

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA – CARGA DE LA PRUEBA:
Cuando se endilga terminación del contrato de trabajo injustificadamente, corresponde al trabajador acreditar la desvinculación, a su turno, al empleador le concierne la justificación del mismo.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON JUSTA CAUSA – Incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador.

Se determina que la empresa demandada logró demostrar que el finiquito del vínculo laboral ocurrió por justa causa, dado que el actor incurrió en faltas calificadas como graves por el reglamento interno de trabajo, por lo cual procedió su despido una vez realizado un proceso disciplinario.

PRESTACIONES SOCIALES – COMISIONES: Falta de prueba para calcular su porcentaje.

No obstante, las comisiones constituyen factor salarial y deben incluirse en la liquidación de prestaciones sociales, no es factible su liquidación teniendo en cuenta que no se demostró que efectivamente hubo cumplimiento de metas para acceder a las mismas, no siendo posible determinar el monto que por tal concepto debió computarse.



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto
Sala Laboral

Magistrado Ponente:
Luis Eduardo Angel Alfaro

Marzo siete (7) de dos mil veintidós (2022)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	520013105001-2019-00283-01(385)
Juzgado de primera instancia:	Primero Laboral del Circuito de Pasto

Demandante:	Edwin Hernán López Ortega
Demandado:	Corporación Nariño Empresa y Futuro "Contactar"
Asunto:	Se confirma sentencia apelada

I. ASUNTO

En obediencia al artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala profiere sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación formulado por la parte demandada, contra la sentencia dictada en audiencia pública el 21 de julio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, dentro del asunto reseñado.

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones de la demanda

Edwin Hernán López Ortega, llamó a juicio a la Corporación Nariño Empresa y Futuro "Contactar", para que, se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, iniciado el 5 de septiembre de 2011 y culminado el 20 de agosto de 2016 por el empleador sin justa causa.

Consecuencialmente, procura que se condene a la demandada a pagar la suma de \$ 36.284.800 por concepto de indemnización por despido injusto; los saldos de las prestaciones sociales dejadas de cancelar durante la vigencia del

contrato laboral, teniendo en cuenta el 60% de comisiones como factor constitutivo de salario e indemnización vertida en el artículo 65 del CST.

2. Hechos.

Los hechos con relevancia jurídica en los que el demandante apoya las anteriores pretensiones, se resumen así:

Narra que el 5 de septiembre de 2015 fue vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido por la empresa Corporación Nariño Empresa y Futuro-Contactar para ejercer como asesor comercial; que el último salario devengado fue de \$2.9458.000, con reconocimiento de un 60% mensual como factor salarial por comisiones. Que el vínculo terminó con despido injusto el 20 de agosto de 2016.

Describe su historial laboral desde su ingreso a la empresa, indicando cargos ocupados y jefes inmediatos y manifiesta que por presuntas irregularidades le abrieron una encuesta disciplinaria enviándole un cuestionario para descargos y que posteriormente el Comité Disciplinario sin justa causa, clausuró su contrato de trabajo

3. Contestación de la demanda.

Prevía notificación a la empresa demandada, por conducto de apoderado judicial ejerció su derecho de defensa, oponiéndose a las pretensiones insertas en el libelo inaugural, frente a los hechos aceptó unos y negó otros.

Propuso como excepciones: COBRO DE LO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA CAUSA Y DE LA OBLIGACIÓN, INEXISTENCIA DE DERECHOS POR PARTE DE LOS DEMANDANTES, FALTA DE TÍTULO Y CAUSA, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN y la GENERICA.

4. Decisión de primera instancia.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ipiales, puso fin a la primera instancia mediante sentencia dictada el 21 de julio de 2021, declaró *i)* que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido entre el 5 de septiembre de 2011 y el 20 de agosto de 2016; *ii)* Probada la excepción de INEXISTENCIA DE DERECHOS POR PARTE DEL DEMANDANTE; *III)* Absolvió a la demandada de las pretensiones del libelo introductorio; y *iv)* condenó en costas al demandante.

El sentenciador de primer grado, hizo un análisis integral del caudal probatorio acopiado al proceso concluyendo que resulta suficiente para concluir que el trabajador incumplió sus obligaciones como gerente de oficina de la entidad demandada. Que las faltas en las que incurrió fueron calificadas como graves por el reglamento interno de trabajo, dado que, aquel debía acatar las funciones de su contrato y reglamento de trabajo, también tal y como se expuso en su manual, el cargo, las directrices empresariales establecidas en los procesos manuales, instructivos de formatos y circulares, advirtiendo que el obrar del actor encaja en la violación del numeral tercero del título faltas contra el Código de Conducta, en concordancia con el numeral 6º del artículo 62 del CST, que amparan la decisión de terminación del vínculo laboral que ataba a la convocada con el demandante.

Destaca la sentencia atacada, que de los medios de prueba no se logró evidenciar persecución laboral o actos que constituyan acoso; que el trámite del proceso disciplinario solo obedeció a faltas contractuales, matizando que

durante la vigencia de la relación laboral la empleadora canceló la totalidad de las prestaciones sociales y acreencias laborales.

Precisa que, respecto del 60% de comisiones devengado como factor salarial para la liquidación de prestaciones, no reposan en el plenario documentales de las que pueda extraerse el valor salarial para cada mes de servicio en los que se detalle el cálculo exacto de sus comisiones, por lo que descartó hacer suposiciones frente al valor de venta mensual o de ventas de la entidad para calcular el 60% aludido por la activa.

5. La apelación.

Inconforme con la anterior decisión el apoderado del extremo activo de la Litis la apeló y sustento, manifestando que mediante la prueba testimonial se ilustró que el despido fue injusto; que la juez no valoró razonadamente la prueba tanto de cargo como de descargo. Discrepa frente a lo argüido por el A quo sobre el incumplimiento del actor respecto a lo impuesto en el reglamento interno de trabajo, arguyendo que él manifestó que sí lo conocía, al igual conocía las limitaciones de su autonomía frente a créditos, pero que existían unas excepciones, dentro de las cuales se encontraba el del señor Chaux, que pese a era un usuario nuevo, se trataba del esposo de una cliente que por su pasado crediticio no generaba problema en entregarlo; que, así lo hizo saber a su superior inmediato, pese a que, acorde con las excepciones podía tomar decisiones sin consulta.

Señala que, con la actuación del actor, no hubo detrimento de los intereses de la empresa, que por el contrario los mejoró, de tal manera que no cometió falta grave para despedirlo, que la verdadera razón, fue que era objeto de acoso laboral, por parte de personas inconformes con el ascenso en la administración como gerente.

Advierte que había la prueba suficiente, demostrativa que tenía derecho al 60% porque se acreditó que cumplió con ese porcentaje y que debieron reconocerlo, dado que, como lo manifestó la parte demandada si constituía un factor salarial para tenerse en cuenta en la liquidación.

Aduce que, aceptando la existencia de una justa causa del despido, ello no impedía que se lo liquide en debida forma.

6. Trámite de segunda instancia.

Ejecutoriado el auto que admitió el recurso de apelación, se dispuso correr traslado a las partes y al señor Procurador 30 Judicial II para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social para alegar de conformidad con las previsiones del numeral primero del artículo 15 del Decreto 806 de 2020, término dentro del cual, las partes demandante y demandada hicieron uso de este derecho, exponiendo sus alegaciones en los siguientes términos:

La parte demandante.

Este extremo de la litis, *en síntesis*- insiste en los reparos alegados al sustentar la alzada, esto es, que el A quo no valoró debidamente las pruebas de cargos y de descargos, que no es cierto que el motivo de despido haya sido el otorgamiento de créditos sin autorización del jefe inmediato porque tenía plena autonomía para otorgar algunos y en las excepciones que existían en las que debía solicitar autorización, como es el caso del señor Rafael Chaux, lo hizo pues de lo contrario el sistema no hubiera permitido la aprobación y la continuidad del proceso hasta el desembolso.

Advierte que la directiva de no aprobar créditos a clientes nuevos se registró después de aprobado el del señor Chaux, por lo tanto, esto no era una causa para el despido.

También controvierte el argumento de que la terminación del contrato de trabajo obedeció al incumplimiento del horario de trabajo, así mismo, porque haya entregado unos incentivos promocionales el 9 de junio de 2016, dado que para esta fecha estaba disfrutando de vacaciones; o, por no haber realizado en su calidad de gerente, cuatro comités grupales entre enero y febrero de 2016, pues, la no realización de los mismos obedeció a la falta de asesores y por excesivo trabajo.

La parte demandada.

Procura que se confirme la sentencia de primera instancia, con tal propósito sostiene que en primera instancia quedó probado lo siguiente:

Respecto del esquema de remuneración, que además del salario básico, el demandante también recibía un salario variable correspondiente al pago de comisiones que se reconocían por el cumplimiento de las metas establecidas por la organización; que la comisión comercial y la comisión funerales Santacruz se le imputaban como factor salarial; que no existía algún otro rubro que fuera salario; que según la política de la comisión comercial el valor máximo que podría obtener para su cargo era del 60% del salario, es decir, este era el límite máximo, de manera que es de hasta un 60% y no de un 60% como mal afirma el demandante, que no cumplió con sus metas, razón por la cual el pago de la comisión comercial siempre fue inferior al 60%, tal y como se evidencia en las nóminas que obran en el expediente; que la empresa no le adeuda ninguna suma al demandante.

Frente a la existencia de justa causa del despido, aduce que el contrato de trabajo terminó por una justa causa plenamente comprobada e imputable al demandante, porque el actor incurrió en varios incumplimientos a sus obligaciones contractuales y reglamentarias, a saber: 1. Incumplimiento con la instrucción dada en el acta CLC-26-0029 del 15 de marzo de 2016, en tanto el crédito del cliente Rafael Chaux, con número de operación SLB1396 fue aprobado por la Gerencia de Salado blanco, pasando por alto la instrucción dada por la gerencia comercial, toda vez, que se trataba de un cliente nuevo. 2. Incumplimiento en la realización de los Comités Grupales en los meses de febrero y marzo de 2016, complementándose con lo indicado en el acta de terminación del contrato de trabajo. 3. Incumplimiento de procedimientos al no dejar evidencia de cupones impresos para descargar pagos realizados por los clientes en el PAC Bancolombia de Oporapa, Huila, esto implica una descarga de pagos sin una evidencia de estos, entre otros. 4. Incumplimiento de procedimientos al encontrar falencias relacionadas con la falta de soportes que acrediten la propiedad de determinados inmuebles. 5. Incumplimiento de procedimientos al permitir la aprobación de créditos de “clientes especiales”, cuya aprobación correspondía a la Gerencia de Zona. 6. Formatos de control de uso de recibos de caja TES-26-002 sin revisión por parte del demandante. 7. Presentación de no conformidades con base en la auditoría realizada en abril de 2016. 8. No realización de visita a los clientes con mora en los términos exigidos. 9. Incumplimiento del horario de trabajo. 10. Entrega de detalles sin los requisitos exigidos. 11. Ya contaba con llamados al cumplimiento, con ocasión de incumplimientos previos.

Encontrándose surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procedemos a decidir, previas las siguientes,

III. CONSIDERACIONES

1. Consonancia

Con arreglo al artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la decisión que resuelva la apelación de sentencias deberá contraerse a los puntos objeto del recurso. En consecuencia, nos plegaremos estrictamente la materia controvertida en el disenso.

2. Problemas jurídicos

En virtud de los planteamientos esgrimidos por el recurrente, el análisis de la Sala se circunscribe en determinar:

¿Existen suficientes elementos de juicio para establecer que el contrato de trabajo que unió a los litigantes terminó sin justa causa?

¿Debió incluirse en la liquidación el porcentaje del 60% por concepto de comisiones?

3. Respuesta a estos interrogantes.

En el sub lite, quedó por fuera de cualquier discusión lo atinente a la existencia del contrato de trabajo a término indefinido y sus extremos temporales, esto es, entre el 5 de septiembre de 2011 y el 20 de agosto de 2016; así el cargo ocupado, el salario y que las comisiones constituirían factor salarial.

De acuerdo con los puntos de reparo presentados por el recurrente *-como ya se anotó-* en primer lugar, la controversia judicial radica en determinar con

apoyo en el haz probatorio si la decisión de terminar el vínculo laboral contractual del demandante, estuvo precedido de una justa causa.

Del despido sin justa causa.

Cuando se endilga terminación del contrato de trabajo injustificadamente, corresponde al trabajador acreditar la desvinculación, a su turno, al empleador le concierne la justificación del mismo, para este último efecto lo debe motivar, probando en el proceso su veracidad y el cumplimiento de las formalidades necesarias, según lo vertido en el párrafo del artículo 62 del C. S. del T., así ha sido decantado por la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de 11 de octubre de 1973, criterio que no ha perdido vigencia.

Descendiendo al *sub judice*, tras re examinar el a acervo probatorio, advierte la Sala es que se encuentra acreditado que, como consecuencia de un proceso disciplinario promovido en contra del demandante, se adoptó la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, decisión contenida en el acta No. 043 del 18 de agosto 2016 emitida por el Comité Disciplinario de la empresa y que le fue notificada en forma personal el 19 de agosto de 2019, haciéndole entrega de dicho documento en presencia de dos testigos quienes firmaron otorgando fe de ello, dado que aquel, se negó a hacerlo (Ver folios 199/212 Exp. digital).

La referida acta, además de contener la narración de los hechos, pone en conocimiento que los mismos encuadran en las causales de terminación del contrato de trabajo por justa causa derivada del incumplimiento de sus obligaciones contempladas en el numeral 1º del artículo 58, numeral 4º artículo 60, numerales 6,9 y 10 artículo 62 del CST; y, numerales 5 y 8 artículo 59, numerales 1y 8 artículo 63, Parágrafo Único numerales 1 y 2, numeral 11 artículo 65, literal a) artículo 77 en los acápites correspondientes a los actos

graves contra el proceso de vinculación de clientes, numeral 1º faltas contra el Código de Conducta, numeral 1 y 3 y faltas reiteradas numeral 1º del RIT. De igual forma, lo vertido en el artículo 10, Tipos de Aprobación, numeral 10.2. Renovación; artículo 14 Tabla para el otorgamiento de créditos; artículo 31 numeral 2º capítulo XV casos especiales, numeral 3º del Reglamento General de Créditos, versión 12. Normas descritas en el cuerpo considerativo de este documento.

Para establecer el incumplimiento de esta normatividad, en el cuerpo considerativo de la aludida acta, se trajo como motivación del finiquito de la relación laboral, que en informe rendido por la Gerencia Comercial el 3 de agosto de 2016, se puso en conocimiento el incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte del trabajador, enmarcadas en situaciones que se enlistaron, y en síntesis se contraen a las siguientes:

-La aprobación de créditos sin autorización del jefe inmediato, entre ellos, el del cliente Rafael Chaux Murcia, catalogado como cliente nuevo, para quienes era menester pedir autorización para la aprobación, en cuanto, habiendo quedado dispuesto en acta de entrega de zonas CLC-06-0029, firmada el 15 de marzo de 2016, que la colocación de créditos únicamente sería para clientes antiguos, se pasó por alto esta directriz, el 17 de marzo siguiente, al aprobar la solicitud de crédito del señor Rafael Chaux Murcia, sin previa autorización, la que se requería por ser un cliente nuevo. Se indica en este comunicado que el actuar del gerente se enmarca en el artículo 31 del Capítulo XI como falta grave prevista en el reglamento de crédito que prevé: *"Atender sin previa autorización solicitudes de crédito por fuera del área de cobertura asignada y autorizada por la organización"*

-La omisión de realizar comités grupales en el mes de enero de 2016, en febrero, marzo y mayo solo registró un comité grupal, cuando de acuerdo al instructivo CLC-31-0005 COMITÉ DE CREDITO GURPAL, debían realizarse cuatro (4) al mes. Que en junio 4 del mismo año fue llamado al cumplimiento.

-Falta de evidencia de cupones impresos para descargar pagos realizados por los clientes en el PAC Bancolombia del Municipio de Oporapa (H) y que por consiguiente, los pagos se están descargando en el sistema sin tener evidencia de los mismos. También que, en el archivo de cupones de pago se apertura en junio de 2016 cuando debía hacerse en mayo de ese año, fecha que estableció la recepción de pagos a través del PAC.

-Falta de soportes documentales que acrediten propiedad de bienes inmuebles de los clientes MILENA GOÑEZ MUÑOZ, MARIA PERDOMO DE GUZMAN y GLORIA MARIA SAMBONI GUENIS.

-Que existen formatos de control de uso de recibos de caja TES-26-002 de asesores de créditos de enero, febrero y marzo de 2016, no tienen revisión del Gerente Edwin López.

-Que en auditoria del 14 y 18 de abril de 2016, se detectó incumplimiento de normas del instructivo CLC-31-0010 diligenciamiento formato para solicitud de microcrédito y seis (6) hallazgos más, que no fueron socializados por el gerente (demandante), debiendo hacerlo la Gerencia de Zona con el acta correspondientes.

-Que en sus labores de cobranza, no cumplió con la visita que debió hacer a los clientes en consideración a los días en mora, que sólo registró llamadas telefónicas que son insuficientes para la recuperación efectiva.

-Incumplimiento del horario de trabajo sin autorización, registrado en las cámaras de seguridad de la oficina.

-Autorizar entrega de detalles a la auxiliar operacional Danni Mildred Valderrama, cargados al presupuesto de mercadeo a la decente Luz Dary

Perdomo, entregándole copia del formato GDS-26-003 para que hiciera firmar a las personas que los recibieron.

-Que de acuerdo al reporte de créditos no renovados de Financiamiento en enero y mayo de 2016 no se realizaron comités por parte del gerente (demandante)

En consecuencia, le corresponde a esta instancia verificar la ocurrencia real de los hechos, calificados como violatorios a los preceptos relacionados en precedencia.

Indagando en el plexo probatorio acopiado al proceso, para verificar si la empresa empleadora cumplió con su deber de probar los motivos que dieron lugar a terminar el vínculo laboral contractual con el pretendiente, advierte la Sala, en lo pertinente para el caso, se cuenta con las siguientes probanzas:

Documentales:

-Manual específico de funciones y competencias, suscrito por el actor (Fls. 132 y ss)

-Manual del cargo de Gerente de oficina, suscrito por el demandante (Fls. 136 y ss).

-Comunicado de Gerencia Comercial dirigido al Director Comercial, el 3 de agosto de 2016, solicitando apertura de disciplinario al demandante, comunicado dentro del cual se insertan todos los hallazgos encontrados en el seguimiento de gestión a él realizado, con exposición detallada de las situaciones irregulares en las que incurrió, junto con las normativas violadas, que tratan de manera concordante el incumplimiento de sus obligaciones

laborales contenidas en instructivos, reglamentos y procedimientos (Fls. 145 y ss).

-Acta de entrega de zonas de atención, código CLC-26-0029, suscrita el 15 de marzo de 2016 por el asesor, el gerente (quien la elaboró), el gerente de zona y el gerente comercial, en dicha acta quedó establecido que la atención sería sólo para clientes antiguos (Fls. 159 y ss).

-Formato con código GTH-26-0034, suscrito el 3 y 4 de junio de 2016, mediante el cual, previa descripción de algunas obligaciones laborales que no está cumpliendo, se le hace un llamado al acatamiento de sus compromisos laborales (fls. 161 y 162)

-Acta No. 040 del Comité Disciplinario, del 8 de agosto de 2016, mediante la cual, previo análisis de la comunicación del 3 de agosto de 2016, emanada de la gerencia comercial, considera que la conducta del señor López Ortega, puede acarrear la presunta comisión de faltas disciplinarias merecedoras de sanción, en virtud de lo cual se dispuso iniciar proceso disciplinario en su contra y conminarlo para que rinda sus descargos por escrito (Fls. 180 y ss)

-Acto de notificación al trabajador del acta No. 040 (189)

-Acta No. 042 del 12 de agosto de 2016, mediante la cual previa advertencia que la solicitud de ampliación del plazo para rendir descargos presentada por el señor López Ortega fue extemporánea, se le concedió un nuevo plazo y se le notificó en debida forma esta determinación (Fl. 193/196).

-Acto de notificación personal del acta anterior (Fl.212).

-Comprobante de pago de prestaciones sociales (213/214)

-Instructivo de reconocimiento de comisión comercial (Fl. 216/223)

-Reglamento Interno de Trabajo (Fls. 224/260)

Testimoniales.

Se cuenta además con los testimonios de Juan Manuel López y Lucio Alberto Valenzuela, traídos a instancia del promotor del juicio.

Juan Manuel López, afirma conocer al demandante desde el año 2011 porque también trabajo en la empresa demandada, que lo hizo desde el 2011 hasta el 6 de septiembre de 2015; que fueron compañeros de trabajo, fungieron como asesores de crédito y ascendieron a gerentes de oficina; afirma que Edwin Hernán, llegó a ser gerente de zona, pero luego lo bajaron de nuevo a gerente de oficina. Sostiene que no estaba presente al momento del despido porque estaba trabajando en Tuquerres y después salió de la empresa, pero siguieron siendo amigos y tenían contacto vía telefónica. Dice no conocer al cliente Rafael Chaux y que no le consta lo referente al proceso disciplinario seguido en contra de Edwin Hernán López. Aparte de lo anterior, hace una narración sobre los cargos ocupados por él y el demandante, los horarios de trabajo que cumplían, las funciones asignadas como gerentes de oficina.

Lucio Alberto Valenzuela. Informa que fue compañero de trabajo del demandante, que laboró en la empresa Contactar desde febrero de 2011 hasta septiembre de 2017. Que laboraron junto en la oficina de Ipiales, después se capacitaron como gerentes de oficina en la Plata Huila. Que a gerente se accedía por buenos resultados y buen trabajo. Sabe que el actor dejó de trabajar en el 2016, y frente al motivo, dice que éste le comentó que le abrieron disciplinarios, que le dieron plazo para presentar descargos, que cuando lo hizo no se los admitieron y le dieron por terminado el contrato; que cuando a Edwin le abrieron el disciplinario, él se encontraba trabajando en

Puerto Asís. Dice desconocer el correo enviado por Edwin Hernán el 17 de agosto de 2016 que contenía unas fotos promoción fiesta San Pedro, tampoco que haya radicado los descargos, ni las evaluaciones de su desempeño. Admite saber que en la Vereda Paraguay, existía la instrucción de no aprobar créditos a clientes nuevos. Advierte - *en otras palabras*- que el *modus operandi* de la empresa cuando quería sacar un trabajador o buscarle la salida, acude a motivos para abrir disciplinarios, tales, incumplimiento de metas, inasistencia a la oficina y los sacaba; o que a veces los sacan porque no le caen bien a algún superior. Manifiesta no tener conocimiento que el demandante colocó créditos sin autorización del superior, pero que sabe que hacerlo es algo grave.

En el anterior contexto, la Sala al efectuar un análisis integral y crítico del plexo probatorio, concluye que el empleador logró demostrar los motivos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo del demandante por justa causa, los que en estricto sentido enmarcaron en la falta de cumplimiento de sus obligaciones laborales. Veamos porque:

Para arribar a tal decisión, previamente la empleadora promovió un proceso disciplinario, de cuya apertura fue notificado el trabajador (demandante) y conminado a rendir de descargos el 12 de agosto de 2016, de lo cual fue debidamente enterado (Fls. 187/189), empero atendiendo petición del disciplinado de aplazamiento de fecha, pese a que esta solicitud la hizo por fuera del término regulado en el artículo 82 del RIT, que prevé que el trabajador dispone de 24 horas para hacerlo, la empresa accedió y extendió el término hasta el 16 de agosto de 2016, informándole de esta decisión (Fl. 194/196), no obstante, no hizo uso oportunamente de este derecho; tan solo, el 17 de agosto siguiente, según consta a folio 198, envió vía correo electrónico, una fotografía cuyo asunto enunciaba "FOTOS PROMOCION FIESTAS DE SAN PEDRO", que en nada suple la formalidad de presentar sus descargos.

Implica lo anterior, que dejó prelucir la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacían en el acta de inicio del disciplinario, circunstancia que fue advertida por el A quo, sin que la activa discrepara al respecto en la apelación.

Precisado lo anterior, observa este Colegiado que, de las sendas motivaciones insertadas en el acta, con base en las cuales, previo análisis de los antecedentes y las normas infringidas la pasiva arribó a la decisión de poner fin a la relación laboral, el juzgador de instancia, al desatar el fondo del asunto, encontró probado que hubo incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del trabajador, en cuanto, desatendió la instrucción de otorgar créditos solo a los clientes antiguos de la Vereda Paraguay, y omitió la realización de comités grupales.

Conforme a los reparos de la censura, se extracta que sobre estos aspectos, adoptados válidamente por el A quo, como soporte para argüir el incumplimiento de las obligaciones y de contera justificar el despido, únicamente intenta derruir lo concerniente al otorgamiento del crédito del cliente Rafael Chaux, sin autorización, aduciendo que a pesar de que conocía sus limitaciones frente al otorgamiento de créditos, existían excepciones dentro de las cuales se encontraba el señor Chaux, quien, pese a que **era un cliente nuevo**, se trataba del esposo de una clienta que por su pasado crediticio no había problema en entregarlo, que apoyado en esa excepción fue que se tomó esa atribución contraria al reglamento.

Para resolver este punto de discordia, de las probanzas enlistadas en precedencia, se destaca la existencia del acta de entrega de zonas de atención, código CLC-26-0029, suscrita el 15 de marzo de 2016 por el asesor, el gerente (demandante), el gerente de zona y el gerente comercial, de la que se extrae que quedó establecido que la atención en la Vereda Paraguay del Municipio de Oporapa, sería sólo para clientes antiguos (Fls. 159 y ss).

Es claro entonces, la existencia de tal prohibición y el conocimiento que de la misma tenía el actor. El mismo recurrente en la alzada acepta que la decisión de aprobar el crédito en cuestión era contraria al reglamento, justificando su actuar, en que sus limitantes para aprobar créditos tenían excepciones; no obstante, no es explícito en determinar en qué consistían tales excepciones, ni acredita probatoriamente la exención para ese proscrito comportamiento. En efecto, intenta zanjar su desatención laboral, de haber aprobado un crédito a un cliente nuevo, *-estando expresamente prohibido-* arguyendo que era esposo de una cliente antigua, defensa que no encuentra asidero válido, como quiera que, en parte alguna de reglamentos o instructivos estaba permitido esta clase de conductas. No es de recibo considerar que, la moralidad crediticia que tenga una persona, en este caso, la esposa del señor Rafael Chaux, considerada como cliente antigua, necesariamente la posea su cónyuge, mucho menos que la antigüedad de ella le sea transmitida al nuevo cliente.

Se evidencia, además, que el actor, aunando los fundamentos tendientes a quebrar la decisión de primer nivel, advierte que en este evento el empleador se aprovechó de la situación para ocultar que, la verdadera razón era el acoso laboral del que era objeto por parte de quienes no estaban de acuerdo con su ascenso. Frente a este punto, luego de confrontar el haz probatorio no se encuentra ninguna evidencia que logre infundir certeza sobre la existencia de acoso laboral, pues nada se puede constatar de la documental arrimada y mucho menos de la testimonial, dado que, los testigos traídos a instancia del promotor del juicio, no suministraron ningún elemento de juicio para considerar tal acoso, por lo que, aunque en el libelo genitor, se manifestó que éste se presentó, no se cumplió con la carga de probar este dicho, siendo palmar el divorcio del actor al respecto con la cláusula 167 del CGP.

Lo cierto es que al actor se le siguió un proceso disciplinario dentro del cual tuvo la oportunidad de controvertir las razones fuente del mismo y demostrar lo contrario de las irregularidades endilgadas, pero, como ya se anunció, no lo hizo, dejando en el vaivén su futuro laboral.

Se encuentra evidenciado que, uno de los principales motivos que dio lugar al despido, por constituir un incumplimiento a las obligaciones laborales, fue el desacato a la directriz de no aprobar créditos a cliente nuevos, y conforme a lo analizado por la Sala, este hecho quedó satisfecho probatoriamente, por lo tanto, desobedeció la obligación especial contemplada en el numeral 1º del artículo 58 del CST, que en su tenor literal establece:

“(...) son obligaciones especiales del trabajador:

1ª) Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”

En efecto, incumplió este precepto al pasar inadvertida la directriz vertida en el acta de entrega de zonas de atención, código CLC-26-0029, suscrita el 15 de marzo de 2016, en la que quedó prohibido aprobar créditos a clientes nuevos, al puntualizar que solo procedía para clientes antiguos.

Así, este incumplimiento, conlleva a la incursión de la causal de despido por justa causa por parte del empleador contemplada en el numeral 6º del artículo 62 del CST, incumplimiento que se encuentra catalogado como actos graves contra el proceso de vinculación de clientes, regulado en el capítulo XIX, literal a) artículo 77 –Faltas contra el código de conducta numeral 1º (Fls. 224 y ss); y conforme lo expuesto en el acta de la decisión final del disciplinario,

establecido como falta grave en el artículo 31 del Reglamento General de Créditos.

Al margen de lo anterior, se advierte que frente a la inobservancia de comités grupales que asumió por probado el A quo, nada dijo el opositor, por lo que, al no controvertir este reproche a su conducta laboral, lo dejó incólume, motivo adicional para afianzar las razones de su despido bajo una justa causa.

En suma, con lo detectado del caudal probatorio arrimado al plenario, concluye este Juez Plural que el demandante incumplió con sus obligaciones como gerente de la oficina de la entidad demandada, por lo que se secunda la perspectiva del juzgado de conocimiento, en tanto, señaló que se estructuró despido con justa causa.

Queda así definido el primer problema jurídico.

En cuanto al segundo problema jurídico, se resolverá negativamente y nuestra la razón es la siguiente:

Alega el apelante que debió incluirse en la liquidación el porcentaje del 60% por concepto de comisiones, para ello, lacónicamente argumenta que en varias oportunidades se demostró que cumplió con ese porcentaje, sin embargo, no especifica sobre que conceptos recaía dicha comisión.

Entonces, para atender este punto, se examinó el Instructivo de reconocimiento de Comisión Comercial, encontrando que sólo en la tabla No. 8 se establece una comisión comercial por cargo, con el tope del 60% a favor del gerente de oficina y que corresponde al cumplimiento de metas en recuperación de cartera. Este instructivo contiene indicaciones precisas sobre la forma de calcularla, esto es, que se tendrán en cuenta dos (2) meses consecutivos, el primero como base para hacer la diferencia con el segundo;

y, que para ingresar al cálculo se debe cumplir mínimo con el 80% de los componentes de colocación en monto y número y que se pagará únicamente los que cumplan con el 95% o más.

Bajo esta arista, luego de confrontar los medios de prueba acopiados al proceso, se detecta orfandad probatoria para establecer que efectivamente hubo cumplimiento de metas para acceder a la comisión en cuestión, por ello, pese a que no existe discusión frente a que constituye factor salarial y que en esa medida, ciertamente debió incluirse en la liquidación de prestaciones sociales, dada la falencia probatoria no es posible determinar el monto que por tal concepto debió computarse. En consecuencia, para la Sala, la decisión del cognoscente de no acceder a esta pretensión, pasa en esta instancia sin ninguna macula, dado que también advirtió la falta de prueba para calcular el aludido porcentaje.

En armonía con las motivaciones que preceden se impone la confirmación de la sentencia de primera instancia.

COSTAS.

Dada las resultas del juicio en esta instancia, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 365 del CGP, se condenará en costa a la parte demandante. Se fijarán las agencias en derecho en suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

I. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto (N), el 21 de julio de 2021 dentro del proceso promovido por EDWIN HERNAN LOPEZ ORTEGA contra la CORPORACIÓN NARIÑO EMPRESA Y FUTURO "CONTACTAR".

SEGUNDO. - COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante. Se fijan las agencias en derecho en suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

TERCERO. - NOTIFÍQUESE esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el Decreto 806 de 2020. En firme esta decisión devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

LUIS EDUARDO ANGEL ALFARO
Magistrado Ponente

CLARA INES LOPEZ DAVILA
Magistrada

JUAN CARLOS MUÑOZ

Magistrado