TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO DE JUDICIAL VALLEDUPAR
SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

REF: *Ordinario Laboral*
DEMANDANTE: *Lucila Leonor López Morón*
DEMANDADO: *Natura Cosméticos LTDA*
RADICADO: *20001-31-05-004-2017-00251-01*
MAGISTRADO PONENTE
Dr. ALVARO LOPEZ VALERA
APELACIÓN DE SENTENCIA

Valledupar, septiembre treinta (30) de dos mil veintiuno (2021)

FALLO

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 806 de 2020, procede la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a resolver de manera escritural el recurso de apelación, propuesto en término y debidamente sustentado por la demandante, contra la sentencia proferida el 09 de noviembre del 2017, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso Ordinario Laboral que Lucila Leonor López Morón sigue a la Sociedad Natura Cosméticos Ltda.

I.- ANTECEDENTES
1.1.- LA PRETENSIÓN

Lucila Leonor López Morón, demanda a la Sociedad Natura Cosméticos Ltda, para que por los trámites

propios del proceso ordinario laboral se declare que entre ella y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido, que rigió del 06 de noviembre del 2008 al 11 de septiembre del 2014, y que como consecuencia de ello, se condene a la demandada a reconocerle y pagarle el mayor valor de sus prestaciones sociales y vacaciones, que se causa al liquidar esos derechos incluyendo en el salario promedio, con el carácter de factor salarial, los valores que le fueron pagados por concepto de "salario variable", "tarjeta de alimentación no gravado", "auxilio de gasolina y parqueadero", y así mismo por "auxilio de encuentros" y "auxilio reunión de ciclo", como también la indemnización moratoria ordinaria por el pago incompleto de las prestaciones sociales, la indemnización por despido injusto, y las costas, incluidas las agencias en derecho.

1.2.- LOS HECHOS

Relatan los hechos de la demanda que, Lucila Leonor López Morón, se vinculó laboralmente con la sociedad Natura Cosméticos Ltda, a través de un contrato de trabajo a término indefinido que rigió del 06 de noviembre del 2008, hasta el 11 de septiembre del 2014.

En vigencia de ese contrato de trabajo, la trabajadora desempeñó el cargo de gerente de relaciones, ejerciendo funciones, tales como manejar incorporaciones, cobranzas, nuevas estrategias, gestión de cartera, lanzamientos, acompañamientos a CNOs, encuentros y entrenamientos, eso bajo la continua dependencia y subordinación del empleador.

El último salario básico que la empleadora pagó a la trabajadora, fue en la suma mensual de $2.437.326.

Pero adicional a ese salario básico mensual, la empleadora le pagó a la trabajadora, como contraprestación directa de sus servicios que le prestó de manera permanente, valores por concepto de tarjeta de alimentación no gravada, auxilio de gasolina, parqueadero y auxilio reunión de ciclo, sin embargo esos conceptos no fueron incluidos en el salario promedio.

El 05 de septiembre del 2014, la empleadora convocó a la trabajadora a una reunión de carácter laboral en la ciudad de Bogotá, para llevarla a cabo el 10 de ese mes y año, y en la misma la ahora demandante fue escuchada en diligencia de descargos, por haber cometido unas presuntas faltas e irregularidades, en el ejercicio de su cargo, y ese mismo día fue despedida con justa causa, por presuntamente haber incurrido en faltas graves al utilizar códigos de consultoras activas o inactivas para colocar pedidos.

Las faltas e irregularidades graves que a juicio del emperador aquí demandado, acaecieron el 04 de junio del 2014, con la vinculación como consultora de Silvia Safady Abdol Hamid, quien fue vinculada para efectuar pedidos de mercancía para sus clientes y cancelar con posterioridad el valor de dichas mercancías.

La consultora de Silvia Safady Abdol Hamid, interpuso ante la Fiscalía General de la Nación, una denuncia en contra de la demandante, por el presunto delito de falsedad

personal, en razón a unos presuntos desacuerdos en la elaboración de unos pedidos, pero esa denuncia fue archivada, el 25 de agosto del 2014.

1.3.- ACTUACIÓN

La demanda fue admita por medio de auto del 31 de julio del 2017 (fl 84).

Una vez notificada la demandada, contestó la demanda aceptando algunos hechos y negando otros, con oposición a la prosperidad a las pretensiones de la actora, argumentando que si bien existió el contrato de trabajo, dentro de los extremos dichos, el mismo terminó con justa causa, al haber actuado la trabajadora de manera grave e incumplido sus obligaciones legales, comprometiendo el buen nombre de la compañía.

Asimismo, manifestó haber pagado a la trabajadora todos los salarios y prestaciones sociales causados durante la vigencia del nexo laboral.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó "prescripción", "falta de causa", "pago", "buena fe", "inexistencia de la obligación reclamada" y "compensación".

1.4.- FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Después de historiar el proceso y valorar el material probatorio que obra en el mismo, fue emitida la

sentencia, en la que se declaró probada la excepción de fondo de inexistencia de la obligación reclamada, absolviendo así a la demandada de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra, y condenando en costas a la demandante.

En concepto del sentenciador de primera instancia, no hay lugar a reconocerle a la demandante mayor valor alguno por concepto de prestaciones sociales y vacaciones, en tanto que la demandada liquido esos derechos teniendo en cuenta el real salario, ya que los valores pagados por la empresa por concepto de tarjeta de alimentación no gravado, auxilio de gasolina, parqueadero, auxilio de reunión de ciclo y salario variable, fueron sufragados no para incrementar el patrimonio de la trabajadora, sino para que esta cumpliera cabalmente sus labores, entonces no tienen el carácter de salario para esos menesteres.

Igualmente se abstuvo de imponer condena por concepto de indemnización por despido injusto, argumentando que en verdad la demandada para despedir a la hoy demandante, se amparó en una justa causa para ello.

Al estar inconforme con esa decisión, la demandante interpuso recurso de apelación contra la misma, el que fue concedido en el efecto suspensivo.

1.5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

En su recurso, la demandante, solicitó la revocatoria total de la sentencia de primera instancia, para que se acceda a sus pretensiones de condena, exponiendo como

razón de su inconformidad con la misma, haberse equivocado el fallador de instancia, al no llegar a la conclusión que su despido no obedeció a una justa causa, toda vez que mal se pueden considerar con ese carácter de causal justa, las conductas que le fueron imputadas, cuando con las pruebas testimoniales recaudadas en el proceso, se comprueba que en la práctica estaba permitido hacer pedidos en nombre de las consultoras, debido a que esos pedidos le generaban dividendos a la compañía, por lo que Natura Cosméticos Ltda, debe ser condenada a pagar la indemnización por despido injusto rogada en la demanda, máxime cuando se demostró que la denuncia instaurada en contra de la actora no le causó daño alguno al buen nombre de la compañía.

Por otra parte solicitó que la demandada sea condenada a pagarle el mayor valor de sus prestaciones sociales y vacaciones, como quiera que quedó a acreditado en el proceso que para liquidar esos derechos, en el salario no se incluyó como factor salarial lo pagado por concepto de tarjeta de alimentación no gravado, auxilio de gasolina, parqueadero, auxilio de reunión de ciclo y salario variable, conceptos esos que por su naturaleza y habitualidad, tienen el carácter de salario,contrario a lo concluido por el juez de primer grado.

II.- CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por

el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello aunado a lo anterior, obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

De los antecedentes planteados se tiene que, el primer problema jurídico puesto a consideración de ésta Sala, se contrae a determinar si fue acertada la decisión del juez de instancia de absolver a Natura Cosméticos Ltdas, de la pretensión de Lucila Leonor López Morón, de pago del mayor valor de sus prestaciones sociales y vacaciones, que dice se causa al liquidar esos conceptos teniendo en cuenta el salario que resulte de incluir al básico pactado los valores que le fueron pagado bajo la denominación de tarjeta de alimentación no gravado, auxilio de gasolina, parqueadero, auxilio de reunión de ciclo y salario variable, toda vez que en la sentencia se llegó a la conclusión que no constituyen factor salarial, al no ser éstos retributivos de los servicios prestados por la trabajadora, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, entonces mal se puede tener con el carácter de salario, sin embargo se le controvierte arguyendo ese carácter, para esa exclusiva finalidad de liquidarlos.

La respuesta que se le dará a ese problema jurídico será la de declarar acertada la decisión de primera instancia, de absolver a la demandada de esa pretensión de la demandante, puesto si bien está demostrado que se le pagó mensualmente sumas de dinero por concepto de "tarjeta de alimentación no gravado", "auxilio de gasolina y parqueadero", "auxilio de encuentros" y "auxilio de reunión de ciclos" las

mismas conforme a las normas que regulan el tema, no constituían factor salarial, dado que dichas sumas no fueron pagadas para beneficio de la trabajadora, ni para enriquecer su patrimonio, sino para que la misma pudiera desempeñar a cabalidad sus funciones como Gerente de Relaciones, y si bien las sumas que se le cancelaron por concepto de "Salario Variable", no fue con esa exclusiva finalidad, al ser retributivas del servicio prestado, no se puede desconocer que la empleadora las incluyó en el salario con que se tasaron las prestaciones sociales y vacaciones correspondientes a los años que van del 2008 al 2014.

A esa conclusión se llegó previo al siguiente análisis.

Para resolver sobre el tema que causa controversia, sirve de marco legal el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra que constituye salario no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador (a) en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como primas, sobresueldo, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Asimismo, el Artículo 128 ibídem prescribe que "no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para

su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad."

De las normas sustanciales referidas, se desprende entonces que por regla general, son salario todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada, a menos que:

1. Se trate de prestaciones sociales

2. ***Sean sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones***

3. Se trate de sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador

4. Los pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo, tales como el subsidio familiar, las indemnizaciones, los viáticos accidentales y permanentes, estos últimos en la parte destinada al transporte y representación, y

5. Que las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie,

tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

De suerte que, cuando la pretensión de la demanda esté encaminada a que al demandante se le reconozca que los pago que le hiciera su empleador, tienen carácter salarial, con incidencia en el monto de sus prestaciones sociales y demás derechos, tendrá la carga probatoria de demostrar que el pago era realizado por su empleador de manera constante y habitual, y de no querer éste quedar compelido a asumir los efectos jurídicos que le son propios a un estipendio de dicha naturaleza, deberá demostrar que esos pagos estaban dirigidos a otro propósito, menos la retribución directa del servicio[1]*.*

En el presente asunto conforme a los "Volantes de pago", correspondientes a los periodos comprendidos entre el 01 de agosto del 2013 al 31 de agosto del 2014, obrantes entre folios 47 a 73, cuya autoría la demandante se la atribuye a Natura Cosméticos Ltda (folio 13), se comprueba que en efecto, además del salario ordinario, la demandada le pagaba quincenalmente a Lucila Leonor López Morón, sumas de dinero por concepto de:

- *"tarjeta de alimentación no gravada"*
- *"auxilio curso de pasión y bienvenida"*
- *"auxilio de gasolina y parqueadero"*
- *"auxilios de encuentros"*
- *"Auxilio reunión ciclo", y*

[1] *SL4866-2020*

- *"variable".*

Esos pagos adicionales, además fueron confesados de manera espontánea por la demandada al dar respuesta al hecho "NOVENO" de la demanda (fl 100), por lo que no hay duda alguna de su existencia.

Siendo lo anterior de esa manera, vale precisar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha insistido en que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario; a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio[2]. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Sobre el particular, en la sentencia CSJ SL12220- 2017, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral adoctrinó:

> *(…) no sobra recordar que el binomio salario-prestación personal del servicio es el objeto principal del contrato de trabajo y, por consiguiente, los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta. Bajo esta consideración, el empleador es quien tiene la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.*

[2] *SL5159-2018*

En ese mismo sentido, en sentencia CSJ SL8216-2016 la Corte señaló:

> *"Se pactó así, en favor del trabajador el pago de $362.000 mensuales a título de auxilio y se le restó incidencia salarial. Sin embargo, en dicho documento no se presentó una explicación circunstancial del objetivo de ese pago, ya que no se justificó para qué se entrega, cuál es su finalidad o qué objetivo cumple de cara a las funciones asignadas al trabajador. Es decir, las partes en el referido convenio le niegan incidencia salarial a ese concepto sin más, de lo que habría que concluir que se trata de un pago que tiene como causa inmediata retribuir el servicio subordinado del demandante.*

Teniendo en cuenta los supuestos facticos, legales y jurisprudenciales referidos, encuentra la sala que conforme al otro si que contiene la prueba documental visible a folio 21 del expediente, los valores pagados a la trabajadora por concepto de tarjeta de alimentación no gravada, auxilio curso de pasión y bienvenida, auxilio de gasolina y parqueadero, auxilios de encuentros y Auxilio reunión ciclo, fueron pactadas, al mismo tiempo precisaron que no tendrían el carácter de salario para efectos de retributivos de servicios, y además esas sumas tenían como exclusiva finalidad que la trabajadora desempeñara a cabalidad sus funciones de Gerente de Relaciones, y en esa condición debía "manejar comercialmente el sector que le fue asignado, es decir, el departamento del Cesar, manejar incorporaciones, cobranzas, nuevas estrategias, gestión de cartera, lanzamientos, acompañamientos a consultoras, encuentros, entrenamientos etc"; tal como lo declaró la testigo Lura Marcela Cubides, quien se desempeña como Gerente de Recursos Humanos de Natura Cosméticos Ltda, desde la fecha en que la demandante inició a laborar para esa compañía.

En este orden de ideas, se concluye al respecto, que como la demandada cumplió con la carga probatoria de demostrar cual era el objetivo, la finalidad y que estaban destinados al cumplimiento de las funciones propias al cargo que desempañaba la demandante, se impone considerar que no estaban destinados a retribuir sus servicios, o que se hicieran para beneficio personal de la trabajadora o para que enriqueciera su patrimonio, por lo cual mal pueden tener incidencia salarial y ser incluidos en el salario promedio para efectos de liquidar las prestaciones sociales, si en estricto rigor jurídico no tienen ese carácter de salario.

Pero como a la ex trabajadora, también se le pagaba un valor por concepto de "Salario Variable", que correspondía a unas comisiones que representaban un porcentaje por ventas, mismo que dependía de las ventas que hiciera con su equipo de "consultoras", de eso se desprende que su pago dependía directamente de la prestación del servicio convenido, tanto es eso así que su monto variaba mensualmente, al estar supeditado a la cantidad y cuantía de las ventas reportadas, y entonces por esa circunstancia es innegable su carácter salarial, al tenor del artículo 127 del CST, eso por lo cual bien se hizo en incluir el porcentaje correspondiente en el salario con que fueron liquidadas las prestaciones sociales, tal como se comprueba con las pruebas documentales obrantes a folios 150 a 169, habida cuenta evidencian que Natura Cosméticos Ltda, para liquidar las prestaciones sociales y vacaciones de Lucila Leonor López Morón, de los años 2008 al 2014, incluía como factor salarial

además del Salario básico ordinario, lo pagado por concepto de "Salario Variable".

Por tanto se concluye que al comprobarse que Natura Cosméticos Ltda, liquidó las prestaciones sociales a la hoy demandante, tal y como lo dispone la ley sustancial, mal se haría l en acceder a la pretensión de reliquidación pretendida en esta oportunidad, razón esa por la cual se confirmará en este punto la sentencia recurrida.

El Segundo problema jurídico puesto a consideración de éste Tribunal, se contrae a determinar si es acertada la decisión del juez de primera instancia de declarar que el contrato de trabajo que unió a Lucila Leonor López Morón y la sociedad Natura Cosméticos Ltda, terminó con justa causa, o si por el contario lo procedente es condenar a la demandada a pagarle a la demandante la indemnización por despido sin justa causa, al no estar los hechos que originaron el despido, considerados como causal justa, tal como lo expone la demandante en los fundamentos de su recurso de alzada.

Ese problema jurídico será resuelto declarando acertada esa decisión del juez de primer grado, quien concluyó que la terminación del contrato de trabajo fue justa, al haber la ex trabajadora incurrido en las causales dispuestas para ello normativamente, contenidas en este caso en el otro sí al contrato de trabajo suscrito entre las partes.

La indemnización por despido injusto, es una sanción que debe ser reconocida por parte del empleador cuando

sin justificación alguna y de manera unilateral, da por terminado el contrato laboral habido con su trabajador, provocando en este último la acusación de un daño, el cual se tarifa de acuerdo al tipo de relación con la que se haya desarrollado la vinculación laboral.

Acerca de este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su jurisprudencia vertical (Sentencia SL 1680-2019), ha sido enfática en señalar que:

> *"No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos* ***concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral****, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*
>
> *(…..) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)".* ***(Negrilla y subrayado por esta Sala).***

Se observa a folios 34 a 39 del plenario, comunicación del 10 de septiembre del 2014, mediante la cual Natura Cosméticos le comunicó a Lucila Leonor López Morón la

decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, a partir del 11 de septiembre del 2014.

Al haberse demostrado en el proceso, el hecho del despido, esto es que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo que unió a Lucila Leonor López Morón, como trabajadora de Natura Cosméticos Ltda, provino de esta última, entra la sala a verificar si en efecto ese despido se encuentra revestido de justeza.

El parágrafo único del artículo 62 del CST, dispone que "La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos".

Teniendo en cuenta esa norma, y una vez valorada la prueba documental por medio de la cual fue comunicado el despido, visible de (fls 34 a 39), se observa que la demandada Natura Cosméticos Ltda, motivó jurídicamente su decisión, en lo dispuesto en el artículo 7°, literal A), numeral 6 del decreto 2351 de 1965, al haberse incurrido la trabajadora en la falta grave a sus obligaciones laborales pactado en el otro si suscrito el 30 de junio del 2011, esto es:

> *"1.1. Utilizar Códigos de consultoras activas o inactivas para colocar pedidos de otras consultoras que por tener cartera pendiente o códigos bloqueados no pueden hacerlo directamente. Así mismo adicionar al pedido productos no solicitados por la consultora con el fin de completar el monto mínimo.*
>
> *2.13. incumplir con las obligaciones relativas a la evaluación de cadastros como evaluar los perfiles correspondientes, visitar al domicilio de las consultoras para identificar claramente zonas de extrema pobreza, alta peligrosidad, inquilinatos, empleadas de servicio doméstico u*

otras características socioeconómicas que permitan prever futuros problemas de cartera. Así como no revisar y corroborar los datos suministrados por la consultora conforme a la documentación presentada por esta.

2.14. en el momento de la vinculación de la consultora, no confirmar las referencias personales que se están registrando en la solicitud de incorporación.

2.15. efectuar cadastros fuera de los limites geográficos establecidos para su sector de acuerdo a los listados de ciudades y7o municipios entregados por la compañía, o en ciudades o poblaciones ubicadas dentro del territorio pero que no han sido expresamente aprobadas por la compañía.

2.16. Efectuar cadastros registrando como dirección de la consultora una distinta al verdadero domicilio de la misma (lugar de trabajo, parientes, vecinos, etc). Así como modificar arbitrariamente la información de las consultoras para registrar una dirección de entrega de pedidos sin contar con la aprobación previa de su gerente de ventas.

2.17. Efectuar más de una incorporación en un mismo domicilio sin contar con la aprobación previa del gerente de ventas. (…)".

Como fundamentos facticos para despedir a la aquí demandante, Natura Cosméticos Ltda, indicó:

"Mediante comunicación enviada a su gerente de ventas (superior jerárquico), el día 28 de agosto del 2014, por parte del área responsable por la activación de los códigos de consultora, fue posible evidenciar que usted de manera unilateral y sin contar con la autorización de su gerente de ventas, solicitó la creación de los códigos y con posterioridad a la misma realizó modificaciones de la dirección de entrega de las siguientes personas …

Lo anterior resulta reprochable, considerando que en diligencia de descargos del día 10 de septiembre del 2014, usted manifestó tener conocimiento de la necesidad de constar con autorización expresa del gerente de ventas para modificar o adicionar alguna dirección para la entrega de pedidos de las consultoras, cuando se le preguntó:

"7. sírvase decir por qué motivos, usted realizó los inicios que le pongo de presente y con posterioridad a la creación de los códigos, usted sin contar con la autorización de su gerente de ventas realizó el registro de una dirección alterna para la entrega de los pedidos?

R/ta: todas las veces he solicitado esas direcciones alternas, porque las consultoras me las han solicitado a mi, para direcciones alternas nunca he llamado a mi Gerente de ventas, así como ellas muchas tienen direcciones alternas en mi sector, ya por petición de la consultora realizo el cambio, pero nunca he solicitado a mi gerente de ventas autorización.

Asimismo mediante comunicación sellada el 21 de agosto del 2014 y recibida por correo electrónico en las oficinas de Natura en la misma fecha, fuimos enterados que la señora SILVIA SAFADY ARBOL HAMID, presentó una denuncia en su contra ante la Fiscalía General de la Nación, indicando en las misma que usted había utilizado el nombre de la vendedora para realizar pedidos de mercancías de NATURA, a su nombre, sin su expresa autorización escrita.

Una vez puesta en conocimiento de la compañía la mencionada denuncia, procedimos a revisar los registros de los pedidos realizados en su zona y encontramos lo siguiente:

El día 04 de junio del 2014, usted, ingresando en el sistema de la empresa con su código de gerente de relaciones y tomando el código de la consultora Silvia Safady Abdol Hamid, montó un pedido de productos a nombre de esta última, sin que esta persona tuviera conocimiento de ello, es decir, sin obtener previamente la autorización expresa y escrita de la señora Abdol.

Nuevamente el día 25 de junio del 2014, usted, ingresando en el sistema de la empresa con su código de gerente de relaciones y, tomando el código de la Consultora SILVIA SAFADY ABDOL HAMID, volvió a montar un pedido de productos a nombre de esta última, sin que esta persona tuviera conocimiento de ello, es decir, sin obtener previamente la autorización expresa y escruta de la señora ABDOL.

No bastando lo anterior, el día 11 de julio del 2014, usted nuevamente, ingresando en el sistema de la empresa con su código de gerente de relaciones y tomando el código de la consultora SILVIA SAFADY ABDOL HAMID, volvió a montar un pedido de productos a nombre de esta última, sin que esta persona tuviera conocimiento de ello, es decir, sin obtener previamnete la autorización expresa y escrita de la señora ABDOL.

Igualmente encontramos que, al momento de realizar la incorporación de la señora e indicar la dirección a la cual deberían ser entregados los pedidos, usted relacionó como dirección para la entrega de los productos que hizo aparecer a nombre de SILVIA SAFADY ABDOL HAMID, la siguiente dirección: Calle 4n #33-9, MZ L Casa 1B – Club House – Valledupar- Cesar.

Sin embargo, pudimos constatar que la dirección correspondiente a la residencia de la señora SILVIA SAFADY ABDOL HAMID, resultó ser en la ciudad de Maicao - La Guajira, en la Calle 132 N° 7-40 tal como consta en la denuncia presentada ante la fiscalía y en la llamada de atención de fecha 21 de agosto del 2014, realizada por la coordinadora de atención de la compañía y no en la indicada por usted en la solicitud de incorporación.

Sumado a lo anterior, pudimos constatar que la misma dirección por usted utilizada en la incorporación de la señora SILVIA SAFADY ABDOL HAMID, también fue

> *empleada para la vinculación como consultores de los señores MELISSA CAROLINA MONTAÑEZ NOVHES, KENIA JASVLEIDYS PORTILLO FERNANDEZ y JHON CAMILO DAZA ARISTIZABAL, tal como lo evidencian las solicitudes de incorporación de estas personas".*

Ahora, con la copia del acta de descargos que obra a folios 29 a 33, se comprueba que en efecto, la demandante acepta haber incurrido en las conductas enrostradas por la demandada, en donde expuso que la consultora SILVIA SAFADY ABDOL HAMID, se alió con su pareja para hacer un montaje y hacerle daño, para perjudicarla en su trabajo, ya que tienen problemas personales, y que si bien ingresó los pedidos de la consultora con su código, esos pedidos los hizo en presencia de esa consultora, con su autorización.

Con lo dicho hasta aquí, esta corporación encuentra que los hechos que dieron origen al despido de la ex trabajadora Lucila Leonor López Morón, se encuentran enmarcados en la justa causa para despedir, dispuesta en el artículo 7, Literal A Numeral 6 del Decreto 2351 de 1965, al haber la demandante incurrido en las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa pactadas entre las partes en el "otro sí al contrato de trabajo" que obra entre folios 21 y 22 Vto, las cuales fueron descritas en la carta de despido de folios 34 a 39, antes transcrita, y el hecho de ser una "práctica permitida", que las gerentes realicen pedidos en nombre de las consultoras, como lo indica el apoderado judicial de la demandante en los fundamentos de su recurso de apelación, no invalida lo pactado expresamente por las partes en el "Otro sí" de folio 21.

En este orden de ideas, se confirmará en su integridad la decisión acusada por la demandante y al no prosperar el recurso de apelación por ella propuesto, se condenará a pagar las costas por ésta instancia, tal como lo dispone el artículo 365 del CGP, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del CSPT y ss.

Por lo expuesto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Segunda Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: *Confirmar en su integridad la sentencia proferida el 09 de noviembre del 2017, por el Juzgado Cuarto Laboral Del Circuito De Valledupar.*

SEGUNDO: *Condenar a Lucila Leonor López Morón, a pagar las costas por esta instancia, inclúyase como agencias en derecho la suma de $200.000, liquídense concentradamente en el juzgado de origen.*

TERCERO: *Una vez ejecutoriada esta sentencia, vuelva el expediente al juzgado de origen.*

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a la medida que el Consejo Superior de la Judicatura dispuso en Acuerdo PCSJA20-11521 del 19 de marzo de 2020, relativa al trabajo en casa, por motivos de salubridad

pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia provocada por la enfermedad conocida como COVID-19

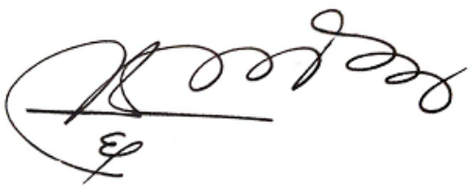
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

ALVARO LÓPEZ VALERA

Magistrado Ponente

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado.



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

Magistrado.