ideas, con dicha interpretación, el Tribunal deja inane la ley, pues es imposible que al enfermarse, estén calificando inmediatamente a los trabajadores.

> Por cierto, la nueva posición de la Corte sobre estos aspectos, es que no debe existir una calificación de la pérdida de capacidad laboral.

Para finalizar, incluye un capítulo de conclusiones, que contiene en 18 numerales aspectos fácticos del proceso.

VII. RÉPLICA

La sociedad demandada argumenta que existen falencias técnicas en el cargo, pues el error de hecho siempre debe proponerse por la vía indirecta, encaminado a controvertir las pruebas y conclusiones fácticas que constituyeron el fondo de la decisión, por lo que no es de recibo argüir asuntos jurídicos, los cuales solo son susceptibles de invocar por el sendero de puro derecho.

Para que se configure el error, recuerda, es indispensable que esté acompañado de las razones que lo demuestran, y que su existencia debe aparecer notoria, protuberante y manifiesta.

Refiere que aquel no se fundamenta de manera objetiva, ni se hace el análisis probatorio para indicar si hubo indebida o falta de apreciación, es decir, solo hubo enunciación del cargo, sin su análisis y sin suficiente evidencia probatoria que lo sustentara, toda vez que la casacionista se limitó a manifestar apreciaciones subjetivas y a indicar unos documentos sin indicar el sentido y la relación de ellos.

Si bien se hace referencia a pruebas erróneamente apreciadas o no evaluadas, no cumple con los tópicos que exige la vía del cargo, apoyándose en la sentencia CSJ SL 16 noviembre de 2005, radicación 26070.

En el cargo no se controvierten las pruebas calificadas, ni se hace el análisis comparativo entre lo que se evidencia de aquellas y las conclusiones a las que arribó el Tribunal. Esto yerros evidentes lo hacen por sí solo inestimable.

Destaca que el Tribunal en su análisis y decisión, acertó por haberse ajustado a la realidad evidenciada y en los principios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, especialmente dándole el alcance jurídico que corresponde a las circunstancias fácticas que rodearon el caso.

Reafirma que el contrato de trabajo de la demandante terminó *«CON JUSTA CAUSA COMPROBADA»*, y por tanto de forma legal y justa, para ello, aplicó rigurosamente el procedimiento dispuesto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y en el Reglamento Interno, razón por la cual no hay asomo de ilegalidad en su actuación.

Por otra parte, precisó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no se puede aplicar a la demandante, toda vez que nunca fue calificada como una persona *limitada*. Llamó la atención sobre los siguientes aspectos:

a. Para la fecha de terminación del contrato de trabajo, no se encontraba incapacitada y tampoco tenía ninguna clase de restricción ni tratamiento en curso.

b. Lo señalado es una clara demostración que no existe ninguna clase de relación de causalidad entre la terminación del contrato con justa comprobada y las supuestas patologías que padecía, menos aun cuando a la fecha de su finalización, no se encontraba incapacitada y mucho menos contaba recomendaciones y/o restricciones médicas.

c. Igualmente nunca fue calificada por ninguna autoridad con ningún grado de pérdida de capacidad laboral, por lo que no puede entenderse que se trate de una persona *limitada*, discapacitada o en estado de debilidad manifiesta, situación que es clara si se tiene en cuenta que hasta el día de la terminación cumplió y desarrolló normalmente sus actividades. Tampoco se encontraba en tratamientos médicos de ninguna naturaleza y nunca presentó en la empresa circunstancia que acreditara lo contrario.

d. Por último, es imprescindible destacar que no contaba con el fuero de salud alegado, ni se encontraba en situación de indefensión, toda vez que las patologías clínicas en las que pretende soportar la protección especial, no dificultaban ni impedían en forma alguna que la demandante trabaje o tenga un menoscabo en sus actividades productivas.

Finalmente, recalca que con las pruebas documentales arrimadas e incluso, con las testimoniales presentadas dentro del proceso, demostró que siempre actuó de manifiesta buena fe durante la vigencia de la relación laboral, pagó en su momento y cuando correspondía, las comisiones causadas, así mismo, la justificación por el cambio de cargo, concluyendo que no existía el derecho pretendido.

VIII. CONSIDERACIONES

No obstante que el cargo fue orientado por la vía de los hechos, no existe controversia que, ***(i)*** entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 7 de noviembre de 2008 y el 17 de mayo de 2016; ***(ii)*** la demandante, a la fecha de terminación del vínculo, ostentaba el cargo de directora comercial de la empresa; ***(iii)*** el último salario mensual era de $5.524.705 y, ***(iv)*** el contrato terminó por parte de la empresa.

Antes de resolver lo planteado por la recurrente, corresponde indicar que la demanda de casación, si bien se asemeja mucho a un alegato de instancia, no contiene los errores técnicos señalados por la réplica, pues el cargo dirigido por la vía indirecta, denuncia unos de hecho, individualiza y plantea una sustentación que se adecúa a los mínimos exigidos por la ley laboral y la jurisprudencia de la Sala.

No sobra recordar que, de conformidad con el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, modificatorio del 23 de la Ley 16 de

1968, para que se configure el error de hecho es indispensable que esté acompañado de las razones que así lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta, y además, como lo ha dicho de vieja data la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los medios calificados, esto es, la prueba documental, la confesión judicial o la inspección judicial (CSJ SL4440-2020).

Lo anterior implica que la recurrente tiene la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que se incurrió en el análisis y valoración de los medios de prueba, y su incidencia en la decisión impugnada, que llevó al Tribunal a dar por probado lo que no está demostrado y a negarle evidencia a lo que sí lo está, yerros que surgen a raíz de la errada evaluación o de la falta de apreciación de la prueba calificada.

En ese orden, no es cualquier desacierto el que puede dar lugar a la anulación de lo resuelto por la segunda instancia, en tanto son solo aquellos errores que provienen de la lectura abiertamente desacertada de un medio probatorio hábil en casación (artículo 7º de la Ley 16 de 1969), esto es, que tenga la connotación de manifiesto y visiblemente contrario a lo que objetivamente muestran las pruebas del proceso.

Pues bien, descendiendo al caso, la Sala no encuentra en el análisis que hizo el Tribunal de las pruebas calificadas,

los errores de valoración denunciados, por las siguientes razones:

1.- El contrato, suscrito por las partes el 7 de noviembre de 2008, estipula en su cláusula tercera, seis obligaciones especiales para el trabajador, cuyo incumplimiento *«[…] desde ahora, se califica como grave, pudiendo dar lugar a la terminación inmediata […]»*. Dos de esas obligaciones consisten en a) observar los reglamentos de la empresa y las disposiciones contenidas en la ley y d) realizar su labor con sujeción a la ley y al Reglamento Interno de la entidad.

Y es precisamente esta última codificación la que consagra en el literal d) de su artículo 38, que es deber del trabajador *«Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa»*.

Para la demandada, la vulneración de estas disposiciones, vistas en concordancia con lo dispuesto tanto en la cláusula sexta del contrato de trabajo, que calificó como **grave** el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en la cláusula tercera *ibidem,* como en el numeral sexto, literal A) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, constituyeron la justa causa de terminación del contrato, que fue avalada por el juez de segunda instancia.

El punto central de controversia consiste en establecer si se equivocó el Tribunal, al entender que en efecto podía considerarse como grave la mención de la expresión *«dádiva»*,

efectuada por la demandante en una denuncia de acoso laboral presentada ante el Ministerio de Trabajo, pues mientras que para la censura corresponde a una expresión «coloquial», para la empresa su utilización tiene un efecto social y jurídico contrario a la ley, que podía generarle afectación a su buen nombre e imagen.

Sobre las faltas calificadas como graves, hay que memorarlo, recientemente esta Corporación (CSJ SL2857-2023) advirtió:

> […] en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.
>
> Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.
>
> Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable

> juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

El Tribunal, si bien profirió la sentencia con anterioridad al cambio de criterio jurisprudencial, no eludió la responsabilidad de analizar la justeza del despido sobre la base de establecer si la conducta de la trabajadora podía considerarse como una falta grave. En efecto, afirmó:

> [...] en síntesis, que el haber mencionado en una denuncia por presunto acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo que había entregado una dádiva a un funcionario de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para el trámite de una aprobación de la renovación de una póliza era una falta grave que iba en contravía a lo dispuesto en el contrato de trabajo, reglamento interno, y políticas de la organización.
>
> [...]
>
> Se observa en la denuncia de acoso laboral presentada por la señora Orozco Zorro en enero de 2016 que fue por "las conductas de acoso laboral de las que he venido siendo víctima por parte del señor César Rozo Bustos, quien se desempeña como gerente de TMLI", misma que fue puesta en conocimiento del Ministerio del Trabajo (fl.129), y en la que la accionante señala en uno de sus apartes lo siguiente:
>
> Es de recordar que la última intervención que tuve ante la DIAN, cuando la Dirección operativa del momento, dejó vencer los términos para la presentación de la póliza ante la DIAN, lo cual significaba el que TM no pudiera continuar ejerciendo su actividad; se realiza entonces toda una labor gestión satisfactoria, que por cierto involucró un tema que por fuerza mayor, involucró una dádiva, nada significante pero que de una

> u otra forma a hoy, no se me ha reintegrado por completo, decidiendo de mi parte, dejar el tema en silencio.

Y luego, en relación con el testimonio rendido por Juliana Botero Romero, quien trabajó para la empresa desde febrero de 2014 hasta el 2 de junio de 2017 y en el momento de la finalización del contrato era la Jefe de Gestión Humana, consideró que la conducta de la demandante fue estudiada por esa jefatura con arreglo al Reglamento Interno de Trabajo, pues era preciso analizar si la entrega de unas *«dádivas»* a funcionarios de la DIAN, admitida y explicitada por la demandante en la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, era constitutiva de la falta grave.

En ese sentido, halló razón a la explicación de la testigo, quien consideró que lo grave en la conducta de la demandante fue que en la queja ante el Ministerio de Trabajo señaló que la empresa le permitió que diera dádivas, poniendo en riesgo su nombre, al emplear una palabra que en el contexto resulta negativa, pues *«[…] cualquier persona lo puede entender como que la empresa tiene actos inmorales de ese estilo»*.

En criterio de la Sala, entonces, no se incurrió en la indebida apreciación del contrato de trabajo, la diligencia de descargos, ni la carta de terminación del contrato, pues valoró estas pruebas no sólo utilizando la facultad que le otorga el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sino analizando la la conducta de la demandante constituyó o no una falta grave, así estuviera previamente definida por las partes.

2.- La carta de terminación del contrato de trabajo, expone las circunstancias de hecho que motivaron el despido.

Como se dijo, no se evidencia en ese escrito ningún error de valoración, porque de ella derivó exclusivamente lo que su contenido literal le permitía, es decir, que el haber mencionado en una denuncia por presunto acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo que había entregado una dádiva a un funcionario de la DIAN, se constituía en una falta grave que iba en contravía a lo dispuesto en el contrato, el Reglamento Interno y las políticas de la organización.

3.- Tampoco se apreció indebidamente la regulación de la entidad, pues el literal d) del artículo 38, en efecto, dispone que es obligación de los trabajadores *«Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa»*.

A ese respecto, entendió acertadamente que el reproche de la empresa no consistía en la entrega de las botellas de vino, sino en haber manifestado en la queja de acoso laboral, que, para la realización de una gestión satisfactoria para la empresa, se *«[…] involucró una dádiva»*, expresión que consideró perjudicial para la imagen de la sociedad y de la cual ella solo pudo conocer cuando el 21 de abril de 2016 el representante legal suplente lo informó al área de Gestión Humana, pues ya había concluido el trámite interno de la mencionada queja.

4.- La denuncia de acoso laboral y los correos electrónicos cruzados entre la recurrente y sus inmediatos superiores, no permiten establecer un error de valoración del Tribunal, pues concluyó de la primera que en uno de sus apartes la denunciante expuso que:

> Es de recordar que la última intervención que tuve ante la DIAN, cuando la Dirección Operativa del momento dejó vencer los términos para la presentación de la póliza ante la DIAN, lo cual significaba el que TM no pudiera seguir ejerciendo su actividad, se realiza entonces toda una gestión satisfactoria, que por cierto involucró un tema que por fuerza mayor, involucró una dádiva, nada significante pero que de una u otra forma a hoy no se me ha reintegrado por completo, decidiendo de mi parte, dejar el tema en silencio.

Y en los correos electrónicos no encontró ninguna orden empresarial que la llevara a ejecutar el ofrecimiento de la dádiva a funcionarios gubernamentales, aunque sí reconoció, también acertadamente, que el gerente le solicitó que se ocupara del trámite de la licencia para seguir siendo agente aduanero, lo cual desde ninguna arista podía entenderse como una validación empresarial para que incurriera en conductas reprochables no solo desde lo jurídico sino también desde lo social, que pudieron implicar repercusiones negativas para la imagen y buen nombre de la demandada.

De ninguno de los correos electrónicos que se acompañaron como prueba, se puede derivar que la empresa cohonestó con el ofrecimiento de la *«dádiva»*, pues el hecho de ofrecerle a la demandante la devolución de las tres botellas de vino, o su equivalente en dinero, no implica nada diferente a garantizar el pago total de sus acreencias laborales, sin

incurrir en descuentos arbitrarios o prohibidos por vía de la utilización de los recursos propios de la demandante.

Aunque también individualiza como documentos mal valorados la liquidación del contrato de trabajo y las facturas de venta, la Sala se abstiene de estudiarlos porque sobre ellos no hubo el desarrollo argumentativo que se exige en una confrontación por la vía fáctica.

No sobra precisar, eso sí, que las comisiones que se reclaman como no pagadas son las correspondientes a los años 2009 a 2014, y frente a ellas, el Tribunal no negó que las tuviera pactadas dentro de su contrato de trabajo, pues el otrosí suscrito en el año 2012 sólo modificó el cargo, funciones y responsabilidades, pero no su remuneración.

Sin embargo, advirtió que no se probó el cumplimiento del presupuesto de ventas que las causaba y menos aún el porcentaje en que se hizo y que daba lugar a su cálculo y liquidación. Así lo explicó:

> Como se observa y contrario a lo señalado por la juez, para la Sala queda claro que el otro sí firmado por las partes únicamente cambió la denominación del cargo que ostentaba la demandante, pues, en criterio de la accionada, de la revisión de perfiles había encontrado que las funciones, remuneración y capacidad de la trabajadora, ese era el nombre del cargo que se ajustaba a ello, más no eliminó ni varió ninguna otra condición del contrato inicial, como por ejemplo que la demandante ya no tuviera derecho a las comisiones pactadas desde el 7 de noviembre de 2008, pero las mismas solo se aplican respecto de las utilidades que se generaban por cada negocio realizado directamente por la demandante.
>
> No obstante lo anterior, resultaba en cabeza de la parte actora acreditar al interior del proceso que causó las comisiones pactadas, sin embargo ello no ocurrió en el presente asunto, ya

> que tal y como quedó consignado en el contrato de trabajo, las comisiones se pagarían según el cumplimiento del presupuesto de ventas asignado, presupuesto que en ningún documento se observa; recuérdese que por el 100% del cumplimiento del presupuesto la actora tenía derecho al 10% de la comisión, por el 80% del cumplimiento del presupuesto al 7% de la comisión, y por el 60% del cumplimiento del presupuesto al 5%, pero desconoce la Sala primero si se cumplió el presupuesto, y segundo y en caso de cumplirse, en qué porcentaje, para poder determinar a cuánto ascendería la comisión de la accionante.

Por último, observa la Sala que aunque el testimonio de Juliana Botero Romero constituyó un elemento probatorio de soporte esencial para el fallo, no fue controvertido por la censura, a pesar de haberlo individualizado como mal apreciado. Y si bien, de todas formas al no acreditarse el error con prueba calificada su estudio se tornaba improcedente, la consecuencia de no atacar todos los soportes de la sentencia impugnada, es que la misma se mantenga amparada con las presunciones de legalidad y acierto.

Ante el fracaso de las principales aspiraciones de la censura, se torna innecesario el estudio de la vulneración del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues como ya se dijo, el contrato terminó con justa causa a partir del 17 de mayo de 2016, fecha para la cual la relación laboral se desarrollaba de forma regular y sin interrupción por las condiciones de salud de la demandante.

Las anteriores son razones suficientes para negar la prosperidad del cargo.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente y a favor de la demandada, por cuanto

la acusación no tuvo éxito y se presentó réplica. Como agencias en derecho se fija la suma de cinco millones novecientos mil pesos ($5.900.000) que se incluirá en la liquidación que haga el juez de primer grado, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C. dictó el treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral que **MARTHA ROCÍO OROZCO ZORRO** siguió contra **TRANSMARES LOGÍSTICA INTEGRAL S.A.S.**

Costas conforme a lo explicado en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 9F30510D1519F356F3E0D9B531092D182F2F69441E3DB97A4FB30FBBA85ACD03
Documento generado en 2024-12-12