MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO
Magistrada ponente

SL520-2025

Radicación n.° 11001-31-05-039-2019-00718-01

Acta 07

Bogotá, D. C., cuatro (4) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **ANA ROCÍO GUERRA VIRGÜEZ** contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el 13 de diciembre de 2022, en el proceso que instauró la recurrente contra **MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA S.A.**

Se reconoce personería como apoderado de Medplus Medicina Prepagada S.A., al abogado Juan Fernando Escandón García, identificado con cédula n° 80759362 y T. P. 184.951 del C. S. de la J., según el poder allegado ante esta corporación.

I. ANTECEDENTES

Ana Rocío Guerra Virgüez llamó a juicio a Medplus Medicina Prepagada S.A., con el fin de que fuera reintegrada

al puesto de trabajo de *«asesor comercial»* o a otro de igual o superior categoría; solicitó el pago de los salarios con los incrementos legales y prestaciones sociales desde la fecha del despido hasta la data de su reingreso; asimismo la cancelación de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, y por último, se tuviera por probada la relación laboral sin solución de continuidad. Subsidiariamente pidió la reliquidación de cesantías, intereses e indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST; perjuicios materiales y morales, lo que se cause ultra y extra *petita*; y las cosas del proceso.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró para la demandada *«desde el 25 de junio de 2008 hasta el 10 de febrero de 2017»*, mediante un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como asesora comercial; que devengaba un salario de $1.700.000 y que cumplió con todos los deberes y órdenes impetradas, no obstante, el 10 de febrero de 2017 fue despedida sin justa causa.

Expuso que, las metas impuestas unilateralmente por la empresa dependían de terceros o circunstancias *exógenas*, ajenas a su voluntad, pero a pesar de ello las acató, superando el 100% de las ventas exigidas; que para el 2016 debía atender un total de 138 usuarios y alcanzó 139, razón por la cual tuvo un reconocimiento público el 10 de noviembre de ese año.

Dijo que Medplus Medicina Prepagada S.A. nunca realizaba seguimientos a las ventas para evaluar la

producción, ni tampoco lo efectuó para el último trimestre del 2016; que el 8 de febrero de 2017 la llamaron para firmar unas «*"modificaciones de las condiciones de reconocimiento y pago de las comisiones y bonificaciones para la fuerza comercial"*», pero no lo hizo porque consideró que eran lesivas a sus intereses.

Explicó que, como consecuencia de lo anterior, sufrió «*una persecución*», a pesar de que jamás había tenido llamados de atención por incumplimiento de sus funciones.

Señaló que, para el 2015 fue diagnosticada con hernia central de columna y según resonancia del 2017 «*"Rotoescoliosis lumbar Izquierda. Aumento de Lordosis Lumbar", "HERNIA DISCAL CENTRAL y posterolateral izquierda, que indenta el saco dural, leve disminución de la amplitud de los forámenes de conjugación"*»; que la sociedad enjuiciada tenía conocimiento de su estado de salud y la despidió sin autorización del Ministerio del Trabajo.

Finalmente, sostuvo que para la fecha tenía una deuda con la cooperativa Cooptraiss por la suma de $78.893.644 y esto puso en riesgo su estabilidad económica, además porque debió asumir el pago de su medicina prepagada en un 100%, ya que cuando era empleada la subsidiaban en un 70%.

Al dar respuesta a la demanda, Medplus Medicina Prepagada S.A. se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los relativos a la fecha de terminación del contrato laboral, indicando que inició el 1 de noviembre de 2011 hasta el 10 de febrero de 2017; la modalidad de término

indefinido; el cargo que desempeñaba; la invitación a hacer parte del grupo de asesores VIP, pero que no era un reconocimiento otorgado a la accionante; y que no había solicitado permiso para despedirla al Ministerio de Trabajo, por no ser aplicable. Sobre los demás dijo que no le constaban o no eran ciertos.

En su defensa, alegó que entre esa sociedad y la señora Ana Rocío Guerra Virgüez existió un vínculo laboral desde el 1 de noviembre de 2011 hasta el 10 de febrero de 2017, el cual finalizó por una justa causa atribuible a la empleada, debido a que no cumplió por tres meses continuos con la cuota mínima de ventas de usuarios conforme lo disponía la normatividad de «*esquemas de comisiones y bonificaciones*» de la compañía.

Insistió en que la demandante, durante la vigencia del contrato, tuvo diferentes incumplimientos, tanto de las políticas internas como de sus obligaciones laborales y reglamentarias, e indicó las sanciones de las que fue objeto, así:

1. El 04 de abril de 2012, mi representada llamó la atención a la demandante, por la violación a sus obligaciones laborales, al comprobarse su incumplimiento en las metas comerciales correspondientes al mes de marzo de 2012.

2. El 04 de noviembre de 2015, mi representada llamó la atención a la demandante, por la violación a sus obligaciones laborales, al comprobarse un incumplimiento en la hora de inicio de la jornada laboral para los días 21 y 26 de octubre de 2015.

3. El 14 de enero de 2015, mi representada llamó la atención a la demandante, por la violación a sus obligaciones laborales, al comprobarse su incumplimiento en las metas comerciales correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2014.

4. El 09 de diciembre de 2015, mi representada llamó la atención a la demandante, por la violación a sus obligaciones laborales, al comprobarse su incumplimiento en las metas comerciales correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2015.

5. El 26 de abril de 2016, mi representada llamó la atención a la demandante, por la violación a sus obligaciones laborales, al comprobarse su incumplimiento en las metas comerciales correspondientes al mes de marzo de 2016.

Alegó que lo anterior acreditaba la justificación del despido de la actora.

Por otro lado, manifestó que la ex empleada no se quiso practicar el examen médico de retiro, habiendo sido notificada de la orden de su realización, por lo que se desconocía por parte de la empresa las circunstancias de salud que menciona en la demanda.

Así, trajo a colación las sentencias CSJ SL572-2021 y la del «*25 de mar. 2009, rad. 35606*», para indicar que, al momento de la terminación de la relación laboral, la demandante no contaba con ninguna protección especial por estabilidad laboral reforzada, ni recomendaciones médicas vigentes.

Reiteró que la terminación unilateral del contrato de trabajo de la actora no obedeció a su estado de salud, y que se habían hecho todos los pagos de manera oportuna y completa a su favor; que en un caso hipotético se considerara que ésta gozaba de una estabilidad reforzada, lo anterior no podía serle oponible, toda vez que no era la situación vigente al momento del finiquito laboral.

Propuso como excepción previa la de inepta demanda por falta de los requisitos formales por indebida acumulación de las pretensiones; y de mérito planteó las de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción, *«inexistencia de elementos que configuren una terminación de trabajo sin justa causa»*, buena fe y *«falta de causa».*

El juzgado de instancia en audiencia del 19 de agosto del 2021 resolvió declarar no probado el medio exceptivo propuesto como previo y ordenó la continuación del proceso.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 19 de agosto de 2021, el Juzgado Treinta y Nueve Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió:

> **PRIMERO: ABSOLVER a MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA S.A.**, de todas las pretensiones incoadas por **ANA ROCÍO GUERRA VIRGUEZ**, atendiendo las consideraciones expuestas en la parte motiva.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** probadas las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO, INEXISTENCIA DE ELEMENTOS QUE CONFIGUREN UNA TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA Y FALTA DE CAUSA, propuestas por la demandada, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
>
> **TERCERO: CONDENAR** en **COSTAS** a la parte demandante. Inclúyase en la respectiva liquidación la suma de 1 SMLMV.
>
> **CUARTO: CONSÚLTESE** la presente decisión con el Superior, por resultar adversa a la demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar la apelación de la parte accionante, mediante sentencia del 13 de diciembre de 2022, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, decidió:

> **PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia apelada, pero conforme con lo aquí motivado.
>
> **SEGUNDO: COSTAS** a cargo del demandante, como agencias en derecho inclúyase la suma de 1 SMLMV.
>
> **TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital, "al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes", de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 1° del artículo 2° del PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

Para adoptar esa decisión, el colegiado fijó como problema jurídico determinar si al momento del finiquito del contrato de trabajo, Ana Rocío Guerra Virgüez era sujeto de especial protección por su estado de salud, y si fue válida la justa causa de terminación de la relación laboral alegada por Medplus Medicina Prepagada S.A.

Para desatar esos planteamientos, comenzó por decir que eran hechos no controvertidos *i)* que la demandante tuvo una relación laboral con la sociedad enjuiciada desde el 1 de noviembre de 2011 hasta el 10 de febrero de 2017; *ii)* que este vínculo finalizó porque la demandada adujo una justa causa de despido; y *iii)* que la modalidad contractual que unió a las partes fue a término indefinido (f.os 38 a 46 del expediente de primera instancia).

Seguidamente, trajo a colación el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, resaltando que en este se estableció que ninguna persona en condición de discapacidad puede ser despedida por razón de esa situación, salvo que medie autorización del inspector de trabajo, y que si ello llegare a ocurrir sin dicho permiso, el trabajador tiene derecho a que su contrato sea restablecido sin solución de continuidad y se

reconozcan todos los emolumentos laborales dejados de percibir e indemnizaciones a las que haya lugar.

También se refirió a las sentencias CC C-531-2000 y SU-087-2022 para decir que, en la primera, el precepto legal mencionado había sido declarado exequible condicionalmente por la Corte Constitucional; y que en la segunda se establecían las reglas para analizar las causas laborales atribuibles a un fuero de salud.

De este modo concluyó que, «*la simple mengua de salud*» del trabajador no era suficiente para determinar que era merecedor de la protección laboral reforzada, ya que esa situación de debilidad manifiesta debía ser tal que dificultara sustancialmente a este cumplir sus labores en las condiciones en las que las venía desempeñando (CSJ SL11411-2017 y SL2797-2020).

El juzgador de segundo grado citó la providencia CSJ SL572-2021, que enseñó los medios para acreditar la calidad de discapacidad; y estudió las pruebas allegadas en el presente caso (f.os 9-11), así:

> Obra a fls. 76 a 78 del del (sic) PDF 01 del expediente digital, los resultados de una resonancia magnética simple de columna lumbosacra (Resonancia Magnética del Country S.A.), de fecha 1º de agosto de 2015.
>
> Obra a fl. 80 a 82 ib., los resultados de una resonancia magnética de columna lumbosacra (Resonancia Magnética del Country S.A.), de fecha 8 de febrero de 2015, practicada a la actora.
>
> Obra a fls. 84 a 86 ib., los resultados de una resonancia magnética de columna lumbosacra (Resonancia Magnética del Country S.A.), de fecha 9 de marzo de 2018, practicada a la actora.

Por otro lado, analizó las declaraciones del representante legal de la demandada; el interrogatorio de parte de la demandante; y los testimonios de los señores Henrry Carranza Villegas, Martha Morales y Katherine Marulanda Villalba.

Explicó que de las probanzas se tenía que a pesar de que Ana Rocío Guerra Virgüez padecía de hernia discal al momento de la ruptura del vínculo de trabajo, tal diagnóstico no le impedía realizar las labores para las cuales fue contratada con normalidad, ya que inclusive tenía esta enfermedad desde el 2015 que no le generó incapacidades que limitaran el cumplimiento de sus funciones como asesora comercial durante este periodo.

Al examinar el interrogatorio de parte absuelto por la actora, determinó que, aunque dijo haber tenido incapacidades en noviembre de 2015 y enero de 2017, esto no quedó probado en el plenario, pero que, si en gracia de discusión hubiese ocurrido de esa forma, no es suficiente para declarar un estado de debilidad manifiesta, máxime porque no existía ninguna recomendación médico laboral, un tratamiento o intervención de calificación de pérdida de capacidad laboral en curso.

Con respecto a las pruebas, sostuvo que el representante legal de la empresa, en su interrogatorio, adujo que no sabía del estado de salud de la demandante cuando finalizó su contrato, y que esta se veía como una persona saludable, activa, laboraba en jornadas normales y no presentó incapacidades en el último año.

En lo atinente a los testimonios, dijo que «*vagaron*» mucho, pues «*Henry Carranza adujo que la demandante le comentó que estuvo incapacitada, y Martha Morales supuso tal situación explicando la metodología para reportar las incapacidades*», por lo anterior indicó que de estos dichos no se logró establecer que la demandada tuviera conocimiento de la situación de la actora.

Concluyó diciendo que, examinado el elenco probatorio, no se cumplían los requisitos desarrollados jurisprudencialmente para conceder a la demandante un fuero de salud, ya que no se había demostrado una condición que le impidiera o dificultara significativamente el regular desempeño de sus actividades laborales; también afirmó que se había acreditado que la parte accionada desconocía sobre la patología de hernia discal sufrida al momento del finiquito del contrato de trabajo, la que a todas luces no era una enfermedad grave ya que los testigos fueron contundentes en decir que ella «*era buena en lo que hacía en su trabajo*», de lo que se podía colegir que laboraba de forma adecuada, poniendo de presente que la desvinculación no fue por un acto discriminatorio de la compañía.

Ahora, con respecto a la justa causa del despido, el colegiado se refirió al proveído CSJ SL816-2022 para decir que le corresponde al empleador demostrar los motivos que invocó como justa para fulminar unilateralmente la relación con la empleada, pues no bastaba con la simple afirmación de su acusación. Señaló que los requisitos para dar por

terminado el contrato según la sentencia CSJ SL496-2021, son:

> "i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido…"

Además, mencionó la providencia CSJ SL785-2022, para indicar que aun cuando el empleador considera que la acción u omisión que cometió su empleado fue *«grave»,* esta debe someterse al *«escrutinio probatorio pertinente».*

En este sentido, el Tribunal encontró probado que Ana Rocío Guerra Virgüez atendió algunas peticiones del patrono a sus llamados de atención por el no cumplimiento de las metas trazadas en octubre, noviembre y diciembre de 2016, ya que así lo sostuvo la accionante en el interrogatorio de parte, por lo que infirió que sí había tenido la oportunidad de rendir su versión de los hechos previo al finiquito laboral.

Más adelante, el sentenciador de segundo grado trajo a colación las razones por las cuales se dio por terminada la relación de trabajo el 10 de febrero de 2017 (f.º 15), y determinó que los requerimientos impartidos por la sociedad demandada databan de fechas anteriores al despido, esto es, 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017, entonces no se vulneró el principio de inmediatez.

De otro lado, para establecer si se configuró o no la justa causa de la finalización del vínculo, es decir, si se

incumplieron o no las metas diseñadas por la accionada, el *ad quem* se remitió al contrato de trabajo suscrito por las partes, cláusula 1 numeral 4, la cual indicaba que el trabajador tenía la obligación de llevar a cabalidad todas las instrucciones que le impartiera la empresa y que en el literal e de la cláusula 7 se plasmaba que no cumplir con la cuota mínima de producción era considerado una falta grave para el empleado.

Memoró los numerales 28 y 34 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo, que también establecían que eran obligaciones especiales de Ana Rocío Guerra cumplir con las metas que periódicamente el empleador le señale, y el art. 45 numeral 28 le prohibía no alcanzar el porcentaje de los indicadores previamente establecidos por el empleador. Esto en concordancia con el art. 62 del CST.

Por lo anterior, itera que la actora no cumplió con sus deberes plasmados en el contrato laboral y en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, entonces ni siquiera se tenía que calificar si la conducta de la demandante era grave o no, porque ya estaba así contemplada en el acuerdo de voluntades firmado y estipulado entre las partes; por lo tanto, la demandada estaba habilitada para efectuar la terminación del vínculo, como lo realizó.

Citó las sentencias con «*Rad. 35998 del 25 de junio de 2009, Rad. 35675 del 10 de agosto de 2009, Rad. 38420 del 2 de mayo de 2012, SL435-2018 del 28 de febrero de 2018, SL375-2018, SL2193-2019 del 19 de junio de 2019*» para afirmar que en el presente caso, para el despido, el empleador

no tenía que remitirse a lo dispuesto en el Decreto 1373 de 1966 como lo pretendía la actora, sino que la omisión especifica que tuvo se encontraba cobijada por el contrato laboral y el reglamento interno de trabajo, y por ende no era necesario realizar el procedimiento especial al que ésta aludía, ya que en el *sub lite* bastaba con que se incumpliera lo acordado para darse por terminada la relación de trabajo, como en efecto sucedió.

Por otra parte, el colegiado evaluó los informes realizados por la gerente de gestión humana de Medplus Medicina Prepagada S.A., dándoles valor probatorio para evidenciar las falencias que había tenido la trabajadora en sus tareas, e indicó que a pesar de ser elaborados por alguien que está vinculado a la empresa accionada, ella era la persona idónea para verificar dichos aspectos, resaltando que tales documentales se valoraron conforme al principio de libre formación del convencimiento (CSJ SL3239-2015).

En conclusión, estimó que acorde con la jurisprudencia y normas citadas estaba acreditado que las partes tenían un acuerdo plasmado en el literal e cláusula 7 del contrato de trabajo, cuál era que el incumplimiento de la cuota mínima de producción daba lugar a la culminación de la relación laboral, pues se consideraba una falta grave; esto en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo numerales 28 y 34 del artículo 43, así como en el numeral 28 del artículo 45.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la parte recurrente que la corporación case la sentencia fustigada, para que en sede de instancia se revoque la de primer grado y, consecuencialmente se condene a la sociedad demandada conforme a las pretensiones principales de la demanda inicial, o en su defecto, a las subsidiarias, proveyendo en costas como corresponda.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, los cuales son replicados en su oportunidad por la parte accionada, pero por cuestiones metodológicas se abordará inicialmente el estudio conjunto de los cargos segundo y tercero, seguido el primero, y finalmente el cuarto.

VI. SEGUNDO CARGO

Se acusa la sentencia del Tribunal de infringir directamente, por falta de aplicación, los artículos 13, 25, 29, 53 y 229 de la Constitución Nacional; los artículos 19, numeral 9 del artículo 62, 58, 60, 115, 140 del CST, el artículo 28 y 1746 del Código Civil; el numeral 9 del artículo 7 del Decreto ley 2351 de l965, el artículo 2 del Decreto 1373 de l966 y artículo 2.21.1.13 del Decreto 1072 de 2015; los artículos 8, 24, 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos; los artículos 8 y 11 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 7 del Convenio 158 OIT; Ley 1143 del 4 de julio de 2007 que aprobó el Tratado de Libre

Comercio, sus *«Cartas Adjuntas»* y *«Entendimientos»* suscritos en Washington el 22 de noviembre de 2006 numeral 17.3 y concordantes sobre *«Derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación efectiva».*

La censura asevera que «no se discuten las conclusiones fácticas del *ad quem*, en el entendido de que se trata de un despido ineficaz por violación del debido proceso previo a la terminación unilateral», y específicamente, por falta de aplicación de los decretos 1373 de 1966 y 1072 de 2015, como también del artículo 140 del CST, con los efectos que apareja el restablecimiento de la relación de trabajo rota injustamente por voluntad del empleador.

Aduce que en ese protuberante yerro jurídico incurrió el juez plural al colegir que, ante el incumplimiento de metas por parte de la trabajadora de octubre a diciembre de 2016, para su despido no era necesario acudir al procedimiento previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, porque no se trataba de un rendimiento deficiente sino de la inobservancia de lo acordado en el contrato laboral y de lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo.

Que escudándose en tal conjetura, el juzgador de la apelación inaplicó la citada norma y el artículo 2.21.1.13 del Decreto 1072 de 2015, siendo del caso hacerlo, como quiera que el debate giró en torno a la falta de acatamiento de las metas comerciales por la actora; y si bien al tenor del numeral 9 del artículo 62 CST, el empleador puede dar por terminada la relación laboral cuando se trata de la conducta que le fue atribuida a la accionante, el patrono

inexorablemente debe ceñirse a aquella preceptiva so pena de afrontar las consecuencias allí previstas. En consecuencia, el Tribunal tenía la obligación de aplicar el mentado paradigma normativo, pues no hacerlo choca frontalmente con el ordenamiento constitucional y jurídico del país, con los tratados internacionales relacionados con la protección especial al derecho fundamental al trabajo, así como con los artículos 8, 24, 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos; 8 y 11 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el 7 del Convenio 158 OIT; la Ley 1143 del 4 de julio de 2007 que aprobó el T.L.C. sus *«Cartas Adjuntas»* y sus *«Entendimientos»* suscritos en Washington el 22 de noviembre de 2006 numeral 17.3 y concordantes sobre *«Derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación efectiva».*

En esa misma línea, el casacionista sostiene que el juez colegiado no solo violó el antedicho ordenamiento, sino también el artículo 29 constitucional, en cuya virtud se debe garantizar el debido proceso para lo cual era imprescindible agotar el procedimiento previsto en el citado decreto conforme al principio de favorabilidad, al Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre *«Procedimientos Previos a la Terminación de la relación de trabajo»,* al Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos que consagró la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y a las causas de justa separación.

Que, como consecuencia de tal desacierto jurídico,

también se inaplicó el artículo 140 del CST que consagra el reintegro del trabajador, con el pago de los salarios dejados de percibir, evidenciándose así la manifiesta transgresión legal apuntada en el cargo.

VII. RÉPLICA.

En su escrito de oposición, la parte enjuiciada alega que *«la modalidad escogida»* por la parte recurrente resulta equivocada, toda vez que en la sentencia acusada se indicaron las razones por la cuales en el caso presente no era procedente la aplicación del procedimiento previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, compilado en el artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015, es decir, que el Tribunal para fundamentar su decisión sí consideró la disposición que echa de menos el censor, al punto que la estudió para concluir que ante la ausencia de los supuestos fácticos previstos en esa norma era improcedente su aplicación.

Señala que el Tribunal nunca concluyó que el despido de la demandante era ineficaz por violación al debido proceso, por lo cual tampoco era procedente emplear el artículo 140 del CST, puesto que la sentencia acusada se fundamentó en que no había lugar a la aplicación del trámite previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, compilado en el artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015, debido a que la causal de terminación del contrato laboral no correspondía a la tipificada en el numeral 9 del literal a del artículo 62 CST, sino a la prevista en el numeral 6 de la citada normatividad sustancial, esto es, por haber incurrido la demandante en una falta calificada como grave en el

contrato de trabajo.

Precisa además, que en gracia de discusión, la supuesta inobservancia del procedimiento aludido no tiene como consecuencia el reintegro, sino el reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST, tal como se dijo en la sentencia CSJ SL5195-2021. Y, al haberse concluido acertadamente que el despido de la demandante fue por justa causa con fundamento en la causal 6 del literal a) del artículo 62 del CST y por no ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, no había lugar a ello. En consecuencia, al desestimarse esta pretensión no era procedente aplicar el artículo 140 del CST.

Finaliza la parte accionada concluyendo que no se soslayó por rebeldía o ignorancia las normas sustanciales indicadas por el censor, motivo por el cual no se configuró la infracción directa alegada.

VIII. TERCER CARGO

Se acusa la sentencia de infringir directamente, por interpretación errónea, los artículos 13, 25, 29, 53 y 229 de la Constitución Nacional; los artículos 19, 62.9, 58, 60, 115, 140 del CST, los artículos 28 y 1746 del Código Civil; los Decretos 1373 de l966 y 1072 de 2015, los artículos 8, 24, 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos; los artículos 8 y 11 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; los artículos 7, 8, 9 37 y 38 del Decreto ley 2351 de l965; el artículo 7 del Convenio 158 OIT; la Ley 1143 del 4 de julio de 2007 que aprobó el Tratado de Libre Comercio,

sus *«Cartas Adjuntas»* y *«Entendimientos»* suscritos en Washington el 22 de noviembre de 2006 numeral 17.3 y concordantes sobre *«Derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación efectiva».*

Alega la parte recurrente que el Tribunal, con su parcializado discurso, efectuó una errónea interpretación del artículo 2 del Decreto 1373 de 1966 y del Decreto 1072 de 2015, que regulan el necesario procedimiento a seguir frente al incumplimiento de metas, como es el presente caso, y que para corroborar este aserto basta con detenerse en la forma equivocada como discurrió frente al tema.

Arguye que, es evidente que el fallador dio a los citados ordenamientos una inteligencia que no tienen, como quiera que en tratándose de incumplimiento de metas, lo que ellos consagran es que debe mediar un requerimiento previo al trabajador para luego hacer un cuadro comparativo de rendimiento promedio, a fin de que el implicado presente sus descargos, y si el empleador no quedare satisfecho, hacérselo saber al trabajador por escrito dentro de los ocho días siguientes.

Dice que el *ad quem* ignoró el precedente de la Corte contenido en la sentencia CSJ SL, 4 ag. 2009, rad. 35516, así como el de la Corte Constitucional plasmado en el proveído CC C-593-2014, en cuya virtud, en estos casos, se debe documentar el procedimiento, debe existir prueba de la recepción por el trabajador de la información sobre metas, objetivos, rendimiento y de la notificación de los requerimientos, el empleador debe contar con material

probatorio para el despido, realizar estudios de productividad, verificar la continuidad del bajo rendimiento, analizar si la situación es atribuible al trabajador frente a su capacidad de trabajo o si las cargas laborales fueron excesivas, y estudiar si la productividad ha disminuido por hechos como vacaciones, licencias o incapacidades.

Seguido, el casacionista hace alusión a la figura del precedente judicial, citando para el efecto las sentencias CC SU-068-2018 y C-104-1993, argumentando que el sentenciador no lo tuvo en cuenta ante la arbitraria intelección normativa que hizo al ignorar lo decantado por estas corporaciones en las referidas providencias, las que son fuente formal y material de derecho, de la cual derivan su fuerza vinculante según la providencia CC SU-120-2003.

Concluye el censor aseverando que, la interpretación de la ley por parte del juez plural fue equivocada en grado superlativo, y de contera lo condujo fatalmente a la violación del debido proceso, motivo por el cual el despido deviene en ineficaz, por lo que se impone el reintegro impetrado, con sus correspondientes consecuencias, o en su defecto, el pago de la indemnización legal con el resarcimiento de los perjuicios acreditados en el plenario, de acuerdo con los criterios de la Corte Constitucional expuestos en la sentencia CC C-1507-2000 y de la Sala Laboral de la Corte contenidos en la providencia CSJ SL, 12 dic. 1996, rad. 8533.

IX. RÉPLICA.

La sociedad enjuiciada se pronuncia frente al ataque de

la parte accionante, cuestionando la falta de técnica en la demanda de casación al plasmar en el alcance de la impugnación, que en sede de instancia se revoque la decisión absolutoria y se condene a la parte accionada de acuerdo con las pretensiones principales de la demanda o, en su defecto, con las peticiones subsidiarias, sin especificar nada más.

A su vez, dice que se hace alusión a la infracción del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, y la violación de la Ley 1143 de 2007 que aprobó el *«Acuerdo de promoción comercial entre la República de Colombia y los Estados Unidos de América»*, sus *«Cartas Adjuntas»* y sus *«Entendimientos»,* suscritos en Washington el 22 de noviembre de 2006, numeral 17.3, las cuales no constituyen normas de carácter sustancial del orden nacional; y además, hay ausencia de exactitud de los preceptos objeto de ataque del Decreto 1373 de 1966.

Señala además que, la sentencia se fustiga por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los Decretos 1373 de 1966 y 1072 de 2015, sin individualizar los preceptos supuestamente infringidos, como tampoco precisó en qué consistió el desvío interpretativo que le adjudica al juzgador de la alzada de las disposiciones legales mencionadas, ni cuál es el sentido de la norma que supuestamente fue desconocida o contrariada.

Que, brilla por su ausencia el análisis comparativo entre el entendimiento dado por el *ad quem* y el recto sentido de las normativas a que alude. Amén de ello, al desarrollar el cargo se limita a indicar que tratándose de un

incumplimiento de metas debía seguirse el procedimiento previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, compilado en el artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015, el cual reglamenta la causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa contemplada en el numeral 9 del literal a) del artículo 62 CST, por lo que el reproche en realidad no está encaminado a demostrar un error en la comprensión de la norma, sino la defectuosa adecuación del supuesto fáctico dado por probado en el fallo acusado, por lo cual la modalidad escogida resulta inapropiada.

Asevera la parte accionada que, si bien lo anterior es suficiente para desestimar el reproche, debe advertirse que en el fallo acusado se consideró que la relación laboral culminó con justa causa con fundamento en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 CST, debido a que las partes pactaron el incumplimiento de la cuota mínima de producción como una falta grave en la cláusula séptima del contrato de trabajo, encontrándose demostrada la infracción en que incurrió la demandante por el incumplimiento de las metas establecidas en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016.

Entonces, si se considerara que la inobservancia de las mismas puede tipificarse en la causal prevista en el numeral 9 del literal a) del artículo 62 del CST, ello no obsta para que dicha conducta también pueda calificarse como una falta grave y, por ende, fundamentar el despido en el numeral 6 ibidem, sin que exista la obligación de agotar ningún procedimiento previo para el efecto, más allá de brindarle la oportunidad al trabajador de ser oído (CSJ SL2351-2020 y CC SU-449-2020), como ocurrió en el caso de marras, al

requerirse las explicaciones a la demandante, razón por la cual no se vulneró el debido proceso a la actora como alega la censura.

X. CONSIDERACIONES

Preliminarmente, la Corte se pronunciará respecto a la falta de técnica denunciada por la parte opositora, en los siguientes términos:

Del alcance de la impugnación para la Sala deviene sin ninguna dificultad entender que la finalidad del censor es que se case la sentencia del Tribunal para que en sede de instancia revoque la del *a quo* y se concedan a su favor el reintegro como pedimento principal, o en subsidio la indemnización por despido injusto, lo cual guarda consonancia con las postulaciones que fueron objeto de la alzada y sobre las cuales se pronunció el sentenciador de segundo grado en la providencia flagelada en casación. Lo anterior, sustentado en la sentencia CSJ SL, 15 ag. 2006, rad. 27322.

Frente a la cita del artículo 7 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, y la violación de la Ley 1143 de 2007 que aprobó el *«Acuerdo de promoción comercial entre la República de Colombia y los Estados Unidos de América», sus «Cartas Adjuntas»* y sus *«Entendimientos»,* suscritos en Washington el 22 de noviembre de 2006, numeral 17.3, las cuales si bien no constituyen normas de carácter sustancial del orden nacional, ello no implica una falta de proposición jurídica, dado que también se señalaron normas de derecho sustantivo laboral, las que

conjuntamente, a juicio del casacionista, fueron infringidas en la decisión de segunda instancia, haciendo una sustentación suficiente para que pueda válidamente la Sala pronunciarse de fondo.

En lo tocante a la ausencia de exactitud de los preceptos objeto de censura del Decreto 1373 de 1966, sin hacer mayores disquisiciones, se avizora en el aparte de la demostración del cargo que en forma clara y precisa se hace alusión al artículo 2 de la citada normatividad.

De lo esbozado se infiere que, los equívocos de técnica planteados por la sociedad demandada no tienen la entidad de conducir a la desestimación de los ataques; por lo tanto, se procede a abordar su estudio.

Debe precisarse, atendiendo los términos utilizados por el censor al plantear el segundo cargo, que *«la falta de aplicación»* de la ley no es un concepto de violación en casación laboral, como sí lo es en civil, pues lo correcto es atacar la sentencia por infracción directa; sin embargo, dicha falta de técnica deviene superable.

Ahora bien, es necesario rememorar por parte de esta colegiatura que cuando se formula un cargo por la vía directa o de puro derecho, la parte recurrente debe plantear la acusación al margen de cuestiones probatorias, dejando la inconformidad con los supuestos fácticos encontrados probados por el juzgador para el cargo por la vía indirecta o de los hechos.

Precisado ello, y a fin de resolver en conjunto los citados embates, le corresponde a la Sala definir si cuando se da por terminado el contrato laboral por incurrir en una falta grave -incumplimiento de metas-, pactada como tal en el contrato y en el reglamento interno de trabajo, debe seguirse o no el procedimiento previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, compilado en el artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015, ya que ese constituye el error jurídico que el censor reprocha al Tribunal en ambos ataques, pues en su sentir, el empleador debía cumplir dicho trámite previo a dar por terminada la relación empleaticia a la actora.

Atendiendo la citada inconformidad, hay que señalar de entrada, que no es dable asimilar la causal de terminación del contrato de *incumplimiento de metas* prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST -invocada a la demandante-, con el «*deficiente rendimiento en el trabajo*», contemplado en el numeral 9 de la referida norma, la cual sí exige el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966. Así lo tiene adoctrinado esta Corte, verbigracia, en la sentencia CSJ SL, 25 jun. 2009, rad. 35998, donde se indicó:

> Ahora, el Tribunal consideró que la causal aducida por la empleadora fue el deficiente rendimiento del trabajador y frente al cual tenía que seguirse el procedimiento previsto en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966.
>
> La comparación entre lo que acredita el contrato de trabajo, la causal invocada y la conclusión del sentenciador de la alzada, muestra a simple vista el equívoco de éste al considerar que el motivo del despido había sido el deficiente rendimiento del trabajador en sus labores.
>
> Así se afirma, pues el deficiente rendimiento del trabajador en sus labores como causal de despido, no necesariamente guarda relación con la actividad de vendedor que desempeña un asalariado, pues aquella tiene una naturaleza genérica, mientras

> que la aducida por la empleadora de acuerdo con el contrato de trabajo, es concreta y específica, ya que se refiere a una determinada actividad, como son las ventas que en (sic) debe realizar el operario en el tiempo en el tiempo (sic) acordado contractualmente, como ocurrió en la causa que se estudia.
>
> Por tanto, es indudable que el Tribunal se equivocó al considerar como causa de despido un motivo que no fue el que realmente alegó la empresa, y por ende el cargo es fundado, pues de conformidad con el numeral 6º del artículo 7º, literal a) del Decreto 2351 de 1965, es justa causa de despido por parte del empleador el que el trabajador incurra en una falta grave calificada como tal en pacto, convención colectiva, reglamento interno o contrato de trabajo.

(Subraya de la Sala)

De lo dicho se colige que en ningún error jurídico incurrió el sentenciador de segundo grado, porque el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966 y del Decreto 1072 de 2015, cuya aplicación extraña la censura, no devienen ajustables al caso, ante la ausencia de los supuestos fácticos previstos en dichos textos legales, ya que el *sub lite* no trataba de un rendimiento deficiente de la trabajadora, pues no fue la conducta que se le imputó en la carta de despido, como sí lo fue el incumplimiento puntual y preciso de las metas de ventas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, acordado como falta grave en el convenio laboral y en el reglamento interno de la empresa, escenario este último, se itera, no corresponde a lo regulado en el numeral 9 del artículo 62 del CST, y en cambio sí a lo contemplado en el numeral 6 *ibidem*, norma cuya aplicación era la procedente en el presente asunto.

Es pertinente indicar que el presente caso difiere de lo resuelto por esta Corte en la sentencia CSJ SL704-2024, porque en el *sub lite* no es dable concluir que el

incumplimiento de las metas atribuido a la demandante se podía entender como un bajo rendimiento, pues en la citada providencia esa conducta no estaba pactada como una falta grave, pudiéndose por tanto asimilar a la estipulada en el precitado numeral 9 del artículo 62 del CST, mientras que en este proceso sí está contemplada como una causal autónoma, tal como se verá más adelante.

Y es que, precisamente, en este asunto el fallador de segundo grado dio por acreditado que la accionante no observó las metas estipuladas en el convenio laboral y en el reglamento interno de trabajo, que tal conducta fue estipulada por las partes en los citados instrumentos como una falta grave, y que, en consecuencia, ello encuadraba en la justa causa de despido prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST, actuar que fue el enrostrado en la carta por medio de la cual le fulminó el vínculo de trabajo el 10 de febrero de 2017, lo que dicho sea de paso, fue comprobado en juicio.

En este orden de ideas, el análisis jurídico efectuado es suficiente para que los ataques no prosperen.

XI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de segundo grado por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de los artículos 19, 58, 62 modificado por el art. 7 del Decreto ley 2351 de 1965; art. 64 modificado por el art. 28 de la Ley 789 de 2002, artículos 104, 115, 127 del CST, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; el Decreto 1373 de 1966, en concordancia con los

artículos 13, 25, 29, 53, 93 y 229 de la Constitución Política; artículos 28 y 1746 del Código Civil; artículos 8, 24, 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos; artículos 8 y 11 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; artículo 7 del Convenio 158 OIT; la Ley 1143 del 4 de julio de 2007 que aprobó el Tratado de Libre Comercio, sus «*Cartas Adjuntas*» y sus «*Entendimientos*» suscritos en Washington el 22 de noviembre de 2006 numeral 17.3 y concordantes sobre «Derechos fundamentales en el trabajo y su aplicación efectiva».

La parte actora afirma que el origen de la infracción legal es consecuencia de los siguientes errores de hecho:

> 1. No dar por acreditado, estándolo, que la actora, era sujeto de especial protección cuando se produjo su desvinculación laboral y que por ende procedía el amparo por estabilidad laboral reforzada.
>
> 2. Dar por probado, sin estarlo, que el despido de la demandante se produjo por justas causas.
>
> 3. Dar por acreditado sin ser cierto que, que entre la actora y la demandada se pactó el cumplimiento de metas, cuando no existe monto o tope alguno de las ventas mínimas, para establecer el presunto incumplimiento y la gravedad de la falta, como justa causa de terminación del contrato de trabajo.
>
> 4. No dar por probado siendo evidente, que el despido de la trabajadora fue injusto y que consecuencialmente procedía el reintegro, o en su defecto, la condena por la indemnización legal correspondiente.

Para el efecto, denuncia como pruebas mal apreciadas las siguientes:

> 1. Contrato de trabajo (Fl 30 a 38), 2. Resonancia magnética de columna lumbosacra (del Country S.A). del 1 de agosto de 2015 (Fls 76 a 78), 3. Resonancia magnética de columna lumbosacra (del Country S.A). del 8 de febrero de 2015 (Fls. 80 a 82), 4. Resonancia magnética de columna lumbosacra (del Country S.A). del 9 de marzo de 2018 (Fls 84 a 86), 4. Carta de

> Despido del 10 de febrero de 2017 (Fls 100 y 101), 5. Interrogatorio de parte de la demandada. 6. Interrogatorio de la actora, 7. Solicitud de explicaciones del 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017, por incumplimiento de metas del 2016 (Fls 96 a 98); 8. Reglamento Interno de Trabajo, 9. Testimonios de Henry Carranza, Martha Morales y Katherine Marulanda Villalba.

En la demostración del cargo señala que el colegiado se equivocó al indicar que si bien la empleada al momento del finiquito del contrato laboral sufría de hernia discal, ello no fue impedimento para que ejecutara con normalidad las funciones para las que fue contratada, puesto que no estuvo bajo recomendaciones o incapacidades médicas salvo en los meses de noviembre de 2015 y enero de 2017, lo que no era suficiente para declarar un estado de debilidad manifiesta, máxime cuando tener un diagnóstico médico no es sinónimo de encontrarse en dicha situación, menos aún al no haberse acreditado fehacientemente que la parte enjuiciada tuviera conocimiento de ello, lo que conllevó a no concederle a la accionante la protección foral por salud y ordenar su reintegro.

En lo que concierne a la terminación unilateral del contrato, el censor señala que el juez de la alzada hizo un endeble estudio de las probanzas referentes a los requerimientos por incumplimiento de metas, la data del despido que acaeció el 10 de febrero de 2017, más las comunicaciones del 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016, 10 de enero de 2017, con las que concluyó que no se alteró el principio de inmediatez; que la actora incumplió las metas pactadas para los meses de octubre a diciembre de 2016, lo que constituyó una falta grave que daba lugar a la terminación del contrato, en concordancia con los numerales

28 y 34 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo, así como en lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 del CST.

A juicio del recurrente, a simple vista se advierte que lo resuelto por el *ad quem* deviene en contravía de las pruebas antes enlistadas, por las siguientes razones:

La carta de despido del 10 de febrero de 2017 (f.os 100 a 101) es apta solamente para acreditar ese hecho, más no su justificación. Señala además que en la misma se le reprocha un supuesto incumplimiento de sus obligaciones y funciones laborales sobre ventas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016, vale decir 120, 90, 60 y 30 días antes de la finalización unilateral de su contrato laboral, circunstancia temporal que es más que suficiente para tornar tal decisión del empleador en injusta por la ausencia de inmediatez, amén de que se trata de una prueba fabricada a su favor por la demandada, máxime cuando en el contrato de trabajo (f.os 30 a 38), ni en el Reglamento Interno de Trabajo aparece consignado el cumplimiento de metas comerciales como justa causa de despido, ello aunado a que tal probanza carece de autenticidad por ausencia de firma responsable.

En cuanto a la solicitud de explicaciones del 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017, por el presunto incumplimiento de metas correspondientes al año 2016 (f.os 96 a 98), dijo que era otra prueba elaborada por la parte accionada que no acredita que la trabajadora hubiese incurrido en tales conductas.

Frente al interrogatorio de parte practicado al representante legal de la sociedad enjuiciada, arguye que aceptó hechos que favorecen a la demandante, como que entre los requerimientos efectuados por la empresa a la actora no medió un lapso de ocho días; que nunca se le presentó un cuadro comparativo de rendimiento promedio; que la trabajadora no presentó sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes; que la empresa empleadora después de los mismos no le dio a conocer su inconformidad con las explicaciones por ella dadas; que no hubo un proceso disciplinario al respecto, ni se le otorgó un plazo para ejercer su derecho de defensa; que la parte accionada no documentó previamente a la empleada sobre los hechos censurados; y que no existen estudios sobre su productividad y rendimiento.

En lo que respecta al interrogatorio de parte al que fue sometida la accionante, argumenta el casacionista que no es viable afirmar que ella hubiere declarado y aceptado hecho alguno que pueda perjudicarla, como es de la naturaleza misma de la confesión.

En torno a la resonancia magnética de columna lumbosacra del 1 de agosto de 2015 (f.os 76 a 78), resonancia magnética de columna lumbosacra del 8 de febrero de 2015 (f.os 80 a 82), resonancia magnética de columna lumbosacra del 9 de marzo de 2018 (f.os 84 a 86), plantea el censor que tales documentales comprueban que la actora si estaba limitada en su salud, ya que era una disminuida física y se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento del

despido, hechos conocidos por la sociedad empleadora toda vez que le impedían el normal y adecuado desempeño de sus actividades, por lo que era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada como enseña la Corte Constitucional en la sentencia CC SU-087-2022.

Afirma la parte recurrente que, al resultar demostrado el error sobre la prueba calificada, se abre paso al examen de los testimonios rendidos por Henry Carranza y Martha Morales, quienes fueron compañeros de la actora y atestiguaron sobre su precario estado de salud, pues estaban en condiciones objetivas de ver y oírlo por su cercanía a ella y su participación en las reuniones matutinas, en las que, de viva voz la escucharon hablar con los jefes sobre su estado de salud y no obstante su impecable desempeño laboral en un entorno totalmente adverso a su persona.

Por último, el casacionista dice que el equivocado análisis del citado acervo probatorio le impidió al Tribunal concluir que el pregonado incumplimiento de metas mencionado en la carta de despido era insuficiente para justificar la terminación unilateral de la relación laboral de la actora, quien era víctima de una evidente discriminación de la demandada por su frágil estado de salud, lo que era de conocimiento de su patrono; supuestos fácticos éstos que conllevaban a la revocatoria de la decisión del juez de primera instancia, y de contera, al otorgamiento de las pretensiones incoadas en la demanda.

XII. RÉPLICA.

Manifiesta la parte enjuiciada en su escrito de oposición

que, cuando en casación se acusa la sentencia por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida, uno de los requisitos esenciales es el error de hecho que implica acreditar el yerro fáctico en alguna de las pruebas calificadas, pero que la parte actora dentro de las probanzas mal apreciadas hace alusión a la testimonial, la cual por sí sola no es viable en casación. Por lo tanto, el eventual estudio de tal medio probatorio es posible si previamente el recurrente demuestra la equivocación manifiesta, circunstancia que brilla por su ausencia, ya que no hay ninguna argumentación que permita establecer cuál fue la errada o irrazonable valoración de las mismas.

Argumenta que el hecho de no compartir la parte demandante las conclusiones fácticas del colegiado de segundo grado, jamás generará errores por una falta o indebida apreciación probatoria, debido a que los falladores de instancia al tenor del artículo 61 del CPTSS están facultados para darle preferencia a cualquiera de las pruebas sin sujeción a tarifa legal, salvo que la ley exija determinada solemnidad *ad substantiam actus*, gozando la decisión del juez de la presunción de legalidad y acierto que no se derrumba porque el casacionista presente algunos planteamientos para generar una duda.

Precisa que la conclusión del Tribunal sobre la existencia de una justa causa de despido se fundamentó en que la accionante incurrió en una falta calificada como grave por las partes en el literal e de la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito el 1 de noviembre de 2011, situación que fue confesada por la demandante en el

interrogatorio de parte al aceptar no solo que suscribió dicho convenio laboral, sino también que sí conocía las metas que debía cumplir y que la inobservancia de las mismas era una falta grave, al igual que las incumplió en octubre, noviembre y diciembre de 2016.

Frente a ello, la parte recurrente simplemente indica que la actora no confesó ningún hecho que la perjudicara, afirmación que no es cierta, sin explicar el supuesto yerro apreciativo del *ad quem* sobre dicha confesión.

En lo atinente a la censura formulada frente al Reglamento Interno de Trabajo aportado al expediente, esto es, que carece de firma, la parte opositora dijo que ello no le resta eficacia probatoria ya que el empleador tiene la obligación legal de adoptarlo, sin que el hecho de que deba estar suscrito sea un requisito para su validez pues lo que exige la norma es su socialización y publicación, aspecto corroborado por la testigo Karina Ramírez Cajicá.

Que, respecto al derecho de defensa de la trabajadora, quedó comprobado que se le otorgó la oportunidad para manifestarse respecto de los incumplimientos de metas, a través de las solicitudes de explicaciones del 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017.

Amén de que, la sociedad accionada no debía seguir el procedimiento señalado en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, compilado en el artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015, porque quedó acreditado que el motivo de terminación del nexo de trabajo fue el haber incurrido en una conducta

calificada por las partes como grave respecto de las obligaciones que se comprometió a ejecutar la demandante, más no el deficiente rendimiento que consagra el numeral 9 del literal a del artículo 62 CST.

Dijo además que, en lo concerniente a la inobservancia del principio de inmediatez, tal planteamiento de la censura no es acertado, porque se trata de una conducta reiterada de la empleada, pues fueron tres meses consecutivos en los que incurrió en el incumplimiento de metas a ella atribuido, por ende, resultó acertada la conclusión del *ad quem* en el sentido que el finiquito laboral se adoptó en un plazo prudencial.

Por último, argumenta la sociedad contendiente que no era viable la protección a la estabilidad laboral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996, pues las resonancias magnéticas que atacan como mal apreciadas solo dan cuenta de que la empleada al momento de la terminación de su contrato de trabajo fue diagnosticada con una hernia discal. Sin embargo, ello por sí mismo no es indicativo de que fuera beneficiaria de la garantía prevista por la Corte Constitucional en la providencia CC SU-087-2022, para la data de la culminación del vínculo de trabajo.

XIII. CONSIDERACIONES

De entrada, debe recordarse que cuando se alega la violación de la ley sustancial por la vía indirecta, se sustenta en una equivocada valoración o falta de apreciación de las pruebas calificadas en casación, por lo tanto, le incumbe al

impugnante acreditar que el colegiado incurrió en un protuberante error de hecho o de derecho, haciéndole ver a la Corte la ostensible contradicción entre el defecto demostrativo y la realidad procesal. Así se decantó en la sentencia CSJ SL544-2013.

Entonces, le corresponde a la Sala establecer si efectivamente erró el Tribunal: *i)* al no encontrar acreditado que la actora era sujeto de especial protección por su estado de salud cuando se produjo su desvinculación que amerite su reintegro y, *ii)* al estimar como justificado el despido sufrido por la promotora del proceso.

Para ello, se abordará inicialmente el estudio de las pruebas refutadas, con las que, en criterio del casacionista, se acredita el especial y delicado estado de salud en que se encontraba la actora al momento del finiquito laboral. Seguidamente, se analizarán los otros elementos de convicción impugnados por la censura respecto de los cuales alega la comprobación de la injusta terminación de la relación de trabajo.

Veamos:

i) Estado de debilidad manifiesta por salud.

La parte demandante arremete contra las documentales contentivas de las resonancias magnéticas de columna lumbosacra que le fueron realizadas a la actora en la

sociedad Resonancia Magnética del Country SA en fechas 1 de agosto de 2015 (f.os 76 a 78), 8 de febrero de 2017 (f.os 80 a 82) y 9 de marzo de 2018 (f.os 84 a 86), exponiendo que:

> [...] contrario de lo que concluyó erróneamente el ad quem, prueban fehacientemente que la trabajadora si ESTABA LIMITADA EN SU SALUD, QUE ERA UNA DISMINUIDA FÍSICA Y QUE SE ENCONTRABA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA AL MOMENTO DEL DESPIDO, hechos conocidos por la demandada, en tanto que le impedían el normal y adecuado desempeño de sus actividades, por lo que era beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada como enseña la H. Corte Constitucional en su Sentencia SU-087 de 2022.

Al analizar la corporación el texto de los mencionados documentos solo es posible colegir de su contenido que efectivamente la demandante fue diagnosticada desde 1 de agosto del año 2015 con una hernia discal, más no puede válidamente inferirse, como lo propone el censor, que *«estaba limitada en su salud, que era una disminuida física y que se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento del despido, hechos conocidos por la demandada, en tanto que le impedían el normal y adecuado desempeño de sus actividades»,* pues ese medio demostrativo lo que revela textualmente es lo siguiente:

> 1.- Resonancia Magnética del Country SA en fecha 1 de agosto de 2015:
>
> PACIENTE: ANA ROCIO GUERRA VIRGUEZ
> ID: 51948455CC
>
> CONCLUSION:
> Cambios espondiloartrósicos y discopatía degenerativa multinivel con especial compromiso del segmento lumbar inferior.
> Herniación de los discos intervertebrales en los niveles T11-T12 y L5-S1, con las consideraciones descritas.
> Estenosis foraminal múltiple de predominio en L5-S1 izquierdo.
> Leve escoliosis de vértice izquierdo.
>
> 2.- Resonancia Magnética del Country SA en fecha 8 de febrero de 2017:

PACIENTE: ANA ROCIO GUERRA VIRGUEZ
ID: 51948455CC

La médula espinal distal y las estructuras de la cola caballo tienen morfologia y señal normales.
El cono medular tiene localización normal.

OPINIÓN:
Rotoescoliosis lumbar izquierda, Aumento de la lordosis lumbar.
En T11-T12 de hernia discal central y posterolateral derecha que indenta el saco dural.
En L5-S1 hernia discal central y posterolateral izquierda, que indenta el saco dural.
Leve disminución de la amplitud de los forámenes de conjugación

3.- Resonancia Magnética del Country SA en fecha 9 de marzo de 2018:

PACIENTE: ANA ROCIO GUERRA VIRGUEZ
ID: 51948455CC

Dependiente de la pared anterior del útero hacia el fundus.

CONCLUSION:
Cambios espondiloartrósicos y discopatía degenerativa multinivel.
Herniación de los discos intervertebrales en los niveles T11-T12 y L4-L5, con las consideraciones descritas.
Estenosis foraminal múltiple mayor en L5-S1 bilateral.
Leve escoliosis lumbar de vértice izquierdo.

De lo esbozado huelga colegir, que no hay lugar a desatender por esta corporación la valoración que el sentenciador de segundo grado les otorgó a los referidos documentos, pues de la literalidad de las mismas no se extrae que el fallador hubiere errado en sus conclusiones, ya que se itera, no puede deducirse con dichos instrumentos el *«estado de debilidad manifiesta»* que reclama el censor, nótese además que, en su contenido no se prescribió a la actora por el galeno tratante ninguna incapacidad médica, recomendación, restricción o reubicación laboral.

En consecuencia, no es posible colegir que la actora fuera un sujeto de especial protección como lo pretendía la

parte recurrente, por tanto, no le asiste la razón en su ataque.

ii. Despido injusto.

El casacionista enlista las documentales que en su sentir fueron mal valoradas por el juzgador de segundo grado, iniciando su acometida en torno a la carta de despido del 10 de febrero del 2017 (f.os 100 a 101), alegando que los hechos enrostrados a la actora en dicha misiva no cumplen con el requisito de la inmediatez porque acaecieron 120, 90, 60 y 30 días antes de dicha terminación unilateral del contrato de trabajo; y que, además, se trata de una prueba fabricada a su antojo por la parte enjuiciada.

Tal planteamiento fue abordado en la sentencia que se fustiga, en el cual el *ad quem* arribó a la conclusión que el finiquito del vínculo laboral se dio en un término prudencial toda vez que los hechos endilgados a la demandante ocurrieron entre octubre, noviembre y diciembre de 2016, a dicha empleada le enviaron solicitudes de explicaciones que datan del 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016, y 10 de enero de 2017, y seguido se dio la terminación del contrato de trabajo el 10 de febrero de 2017, sin que se hubiere alterado la prontitud que debe regir en este tipo de asuntos.

Esa inferencia derivada por el Tribunal de las mencionadas probanzas, no puede tenerse como protuberantemente errada, porque el argumento que elevó el recurrente en torno a la carta de despido no tiene la entidad

de enervarlo, ya que realmente no pasó mucho tiempo entre las fechas en que la actora incumplió el logro de las metas impuestas, se le pidió explicaciones y finalmente se le comunicó la terminación del nexo laboral, amén de que las falencias enrostradas acaecieron consecutivamente llegando hasta diciembre del año 2016, el último requerimiento para que rindiera sus justificaciones se le hizo el 10 de enero de 2017 y el contrato se dio por finalizado el 10 de febrero de la misma anualidad.

Además, la parte recurrente no precisó cual fue la incoherencia manifiesta que cometió el fallador de segunda instancia, cuando quiera que las datas y el contexto de los referidos documentos coincide con el entendimiento demostrativo que se le otorgó en la decisión atacada.

En lo que atañe al otro reparo elevado contra la mencionada documental, en criterio de la Sala resulta desatinado, porque la misiva por medio de la cual la sociedad empleadora le fulmina unilateralmente el contrato de trabajo a la accionante debe indefectiblemente provenir de la parte que pretende dar por terminado el vínculo laboral a la otra, y ello es así porque a través de la misma el patrono le exterioriza su voluntad en tal sentido, luego por ese sólo hecho no puede catalogársele de «*amañada*» como la reputa la censura; cosa distinta es arremeter contra el contenido de los supuestos fácticos allí decantados, lo cual no corresponde al alcance plasmado en la fundamentación del ataque frente a tal medio probatorio.

Siguiendo las críticas formuladas por el casacionista,

cuestiona la solicitud de explicaciones del 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016, y 10 de enero de 2017 por presunto incumplimiento de metas correspondientes al año 2016, alegando que con las mismas no se acredita que la accionante hubiere incurrido realmente en tales conductas, además de manifestar que también es una prueba elaborada por la parte enjuiciada.

Al verificarse lo decantado al respecto en la providencia atacada, avizora esta corporación que el juzgador de la alzada no incurrió en la equivocación demostrativa que se le endilga, porque este arribó a la conclusión que la trabajadora efectivamente inobservó las metas que le correspondían con sustento en probanza distinta a la reprochada por el recurrente, veamos:

> Aquí y ahora, oportuno es precisar que la demandante no desconoció dichas solicitudes, es más, dijo que había atendido los requerimientos y que tenía claro cuál era el nivel de producción; es decir no negó el incumplimiento de las metas para los meses de octubre a diciembre de 2016, como tampoco los índices de usuarios necesarios para alcanzar los propósitos en esas mensualidades; acto seguido procede a explicar porque hubo un bajo rendimiento en los aludidos meses, manifestó que en noviembre radicó 11 solicitudes válidas y 2 más que fueron descartadas por la empresa porque no se cumplían con unos requisitos adicionales para la afiliación, que los clientes no los aceptaron y por esa razón se excluyeron de su meta; en diciembre presentó un número menor porque los que tenía destinados para cumplir la meta, según el área médica no cumplían con los requisitos de vinculación; de octubre no dijo nada, pero al no ser controvertidos por la demandante, se entiende que hubo un incumplimiento de metas en dicha data, sumado al hecho de que adujo que tenía a su cargo el colectivo de Crepes & Wafle y que no se podían radicar hasta tanto no se tuviera la correspondiente tarifa, por lo tanto no pudo ingresarlo en esos meses, que sólo podía hacerlo hasta enero y febrero del año siguiente. Y es que, si en gracia de la discusión se aceptara que no se demostró fehacientemente el incumplimiento de metas en octubre de 2016, lo cierto es que la misiva de terminación de contrato conduce a otras situaciones, que, como quedó visto, si se encuentran acreditadas.

Así mismo, se observa frente al cuestionamiento que se hace sobre el origen de tales documentales, que el Tribunal motivó lo siguiente:

> Ahora, para despejar cualquier duda, como la terminación del contrato de trabajo se encuentra cimentada en los informes internos de la pasiva, elaborados por Karina Ramírez Cajicá (gerente de gestión humana), concernientes a los incumplimientos de metas, es necesario precisar, que el hecho de que hayan sido elaborados por un trabajador de la demandada, no les resta per se, fuerza probatoria para establecer hechos que favorezcan a Medplus, ya que, quien mejor que la persona encargada de recursos humanos para verificar tal aspecto, además que la misma demandante reconoce los incumplimientos de metas en el 2016, de manera que las documentales reseñadas en precedencia tienen fuerza probatoria en atención a los principios científicos que informan la crítica de la prueba, por lo que el Tribunal llega a su libre convencimiento de que la decisión de primer grado debe, también, confirmarse en este aspecto (SL3239-2015 Rad. 45643 y Rad. 35297 de 2009).

De lo esbozado se sigue que el colegiado no incurrió en el desliz planteado contra tales probanzas.

Prosigue el censor su queja frente al contrato laboral que unió a las partes y el Reglamento Interno de Trabajo, manifestando que en estos instrumentos no aparece consignado el cumplimiento de metas por parte de la trabajadora, ni su monto mínimo como justa causa de despido, planteando, además, que este último carece de autenticidad por ausencia de firma responsable.

Verificado el contenido de las mencionadas probanzas, observa la Sala que en el contrato laboral celebrado por las partes el 1 de noviembre de 2011 (f.os 30 a 38), en el literal e de la cláusula 7 se establece expresamente como justa causa de finalización de la relación laboral:

> Las partes contratantes conviene en calificar el incumplimiento de dicha cuota mínima de producción como una falta grave a las obligaciones y deberes del TRABAJADOR, conforme a lo

> preceptuado por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, literal a, numeral 6.

En el mismo sentido, en el parágrafo 2 de dicha cláusula se pactó:

> Cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, en los reglamentos de la empresa y las previstas en los artículos 58 y 60 del CST, se acuerda expresamente con EL TRABAJADOR que constituyen una falta grave, por lo que legalmente constituyen justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de EL EMPLEADOR.

Siguiendo esa misma línea, en el Reglamento Interno de Trabajo, se observa que en el artículo 43 se estipuló como obligaciones especiales del trabajador en el numeral 28: *«Cumplir con las metas que periódicamente el empleador le señale»;* y en el numeral 28 del artículo 45 *ibidem* se consagró que se prohíbe a los trabajadores *«No cumplir con el porcentaje de los indicadores previamente establecidos por su empleador».*

De lo plasmado se infiere que, contrario a lo argüido por el censor, en el convenio laboral sí se pactó de manera clara la falta grave que le fue enrostrada a la accionante como justa causa de despido, esto es, el incumplimiento de metas. Además, dicha conducta a su vez constituye una inobservancia de la citada obligación especial de la trabajadora pactada en el RIT, y de contera, se erige como una prohibición en la que estuvo inmersa; siendo éstas dos últimas también una falta grave que justifica la terminación unilateral al tenor de lo transcrito en precedencia.

Continuando en ese hilo conductor, se advierte que, en

el interrogatorio de parte rendido por la actora, confiesa que sabía cuáles eran las metas y/o producción que debía efectuar en el año, como también que su incumplimiento era una falta grave, y así se ilustrará con más detalle más adelante al analizarse con detenimiento tal medio probatorio.

Tales apreciaciones demostrativas de la Sala son las mismas a las que arribó el Tribunal, tal como se aprecia en la sentencia de segundo grado, por ende, no incurrió el *ad quem* en el desatino probatorio que le endilga el casacionista.

Ahora bien, no puede dejarse de lado que, en la sentencia CSJ SL2857-2023 esta Corte estableció que el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en la justa causa prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST, sino además auscultar si eventualmente existen razones que le puedan restar la entidad jurídica de grave a la conducta imputada, atendiendo las particularidades especiales en cada caso.

Entonces tal como se determinó en el *sub judice*, la justa causa endilgada a la demandante para terminar el nexo laboral fue haber incurrido en una falta grave la cual estaba calificada como tal en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de la empresa, conforme lo prevé el numeral 6 del artículo 62 del CST.

Con relación a la gravedad de la falta, esta corporación ha señalado que, por lo general, tal calificativo deviene de la naturaleza intrínseca del hecho, o de su reiteración (CSJ SL2857-2023); se hace alusión a ello, por las siguientes

razones:

Primeramente, quedó evidenciado que el incumplimiento de las metas por parte de la actora se dio en forma reiterada en los meses ya reseñados.

En segundo lugar, la observancia de metas es fundamental a la actividad productiva de la sociedad accionada, y el eje central de las funciones asignadas al cargo de asesora comercial que desempeñaba la demandante, tan es así, que, al tenor de lo pactado en la cláusula segunda del contrato laboral, su remuneración mensual estaba compuesta por una suma básica y por un salario variable determinado por la causación de comisiones por ventas.

Tercero, el literal e de la cláusula 7 del contrato de trabajo celebrado por las partes establece en forma clara y precisa la falta grave invocada a la accionante, por tanto, no es una estipulación vaga o genérica, todo lo contrario, de su texto emerge de manera diáfana que el móvil allí contemplado para agotar la relación laboral corresponde con la conducta que fue esgrimida a la actora en la carta de despido, y que quedó comprobada en el plenario.

Y, por último, la demandante tal como lo confesó, tenía conocimiento de dicho precepto contractual, porque aceptó haber firmado dicho convenio de trabajo y que el incumplimiento de metas allí estipulado era una falta que tenía la connotación de ser justa causa de despido, precisamente por su gravedad.

En consecuencia, al haber claridad en torno al contenido de la citada cláusula contractual contentiva de la conducta tipificada como falta grave, de cara a la importancia del cumplimiento de metas frente a la actividad comercial -ventas- para la cual fue contratada la señora Guerra Virgüez, es razonable tenerla como válida y suficiente para finiquitar la relación de trabajo entre las partes, en atención a las disquisiciones esbozadas.

Se prosigue con relación a la acusación del censor respecto a la falta de autenticidad del RIT, sin hacer mayores elucubraciones, pues si en gracia de discusión se acogiera tal planteamiento, colige la Sala que ello no mutaría la conclusión alcanzada precedentemente, ya que la obligación de cumplimiento de metas en cabeza de la demandante quedó acreditada tanto con el interrogatorio rendido por la accionante como con el contrato laboral suscrito entre las partes, lo que apareja que no se haya incurrido en el desacierto endilgado.

En lo que hace al interrogatorio de parte del representante legal de la sociedad demandada, según la censura allí confesó hechos que favorecen a la actora, los cuales no fueron tenidos en cuenta por el *ad quem*. Al analizarse los razonamientos del cargo, se percata la Sala que el quejoso en casación fijó los hechos que según su criterio quedaban acreditados con dicha prueba y que no se apreciaron como confesos por el fallador.

Sin embargo, los supuestos fácticos que la parte recurrente pretende acreditar, devienen en irrelevantes, en

tanto el despido de la accionante obedeció a un incumplimiento de metas, lo cual constituye una falta grave así calificada en el contrato laboral y en el reglamento interno de la sociedad empleadora, y para la operancia de dicha causal, tal como quedó decantado en precedencia, no era necesario acudir al procedimiento previsto en el Decreto 1373 de 1966, que era lo pretendido por el censor, y con ese propósito fincó su disconformidad respecto al interrogatorio de la parte enjuiciada, lo cual resulta desacertado.

En torno al ataque formulado contra el interrogatorio de parte practicado a la actora, hay que señalar que si bien se afirma que ella no confesó hecho alguno que la perjudicara, no se formula ningún planteamiento cognitivo que explique la relevancia que tuvo tal probanza, su alcance e incidencia en la decisión atacada, la ostensible contradicción entre el resultado obtenido con el defecto valorativo y la consecuente conclusión a la que hubiere arribado el juez plural de haberla atendido y estimado en debida forma; insuficiencia demostrativa que no puede suplirse, como se dijo en el proveído CSJ SL544-2013.

En todo caso, se procede a su análisis, a fin de dilucidar lo que la demandante aceptó:

> Preguntado: ¿Cuáles eran las metas comerciales que establecía la normativa 0216, era la normativa de metas comerciales que aplicaba para octubre, noviembre y diciembre de 2016?
> R/ Si tenía claro, como, cuál era el nivel de producción que debía tener.
>
> Preguntado: ¿Usted incumplió las metas para octubre, noviembre y diciembre de 2016?
> R/ Me explico, en el mes de noviembre yo radiqué 11 solicitudes que fueron efectivamente válidas, incluí dos usuarios más que

fueron negados por el área médica y por capricho del área médica querían hacerle otra consulta al cliente y éste no aceptó, así hubiera cerrado con 13 y no 11 usuarios. Adicionalmente en el mes de diciembre hice un número menor de usuarios porque el área médica nuevamente presenté una solicitud de Carlos Villegas que aporté en su momento al proceso y de la señora Clara Mendoza que se iba a afiliar con su grupo familiar y el área médica consideró que tampoco era viable.

Preguntado: ¿Manifieste al despacho si desde el inicio de la relación laboral usted conocía que el incumplimiento de las metas comerciales era una falta grave a sus obligaciones como trabajadora, y por ende justa causa de terminación del contrato de trabajo?
R/ Es cierto, sin embargo, aclaro que el nivel de producción está regido bajo unos parámetros de la compañía. En mi caso, la producción estaba, no se podía radicar porque estábamos pendientes de la negociación de una tarifa que es un cliente de Medplus que se llama crepes & wafles debido a eso, no se podía radicar porque no se sabía sobre qué tarifa, no es que no se hubiera cumplido con la producción, simplemente no se podía radicar, porque la producción estaba y yo lo manifesté en diferentes comunicaciones que eran conocidas por mi jefe directo el señor Rafael Botachi y la señora Silvana, que al siguiente mes iban a ingresar 12 14 o 16 usuarios dependiendo la fecha que me admitieran radicar.

Preguntado: ¿Podría manifestarle al despacho, si usted dio respuesta a las solicitudes de explicaciones del 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017?
R/ Las dos primeras si di respuesta, la del 10 de enero no, porque estaba en vacaciones, yo me reintegré el 16.

Preguntado: ¿Informe al despacho, si usted firmó el contrato de trabajo del 1 de noviembre de 2011?
R/ Sí señor, así fue, es cierto.

Preguntado: ¿De qué manera de socializaban las metas que debían cumplir ustedes, específicamente de octubre, noviembre y diciembre de 2016?
R/ Para las metas, en el mes de febrero de cada año se debía firmar un presupuesto por el año que corría o sea de febrero a diciembre de ese año, entonces únicamente en febrero se firmaba y ya se sabía en el año cuánto se debía producir tanto el número de usuarios como en primas respectivas. Puede ser 12 o 15 o 18, o sea siempre y cuando se cumpliera el valor acordado por primas que es lo que es lo más importante.

De ese tenor, el *ad quem* tuvo como confesado por la accionante: *i)* no haber alcanzado las metas de ventas en los meses de noviembre y diciembre de 2016 -los que

ciertamente figuran indicados en la carta de despido-; *ii)* el haber recibido los varios requerimientos del empleador para que diera explicaciones de su incumplimiento de metas, los que además aceptó haber contestado; *iii)* que tenía conocimiento de las metas que debía alcanzar mensualmente durante todo el año; y, *iv)* que el incumplimiento de las mismas era una falta grave.

Pues bien, al analizar esa declaración, esta Sala efectivamente logra constatar que la actora admitió haber incurrido en los incumplimientos de metas justificantes del despido, puntualmente cuando dijo que en el mes de noviembre radicó 11 solicitudes que fueron válidas, y que en el mes de diciembre hizo un número menor de usuarios, reconociendo así que ciertamente no llegó al límite impuesto por la compañía empleadora.

Y aunque esta Sala no desconoce que en esa declaración rindió explicaciones, exponiendo básicamente que la desobediencia se debió al *«capricho»* del área médica, lo cierto es que tales ilustraciones no desdicen la infracción misma, ni revisten argumentos sólidos demostrables.

Sobre el particular la Corte en sentencia CSJ SL, 31 may. 2011, Rad. 36317, en tratándose de la confesión explicó:

> [...] Al contrario, como ya se dejó también explicado, las expresiones del trabajador lo que contienen es, por una parte, una confesión espontánea de un hecho que lo perjudicaba 'pura y simple', y, de otra, una alegación sobre un hecho que tenía la intencionalidad de enervar al primero, pues constituye una excepción impeditiva del derecho, la cual, por provenir del mismo demandante no tiene fuerza probatoria por sí misma, y de acuerdo a las reglas de la carga de la prueba, competía su demostración a quien la adujo.

> No puede olvidarse que la unidad de la confesión o indivisibilidad de la misma, cuando la ley se refiere a modificaciones, aclaraciones u explicaciones, no alude a circunstancias tendientes a desconocer el hecho confesado, o a modificarlo, aclararlo o explicarlo jurídicamente, sino, cosa bien distinta, a ponerlo en las justas proporciones en que ocurrió, según la observación del mismo confesante que la más de las veces fue quien lo vivió. Los hechos distintos a aquél que tiendan a hacerle perder sus efectos jurídicos, como lo son los hechos impeditivos o extintivos, no son más que meras alegaciones que deben ser acreditadas por quien las invoca (art. 1757 del C.C. y 177 del C.P.C).

En definitiva, se tiene que si bien la interrogada presentó explicaciones con la intención de justificar el hecho que la perjudicaba, ello constituye una alegación propia de la promotora del litigio, que no tiene fuerza probatoria por sí misma, por tanto, le incumbía su demostración.

Y es que, muy a pesar de que la actora dijo que ella contestó las solicitudes que le hizo la sociedad demandada para que diera cuentas del porqué de la falta, tales instrumentos no reposan en el dossier, de lo cual se dejó expresa constancia en el curso del referido interrogatorio por parte del juez de conocimiento.

De hecho, lo manifestado textualmente por la accionante respecto a que *«en el mes de noviembre yo radiqué 11 solicitudes que fueron efectivamente válidas»*, y que *«en el mes de diciembre hice un número menor de usuarios»,* coincide exactamente con lo plasmado en las peticiones de explicaciones que se le hizo en calendas 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017, en las que se señaló específicamente la meta trazada y el logro de usuarios conseguido por la actora, tal como pasa a verse:

ASUNTO: Requerimiento - Solicitud de explicaciones por incumplimiento de metas previamente pactadas con el empleador, para el mes de Noviembre de 2016.

Cordial saludo,

Analizando los datos de sus ventas efectuadas en el mes de Noviembre de 2016, se observa que usted no cumplió con la meta acordada con la empresa de mutuo acuerdo, hemos notado que el rendimiento de su trabajo está por debajo de lo esperado y pactado, tal y como se demuestra a continuación:

MES	META DE USUARIOS	LOGRO USUARIOS	META DE INGRESOS MES	LOGRO INGRESOS MES
Noviembre	12	11	$ 1.608.000	$1.374.628

Se le informa que el objetivo del presente requerimiento tiene como finalidad amparar su derecho de defensa y debido proceso, razón por la cual usted podrá allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus explicaciones.

ASUNTO: Requerimiento - Solicitud de explicaciones por incumplimiento de metas previamente pactadas con el empleador, para el mes de Diciembre de 2016.

Analizando los datos de sus ventas efectuadas en el mes de Diciembre de 2016 y teniendo en cuenta que excluyeron los días correspondientes a su periodo de vacaciones, se observa que usted no cumplió con la meta acordada con la empresa de mutuo acuerdo, hemos notado que el rendimiento de su trabajo está por debajo de lo esperado y pactado, tal y como se demuestra a continuación:

MES	META DE USUARIOS	LOGRO USUARIOS	META DE INGRESOS MES	LOGRO INGRESOS MES
Diciembre	9	4	$1.157.760	$550.911

Se le informa que el objetivo del presente requerimiento tiene como finalidad amparar su derecho de defensa y debido proceso, razón por la cual usted podrá allegar las pruebas que considere necesarias para sustentar sus explicaciones.

Se observa, además, que esas fueron exactamente las conductas enrostradas en la carta de despido a la accionante como justificantes de la terminación unilateral de su vínculo laboral. Al respecto véase:

Referencia: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR

JUSTA CAUSA

Respetada Señora:
MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA S.A., después de un cuidadoso proceso de investigación y luego de haberle brindado la oportunidad de ejercer en varias oportunidades su derecho a la defensa y en atención al debido proceso, ante su reiterado incumplimiento de las metas comerciales pactadas con la empresa, MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA S.A. le comunica que ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo POR JUSTA CAUSA a partir de la finalización de la jornada laboral del día 10 de febrero de 2017.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el parágrafo del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, comunicamos a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes:

ANTECEDENTES

Que usted fue vinculada laboralmente a MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA S.A. desde el día 1° de Noviembre de 2011, con el fin de desempeñarse en el cargo de Asesor Comercial.

Que su empleador observó el incumplimiento de sus obligaciones y funciones laborales, teniendo en cuenta los resultados mensuales de su promedio mínimo de ventas del año 2016 correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2016. Lo anterior, tal y como se describe a continuación:

- Octubre de 2016: Usted únicamente ejecutó la venta a cuatro (4) usuarios, para un total de $425.549, incumpliendo así el promedio mínimo de venta mensual pactada con su empleador, que consistía en realizar como mínimo la venta a doce (12) usuarios y el valor mínimo de la venta en dicho mes debía ser por la suma de $1.608.000.

- Noviembre de 2016: Usted únicamente ejecutó la venta a once (11) usuarios, para un total de $1.374.628, incumpliendo así el promedio mínimo de venta mensual pactada con su empleador, que consistía en realizar como mínimo la venta a doce (12) usuarios y el valor mínimo de la venta en dicho mes debla ser por la suma de $1.608.000.

- Diciembre de 2016: Usted únicamente ejecutó la venta a cuatro (4) usuarios, para un total de $550.911, incumpliendo así el promedio mínimo de venta mensual pactada con su empleador, que consistía en realizar como mínimo la venta a nueve (9) usuarios y el valor mínimo de la venta en dicho mes debía ser por la suma de $1.157.760.

Durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2016 usted aceptó el presupuesto de ventas establecido por MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA S.A. para dichos meses.

> Que en virtud de las circunstancias referidas en el numeral anterior, se le solicito rendir explicaciones escritas el 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017 con el fin de conocer los motivos de sus reiterados incumplimientos en la ejecución de un número mínimo en venta en usuarios o en promedio en ventas, sin embargo sus explicaciones no fueron satisfactorias y aceptadas por su empleador, puesto que denotan su falta de gestión y deficiente rendimiento, a pesar de los acompañamientos y direccionamientos brindados por la empresa.
>
> Así las cosas, su conducta constituye una falta grave de conformidad con su contrato de trabajo, el Reglamento de Trabajo y las normativas de la empresa al no cumplir con su principal obligación de efectuar un promedio mínimo en ventas mensuales pactadas con su empleador.

Es más, si en gracia de discusión se considerara que la confesión no fue pura y simple, habría que indicar que en todo caso ese medio de convicción no tiene la entidad de estructurar un error de hecho, dado que la apreciación probatoria del Tribunal deviene sensata y razonable, atendiendo la concordancia de los hechos confesados por la demandante con las pruebas documentales reproducidas en precedencia, aunado al interrogatorio de parte del representante legal de la sociedad accionada y de las declaraciones de los testigos, que -analizados conjuntamente- cimentaron la conclusión del colegiado de que efectivamente la promotora del juicio incurrió en la falta grave -incumplimiento de metas- que se le enrostró como justa causa para fulminar su relación laboral.

Así las cosas, al no quedar desestimado ninguno de los medios de prueba aptos en casación que fueron refutados, no es posible abordar el estudio de los testimonios deprecados por el casacionista.

Como colofón de lo hasta aquí disertado, no logró el censor demostrar un yerro fáctico con el carácter de evidente, manifiesto u ostensible para quebrar la decisión impugnada.

XIV. CUARTO CARGO

Acomete la parte demandante la sentencia por haber incurrido *«en violación de medio, no por ignorancia, ni rebeldía, sino por aplicación indebida, con todo respeto, por vía directa»,* fue así como formuló el siguiente cargo:

> La sentencia impugnada incurrió en una violación de medio, que determine la indebida aplicación de la ley sustancial y sobre esa base, denuncio la sentencia del H. Tribunal, por haber **violado directamente** por **aplicación indebida**, los siguientes artículos del **Código General del Proceso**: 164, 167 y s.s., 176, 177, 226 y 280 del C.G.P, aplicables por disposición analógica del art. 145 del CPLSS, frente a la valoración a los documentos fabricados en su favor, por la demandada como la carta de despido que solo prueba ese hecho, mas no su justificación y el Reglamento Interno del trabajo base del despido, a pesar de tratarse de un documento sin firma, esto es apócrifo, inauténtico y carente de valor probatorio (art. 244 CGP), en relación con los artículos: 51, 60 y 61 del CPTSS, 62 literal a, numeral 6; 7 del D.L. 2351 de l965, 62.6, 66, del Código Sustantivo del Trabajo; 7, 8, 37 y 38 del D.L. 2351 de l.965 y 244 del C.G.P.

En la demostración de la queja, increpa el casacionista que el colegiado, sin importar la ilicitud de la carta de despido acogió el argumento de la empresa demandada contenido en la misma, cuando quiera que se trata de una prueba fabricada por dicha enjuiciada, que reitera, solo acredita ese hecho, más no su justificación.

Es así como alega que el error del Tribunal es mayúsculo, porque según el artículo 164 del CGP, toda decisión debe fundarse en pruebas oportunamente

allegadas, siendo nulas las que violen el debido proceso (art. 226 CGP), por lo tanto, debió el juez plural desechar el Reglamento Interno de Trabajo y todos los documentos rubricados por funcionarios de Medplus Medicina Prepagada S.A.; lo anterior, sobre la base que el primero está contenido en un documento sin firma, esto es, apócrifo y por ende carente de valor probatorio al tenor de lo preceptuado por el art. 244 del CGP. Y los segundos, porque las partes no pueden fabricar a su antojo sus propias probanzas, especialmente la carta de despido del 10 de febrero de 2017.

Apoya sus planteamientos en lo postulado por la Corte Constitucional en la sentencia CC T-233-2007, en torno a pruebas ilegitimas, fabricadas, manipuladas y presentadas, por una parte, obtenidas con violación del debido proceso, esto es, a espaldas del trabajador, que impiden considerarlas válidamente.

Finaliza su tesis concluyendo que, procede el alcance de la impugnación, ya que lo que no está probado no se dice que existe, máxime cuando lo evidente como lo alcanzó a avizorar el juzgador de segundo grado, es que el supuesto incumplimiento de metas no es falta grave y resulta ineficaz para la terminación del contrato, por involucrar circunstancias exógenas o de terceros que mal podrían atribuírsele a la demandante.

XV. RÉPLICA

Se opone la parte accionada a la acusación, manifestando que atendiendo los argumentos expuestos en

el desarrollo del cargo, la vía escogida resulta inapropiada dado que el mismo implica el estudio de medios de prueba, toda vez que se aduce que la carta de despido solo tiene el alcance de acreditar este hecho más no su justificación, y que el reglamento interno de trabajo carece de valor probatorio, sin explicar los errores en que supuestamente incurrió el *ad quem* en la estimación de los mismos.

A su vez, respecto de las inconformidades sobre el reglamento interno de trabajo, si en gracia de discusión se entendiera que el ataque está dirigido a cuestionar su validez, la parte demandante debió formular dos cargos separados, por la senda fáctica y jurídica, así como desplegar un verdadero ejercicio dialéctico para desvirtuar los fundamentos de la sentencia acusada, lo cual brilla por su ausencia, pues su argumentación se asemeja más a unos alegatos de instancia.

Que, en cualquier caso, el Tribunal tuvo acreditado el motivo de la desvinculación expresado en la carta de despido con sustento en la confesión de la demandante sobre el incumplimiento de las metas, calificado como una falta grave en el contrato de trabajo suscrito por ambas partes el 1 de noviembre de 2011, por lo que no incurrió en los errores atribuidos.

En cuanto al reglamento interno de trabajo, precisó la parte opositora que su adopción corresponde al cumplimiento de una obligación legal (artículo 105 CST), su elaboración concierne al empleado sin intervención ajena (artículo 106 CST), la firma del representante legal no es un

requisito para su validez (artículo 108 CST), ya que la vigencia y eficacia depende de su socialización y publicación (artículos 119 y 120 CST), por lo cual no le asiste razón a la censura.

Por último, alega que, si se excluyera el mismo, en nada cambiaría la decisión del *ad quem* porque la demandante confesó que era su deber cumplir las metas; los testigos declararon en igual sentido sobre la existencia de esa obligación; y las partes calificaron como falta grave en el contrato de trabajo el incumplimiento de dicho compromiso. Y, si el reglamento interno de trabajo careciera de autenticidad como aduce la recurrente, no constituiría una prueba calificada para fundar un cargo en casación, ya que el error de hecho se predica por la falta de apreciación o valoración errónea de la confesión judicial, el documento auténtico y la inspección judicial.

XVI. CONSIDERACIONES

Aunque el planteamiento del cargo no es un modelo, para la Sala deviene sin ninguna dificultad entender que el reproche del censor planteado en la demostración del mismo se enfila frente a los requisitos de validez de las pruebas a las que alude, como violación medio, lo que se encauza por la vía directa en la modalidad de aplicación indebida.

Atendiendo los argumentos esgrimidos, inicia el casacionista su reparo frente a la carta de despido, en el entendido que se trata de una prueba ilícita fabricada por la

parte enjuiciada, enrostrándole además que con tal probanza solo se acredita el hecho de la terminación unilateral de la relación laboral, más no su justificación.

Prosigue su reproche contra el Reglamento Interno de Trabajo, sobre la base que se trata de un documento sin firma, esto es, apócrifo y por ende carente de valor probatorio.

Y, culmina censurando los documentos rubricados por funcionarios de Medplus Medicina Prepagada S.A., porque alega que las partes no pueden fabricar a su antojo sus propias probanzas.

Considera la Sala que los ataques formulados contra las citadas pruebas no tienen vocación de prosperidad, al tenor de lo que pasa a exponerse.

Respecto a la carta de despido, no puede achacársele su ilicitud por el solo hecho de provenir del empleador, pues, conforme se determinó al desarrollar el cargo primero, ello resulta desacertado porque la misiva por medio de la cual la sociedad empleadora finiquita unilateralmente el contrato laboral a la accionante debe ineludiblemente proceder de la parte que pretende dar por terminado el vínculo de trabajo a la otra, ya que a través de la misma es que el empresario le manifiesta al trabajador su voluntad en tal sentido.

Por otro lado, como acertadamente lo plantea el censor, con dicha epístola sólo se demuestra el acaecimiento del despido más no su justificación; y precisamente esa fue la premisa que dio por demostrada el Tribunal, esto es, que con

tal documento únicamente se comprobaban las conductas que le fueron endilgadas a la demandante para fulminar la relación laboral. Nótese que lo que corresponde a la justificación de los hechos constitutivos de la causal invocada se acreditaron con el interrogatorio de parte de la actora, el contrato de trabajo, el reglamento interno de la empresa, la solicitud de explicaciones por incumplimiento de metas de fechas 9 de noviembre de 2016, 14 de diciembre de 2016 y 10 de enero de 2017, los testimonios recaudados, y las demás probanzas documentales referentes a tablas de comisiones, normativa de establecimiento de metas, y de esquemas de comisiones y bonificaciones para asesores comerciales.

En torno a los instrumentos rubricados por funcionarios de Medplus Medicina Prepagada S.A., igual línea de pensamiento sigue la Sala, dado que el hecho de que provengan de la sociedad empleadora no les resta eficacia, y en ese sentido, se comparte el análisis que efectuó el juez plural, ya que está a tono con lo decantado por esta corporación en la sentencia CSJ SL3239-2015, en la cual se determinó el valor probatorio de los informes provenientes de trabajadores del empleador, cuando adoctrinó que:

> [...] El hecho de que un documento haya sido elaborado por un trabajador de un empleador no le resta, *per se,* fuerza probatoria para establecer hechos que favorezcan a ese empleador, pues en cada caso habrá que analizar si ese trabajador representa o no al empleador, su nivel jerárquico en la empresa, las funciones que cumple, el contenido del documento y las circunstancias en que fue elaborado y otros elementos de juicio que permitan concluir que se trata de un documento elaborado por el empleador que le impida beneficiarse de su contenido, todo ello, desde luego, con inspiración en los principios científicos que informan la crítica de la prueba que permitan una libre formación del convencimiento, sin que sea admisible descartar de antemano la fuerza probatoria

de ese medio de convicción, exclusivamente por su origen.

En la misma providencia citada, esta Corte se pronunció con relación a la prueba del reglamento interno de trabajo, aleccionando que la acreditación de la existencia de este en una determinada empresa, así como su publicidad, no está sometida a tarifa legal alguna, porque el legislador no ha previsto ninguna solemnidad para la validez de ese acto y, en consecuencia, su demostración puede hacerse a través de cualquiera de los medios probatorios ordinarios.

Por tanto, no le asiste razón a la censura en su embate, pues lo centra en que el reglamento aportado al expediente carece de firma del representante legal, tesis que no se ajusta a lo instruido en precedencia por esta corporación, por tanto, el juez plural no incurrió en un desvarío al darle valor probatorio al texto que del mismo reposa en el plenario (f.os 209 a 245 del expediente de primera instancia).

De cara a lo decantado, el *ad quem* no incurrió en violación alguna de las normas sustantivas o procesales que afecte la legalidad del fallo confutado.

En virtud de las motivaciones expuestas, huelga colegir que no se casará la sentencia de segundo grado, ante la falta de prosperidad de los cargos formulados en su contra.

Las costas en el recurso están a cargo de la parte demandante y a favor de la sociedad opositora. Se fijan como agencias en derecho la suma de $6.200.000 que se incluirá en la liquidación que el juez de conocimiento practique

conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

XVII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca profirió el 13 de diciembre de 2022, dentro del proceso ordinario laboral que **ANA ROCÍO GUERRA VIRGÜEZ** siguió contra **MEDPLUS MEDICINA PREPAGADA.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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