

TEMA: FUERO CIRCUNSTANCIAL – La norma prevé que la protección se aplica únicamente en caso de despido injusto, pues de lo contrario tal prebenda no tiene cabida. /

HECHOS: La demandante solicita que se declare ilegal e injusto el despido llevado a cabo el 18 de abril de 2017, fecha en la cual se encontraba vigente un conflicto colectivo con la pasiva y en consecuencia, se disponga su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno igual o superior, junto con el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales, al igual que condena en costas. La primera instancia culminó con sentencia en la que declaró fundadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones indemnizatorias e inexistencia de la garantía foral, propuestas por la empresa. Al ser la decisión adversa a los intereses de la actora, y no interponerse apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta. Por tanto, el problema jurídico se centra en determinar si es procedente ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando, al afirmarse que fue despedida sin justa causa estando amparada por fuero circunstancial.

TESIS: (...) es imperativo considerar lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el cual dispone: “Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”. Precepto que tiene como propósito proteger a los empleados de posibles represalias y a garantizar sus derechos, estén o no vinculados al conflicto, evitando cambios en las mayorías. Sin embargo, es importante señalar que esta norma prevé que la protección se aplica únicamente en caso de despido injusto, pues de lo contrario tal prebenda no tiene cabida.(...) para la prosperidad de esta clase de reintegro impetrado por el accionante con fundamento en el precitado artículo 25 del D. 2351/65, es menester que el despido ocurra sin justa causa, conforme lo ha interpretado esta Sala de la Corte, entre otras, en la providencia CSJ SL de 5/10/98 Rad. 11017 y reiterada recientemente en sentencia SL 9393- 2014, cuando al respecto adoctrinó: (...) La decisión del juez que resuelva el litigio sobre el particular deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y por tanto, con el efecto de terminar el contrato(...)en relación al periodo en el que dicha garantía rige, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha definido que se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y culmina cuando el conflicto se soluciona a través de la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral(...) la garantía solicitada se activa únicamente cuando no hay justificación válida para poner fin a la relación laboral, debiéndose destacar que cuando el empleador enmarca las razones del despido dentro de las contempladas en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, dicha causal presenta dos posibilidades: (i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador, donde las conductas impropias están expresamente determinadas por la ley, requiriendo solo que su ocurrencia alcance el nivel de gravedad exigido por el precepto, y (ii) que el empleado incurra en una falta grave previamente definida y calificada como tal en los instrumentos mencionados en la norma, lo que debe ser evaluado y avalado por los juzgadores(...)analizado el material probatorio se tiene que la empresa pactó de manera expresa en el acuerdo contractual y se calificó como grave "o) El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fiados por el empleador...", supuesto que fue el fundamento del despido, pues la empresa al considerar la conducta de la empleada hizo referencia no solo a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y a las obligaciones y prohibiciones legales del artículo 58, numerales 1 y 5, sino también a que durante la ejecución de su labor como Asesora Comercial, no acató la cuota de ventas asignadas para los meses de noviembre de 2016, enero y febrero de 2017 (...)No obstante, frente a la actora no es posible la variación de tal calificación, debido a la naturaleza del proceso interpuesto – reintegro – fuero circunstancial-, en tanto, si bien se manifestó en interrogatorio de parte que la razón del incumplimiento de los deberes estaba relacionada con una intervención quirúrgica y las incapacidades resultantes, este argumento

no fue planteado en el escrito inicial a fin de que la empresa ejerciera su derecho de defensa y tampoco se reclama la indemnización tarifada en el artículo 64 del estatuto sustantivo especial, ni tales circunstancias fueron expuestas en el acompañamiento llevado a cabo, y menos se trajo prueba de la condición de salud, sin que por demás puedan sobrepasarse los términos en que se plantearon las súplicas, al no estarse ante derechos ciertos e irrenunciables, como lo prevé el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S., ni ser posible al fallador de segundo grado emitir decisiones ultra y extra petita, que por demás exigen que los hechos se hayan debatido y cuenten con medios de convicción que los soporten, sumado a la garantía del debido proceso a la pasiva, supuestos que no se dan.

M.P. LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL

FECHA: 01/02/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

| | |
|-------------------------|---|
| PROCESO | Ordinario |
| DEMANDANTE | Ruth Maricella Restrepo Rivera |
| DEMANDADO | Telmex Colombia S.A. |
| PROCEDENCIA | Juzgado 012 Laboral del Cto. 05001 3105 012 2017 00615 01 |
| INSTANCIA | Segunda |
| PROVIDENCIA | Sentencia Nro. 003 de 2024 |
| TEMAS Y SUBTEMAS | Fuero Circunstancial. Terminación de contrato por falta calificada como grave |
| DECISIÓN | Confirma |

En la fecha, **primero (01) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: María Nancy García García, Orlando Antonio Gallo Isaza y Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento frente al grado jurisdiccional de consulta en favor de **Ruth Maricella Restrepo Rivera**, ordenado en sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral, dentro del proceso ordinario que promovieran en contra de **Telmex Colombia S.A.**. Radicado único nacional 05001 3105 **012 2017 00615** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto discutido y aprobado mediante acta N°. **001**, que se plasma a continuación:

Antecedentes

La demandante solicita que se declare ilegal e injusto el despido llevado a cabo el 18 de abril de 2017, fecha en la cual se encontraba vigente un

conflicto colectivo con la pasiva y en consecuencia, se disponga su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno igual o superior, junto con el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales, al igual que condena en costas.

En su sustento expone que, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Telmex el 3 de julio de 2007, para ocupar el cargo de asesora comercial, con un salario promedio mensual de \$1.200.000. El 18 de abril de 2017, su vínculo fue terminado sin justa causa, basándose en un supuesto bajo rendimiento. Destaca que en la demandada existe una organización sindical llamada "*Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Claro y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*", de la cual era afiliada. En junio de 2013, este sindicato presentó pliego de peticiones para negociar la convención colectiva, dándose inicio a la mesa de negociación el 13 del mismo mes y año, finalizando el 23 de julio, sin llegar a un acuerdo. El 6 de agosto, la organización radicó acta de asamblea ante el Ministerio de Trabajo en la que se aprobó la convocatoria a un tribunal de arbitramento para resolver la controversia. Señala que para el 18 de abril de 2017, el conflicto colectivo aún no se había resuelto.

En auto fechado el **24 de julio de 2017**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Una vez informada de la actuación, la entidad convocada por pasiva allegó respuesta, reconociendo la firma del contrato a término indefinido el 3 de julio de 2007, el cargo ocupado y la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical. Respecto de los restantes supuestos, no son ciertos o no le constan. Aclaró que el último salario básico mensual ascendía a \$737.717, y sustentó la terminación del vínculo en una causa justa: el incumplimiento grave de las obligaciones laborales pactadas, según la cláusula décima literal o), es decir, la falta de acatamiento de las metas mensuales de ventas, tal como se registró en la carta del 18 de abril de 2017. Enfatizó que el finiquito se debió a este incumplimiento y no a un bajo

rendimiento. **Se opuso a las pretensiones y presentó como excepciones de mérito las que denominó:** inexistencia de las obligaciones indemnizatorias y de la garantía foral, cobro de lo no debido, buena fe y, prescripción.

La primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito, en la que declaró fundadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones indemnizatorias e inexistencia de la garantía foral, propuestas por la empresa. En consecuencia, absolvió a Telmex Colombia S.A. de las pretensiones incoadas en su contra y, se impusieron costas a la promotora del litigio.

La juzgadora, después de referirse al derecho a la libertad sindical, el fuero circunstancial, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sobre la protección especial a los trabajadores durante conflictos colectivos, y destacar la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que establece que los empleados que presentan un pliego de peticiones no pueden ser despedidos sin justa causa durante las etapas legales del conflicto colectivo, determinó, después de analizar los medios de convicción adosados, que el contrato de trabajo firmado por las partes incluía como justa causa para la terminación el *"no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador"*, por tal, al evidenciarse que la demandante no observó las metas establecidas y que Telmex la acompañó con un plan de mejoramiento para que pudiera superar tal situación, se vislumbraba el incumplimiento contractual como motivo para la finalización del vínculo, no procediendo la protección foral solicitada.

Al ser la decisión adversa a los intereses de la actora, y no interponerse apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

De la oportunidad para presentar alegaciones hizo uso **la demandada**, sosteniendo que las partes de manera libre y voluntaria convinieron que el *"no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador"* constituía una justa causa para la terminación del contrato. Sostiene que, durante los meses de noviembre de 2016, enero y febrero de 2017, la actora no alcanzó las cuotas asignadas, según lo evidenciado en los medios de convicción. Además, señala que, en el acta de descargos, la señora Maricella admitió que su labor principal era la venta de servicios de telecomunicaciones y que conocía que la meta era de 25 al mes, desde hacía 2 años. En consecuencia, el despido se debió al incumplimiento de sus obligaciones, configurándose una justa causa, más no estuvo relacionada con el conflicto colectivo entre el sindicato y la empresa.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados se tienen que: Maricella Restrepo suscribió contrato a término indefinido con la demandada el 03 de julio de 2007, para desempeñar el cargo de asesora comercial, estipulándose en la cláusula décima:

*"...TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el art. 7° del Decreto 2351 de 1965, y además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general a particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. **Expresamente se califican en éste acto como faltas graves la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en las cláusulas primera y segunda del presente contrato, y las siguientes a) La violación por parte del trabajador de una cualquiera de Sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias /.../ o) **El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fiados por el empleador...**"** (resaltos intencionales)*

El 13 de junio de 2013, se levantó el acta de instalación de la fase de arreglo directo, en respuesta al pliego de peticiones presentado por Ultraclaro y las TIC a Telmex Colombia S.A. Posteriormente, el 8 de julio del mismo año, se acordó una prórroga para esta etapa, la cual concluyó el 23 de julio de 2013. En asamblea extraordinaria celebrada el 31 de julio de 2013, el sindicato aprobó la convocatoria a tribunal de arbitramento. Esta decisión se comunicó al Ministerio del Trabajo el 06 de agosto de 2013. No obstante, mediante la Resolución 001051 de 2014, el ente Ministerial decidió la no convocatoria de tal tribunal. Esta determinación fue revocada en la Resolución 02292 de 2014, disponiendo la conformación de tal cuerpo colegiado, acto confirmado en la Resolución 05732 del 16 de diciembre de 2014.

El 18 de abril de 2017, la empleadora notificó a la actora la terminación de su contrato, argumentando para ello:

*"1. La Compañía tuvo conocimiento que, durante la ejecución de su labor como Asesora Comercial, **usted incumplió gravemente con sus obligaciones, toda vez que incumplió la cuota de ventas asignadas para los meses de noviembre de 2016 y enero y febrero de 2017.***

*2. **Los hechos anteriormente relacionados fueron objeto de investigación disciplinaria mediante diligencia de descargos del 29 de marzo de 2017, oportunidad en la que usted tuvo la ocasión de manifestarse al respecto y en la que se le garantizó plenamente su derecho a la defensa y al debido proceso. Para mayor claridad usted se manifestó en los siguientes términos:***

/.../

*De conformidad con los hechos anteriormente señalados, la Compañía haciendo uso de las facultades que la Ley le otorga, ha decidido **dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, de conformidad con lo previsto en los numerales 2° 4° y 6° del artículo 62 del C.S.T., modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1° y 5° del artículo 58 del mismo Código y el literal o) de la Cláusula Décima de su contrato laboral.***" (resaltos fuera del texto)

La Unión de Trabajadores certificó el 02 de mayo de 2017 que la señora Maricella se:

"... encontraba afiliado (sic) a nuestra organización sindical ULTRACLARO & TIC al 06 de mayo de 2016 (sic) fecha en la que se dio su despido por supuesta justa causa.

Adicionalmente a esto certificamos que el compañero (sic) gozaba de fuero circunstancial por conflicto..."

Por su parte, Telmex, el 10 de noviembre de 2017, hizo saber que:

"...de acuerdo con los registros y bases de datos de la Compañía se encontró que el día 05 de Junio de 2013 la organización sindical Utraclaro presentó en las instalaciones de TELMEX COLOMBIA S.A. un pliego de peticiones.

Con ocasión del mismo, la fase de arreglo directo inició en la fecha mencionada y se encuentra vigente hasta que el tribunal de arbitramento que se conforme emita laudo arbitral."

De acuerdo con la revisión realizada y el grado jurisdiccional de consulta para la reclamante, **el problema jurídico** en esta instancia se centra en **determinar si es procedente ordenar su reintegro al cargo que venía desempeñando, al afirmarse que fue despedida sin justa causa estando amparada por fuero circunstancial.**

Pues bien, es imperativo considerar lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el cual dispone:

*"Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones **no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada**, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto".*

Precepto que tiene como propósito proteger a los empleados de posibles represalias y a garantizar sus derechos, estén o no vinculados al conflicto, evitando cambios en las mayorías. Sin embargo, **es importante señalar que esta norma prevé que la protección se aplica únicamente en caso de despido injusto**, pues de lo contrario tal prebenda no tiene cabida.

La jurisprudencia especializada ha reiterado esta interpretación en varias ocasiones. En la sentencia SL3184-2019 se hace referencia a la SL15862-2017, donde se sostuvo:

Lo anterior, en la medida que se establece una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa, a cualquiera de los trabajadores que hubiere presentado un pliego, y su fin es el de procurar que no resulten afectados con medidas que puedan tener contenido retaliativo; así mismo, evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías.

Y en la SL1016-2023, se cita la SL10233-2015, que reprodujo lo dicho en la SL9393-2014, la cual dejó sentado:

*"Respecto al primer cargo en el que el recurrente acusa la falta de aplicación, es decir la infracción directa, del artículo 25 del D. 2351 de 1965, basta tener en cuenta que el ad quem encontró acreditada la justa causa de despido alegada por la empresa, por tanto quedó eximido de reconocer un reintegro por fuero circunstancial, toda vez que, **para la prosperidad de esta clase de reintegro impetrado por el accionante con fundamento en el precitado artículo 25 del D. 2351/65, es menester que el despido ocurra sin justa causa, conforme** lo ha interpretado esta Sala de la Corte, entre otras, en la providencia CSJ SL de 5/10/98 Rad. 11017 y reiterada recientemente en sentencia SL 9393-2014, cuando al respecto adoctrinó:*

*(...) **La decisión del juez que resuelva el litigio sobre el particular deberá dirimir si existe la justa causa comprobada, pues en tal evento la decisión de despido del empleador se tendrá por legítima y por tanto, con el efecto de terminar el contrato.** De lo contrario, deberá declarar la violación de la prohibición prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, con las consecuencias que ya se han señalado, las que, por lo demás, son las mismas que se presentan en otros casos en los que la ley, no la convención colectiva u otra disposición laboral, prohíbe expresamente el despido, como sucede en la protección especial durante el embarazo cuando la trabajadora está disfrutando de los descansos remunerados que por su estado le otorga la ley o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto (art. 241 C.S.T. modificado por art. 8º. Decreto 13 de 1967), o en el caso de los despidos colectivos declarados como tales por no contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Art. 67 Ley 50 de 1990). Resaltos fuera del texto original.*

Ahora bien, en relación al periodo en el que dicha garantía rige, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha definido que se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y culmina cuando el conflicto se soluciona a través de la firma de la convención o el pacto, o hasta

que quede ejecutoriado el laudo arbitral (ver providencia SL15862-2017). En el caso presente, conforme a los medios de prueba allegados, hasta el 18 de abril de 2017, fecha en que se dio por finalizado el contrato, el conflicto colectivo iniciado en el 2013 no estaba concluido, en tanto, el tribunal de arbitramento designado aún no había emitido una decisión al respecto, lo que implica que la señora Maricella, gozaba del fuero circunstancial.

En este contexto, se procede a analizar si existió o no una razón justa para el finiquito del contrato, en tanto, como se mencionó previamente, la garantía solicitada se activa únicamente cuando no hay justificación válida para poner fin a la relación laboral, debiéndose destacar que cuando el empleador enmarca las razones del despido dentro de las contempladas en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, dicha causal presenta dos posibilidades: (i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador, donde las conductas impropias están expresamente determinadas por la ley, requiriendo solo que su ocurrencia alcance el nivel de gravedad exigido por el precepto, y (ii) que el empleado incurra en una falta grave previamente definida y calificada como tal en los instrumentos mencionados en la norma, **lo que debe ser evaluado y avalado por los juzgadores**, pues como se precisó en sentencia **SL2857-2023**, con criterio mayoritario – variando la posición hasta entonces vigente, e incluso ha sido aplicado previamente por dos de los integrantes de la Sala que hoy decide:

... admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

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

Para el asunto concreto, analizado el material probatorio se tiene que la empresa pactó de manera expresa en el acuerdo contractual y se calificó como grave ***"o) El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fiados por el empleador..."***, supuesto que fue el fundamento del despido, pues la empresa al considerar la conducta de la empleada hizo referencia no solo a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y a las obligaciones y prohibiciones legales del artículo 58, numerales 1 y 5, sino también a que durante la ejecución de su labor como Asesora Comercial, no acató la cuota de ventas asignadas para los meses de noviembre de 2016, enero y febrero de 2017, supuestos que fueron objeto de llamado a descargos el 29 de marzo de 2017, dejándose constancia de dicho trámite en acta en la que se consignó:

"12. Cual es la cuota de servicios mínima que debe cumplir en el cargo como Asesora Comercial?"

RTA. Si, es de 25 servicios cada mes, pero cuando me contrataron no me exigían ninguna cuota de servicios mínima.

13. Cómo se enteró que la cuota mínima es de 25 servicios mensuales?

RTA. Pues con el rumor de mis compañeros.

14. La cuota mínima que indicó es la señalada en la Política de Remuneración Variable PC-EST-VAR-1455-2016 y PVAR- 1621 - 2017, notificada mediante el correo de buenas ventas y la intranet Corporativa?"

RTA. No sé.

15. A partir de qué fecha tiene fijada la cuota mínima de 25 servicios por mes?

RTA. Hace como dos años.

/.../

22. Entiende usted que es su obligación como trabajadora es cumplir con las metas de ventas que le son asignadas?

RTA. Si y cumpla con mis obligaciones porque en mi casa no me quedo, salgo a trabajar y que no se den las cosas por la competencia desleal y el mercado tan cerrado se me sale de las manos.

/.../

26. En los meses de noviembre de 2016, enero de 2017 y febrero de 2017. Usted no cumplió con la meta mínima de servicios establecida por la Empresa en la política de remuneración variable PC-EST-VAR-1455-2016 y PC-EST-VAR- 1621 – 2017. Sírvase indicar por qué se presentó este incumplimiento de su parte?

RTA. Para mí no hubo incumplimiento porque hice mi labor como asesora comercial, estuve trabajando mi horario indicado.

27. Sabe que el incumplimiento del presupuesto de servicios de manera reiterada es una conducta desconocedora de las órdenes e instrucciones que le han sido impartidas por la Empresa?

RTA. No se.

28. Usted manifestó que dentro de sus funciones se encuentra la de vender, porqué entonces durante los meses de noviembre de 2016, enero de 2017 y febrero de 2017, no cumplió con el (sic) obligación principal de su cargo?

RTA. Yo he cumplido con mi labor como asesora ya que no se hayan dado las cosas, el tope de ventas que me ha impuesto la compañía se ha debido a la competencia desleal con los asesores de los Aliados, por el mercado que se ha cerrado tanto, falta de acompañamiento de la empresa, motivación.

29. Le pongo de presente el informe de estadísticas de servicios remitido por el área de Jefatura de Planeación y Aseguramiento Comercial, sobre las ventas de servicios por Usted realizadas durante los meses de:

Mes: noviembre de 2016, números de ventas: 0

Mes: enero de 2017, números de venta: 0

Mes: febrero de 2017, número de ventas: 9

30. De acuerdo a la información que le acabo de enseñar, reconoce Usted que no cumplió con la meta mínima de servicios durante los meses descritos?

RTA No lo reconozco porque como le digo he hecho mi labor." Resaltos fuera del texto

De igual forma, se avizora que el 02 de noviembre y diciembre de 2016, así como el 02 de enero y febrero de 2017, se le envió escrito en que se le anunciaba: *"es grato para nosotros comunicarle el presupuesto individual de ventas para este mes"*. Además, se evidencia que en esos mismos meses se llevó a cabo un acompañamiento a la asesora, y se reseñan los hallazgos en noviembre:

"La empresa le brinda las herramientas para buscar que su desempeño sea mejor y que los aproveche en sus contactos y oportunidades de negocio para dándole profundidad y argumentación a sus ofrecimientos, de tal forma que lo que acuerda en sus planes de trabajo conciliados con su Jefe Inmediato se reflejen en el incremento de sus ventas.

A medida que transcurre el tiempo, su promedio mejora, aunque de una forma leve, pues viene de tener un promedio de ventas de 3 servicios mensuales en el anterior trimestre para pasar a este último con menos de 7 ventas al mes y en los 3 solo vendió 3 servicios.

/.../

Estar en contacto con la Asesora y tener un diálogo cercano que permita la motivación para el logro de metas más altas y brindar oportunidades de negocio.

/.../

Este mes solo realizó una sola venta de tres servicios y no es suficiente para emitir un posible concepto a cerca de su Presentación Efectiva

/.../

Este mes solo hizo una venta al principio del mes y para la fecha aun presenta problemas de legalización, pues no ha llevado su contrato al estado de legalización completa. Dado el bajo volumen, tanto en la elaboración del contrato, como su acompañamiento al cliente no se conceptualiza."

En diciembre:

"El acompañamiento por parte de la empresa sigue siendo constante para buscar una mejoría en el registro de ventas realizadas al mes por el asesor, y le provee de las herramientas con las que cuenta para ella y el resto de los asesores, sin embargo, su desempeño no es el mejor.

Hay que anotar también que estuvo varios días disfrutando de vacaciones.

Su promedio este trimestre mejoro, pues viene de tener un promedio de ventas de 1 servicio mensuales en el anterior trimestre para pasar a este último con promedio de 7 ventas al mes y en los 2 últimos meses vendió solo 3 servicios.

En enero de 2017,

"De MARISELA se tiene el recuerdo de haber sido una asesora aguerrida, constante y cumplidora, que en los últimos meses ha tenido problemas personales y de salud que posiblemente hayan afectado su promedio, pero lo que cuestiona es el bajísimo rendimiento en el que se ha sumergido en los últimos meses. El año pasado vendió en total 62 servicios en todo el año, 23 de ellos en los últimos 6 meses y en el último trimestre solo ha vendido 3 servicios.

No cabe discutir el buen conocimiento que tiene del producto; dada no solo su experiencia, sino la pericia que con el tiempo ha conseguido para sacar provecho cuando se lo propone de una labor comercial, sin embargo, su productividad sigue dejando mucho que desear.

Acude a las reuniones y toma parte activa en ellas, recibe la Información de políticas comerciales, pero por alguna razón que desconozco se niega a firmar la carta de meta de ventas propuesta para el mes y tampoco firma ni participa en el diligenciamiento del formato de acompañamiento.

Y en la misma fecha se pactó "compromiso del asesor": "cumplir con la meta estipulada"

Frente a estos supuestos, en el interrogatorio de parte, la señora Maricella confesó que dentro de sus funciones estaba cumplir con las metas de venta de la compañía, las cuales le eran comunicadas cada mes. También afirmó que en las reuniones se les insistía en la importancia de alcanzar dichas metas. Asimismo, sostuvo que en el contrato de trabajo acordó que el no acatar dichos requerimientos constituía una falta grave y que, efectivamente, en noviembre de 2016, enero y febrero de 2017 no logró vender los 25 servicios asignados.

A partir de lo expuesto y considerando el criterio imperante del órgano de cierre de la especialidad ordinaria laboral, se tiene que si bien se estipuló de manera expresa y se calificó como grave **"o) El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fiados por el empleador..."** y la demandada logró demostrar cuáles fueron las asignadas a la actora, quien también admitió en el interrogatorio de parte que no le fue posible superarlas, también lo es que esto por sí solo no conduce automáticamente

a calificar la falta como grave y a la consiguiente terminación del contrato, pues, en estos casos, es posible realizar un razonamiento de juicio amplio y objetivo que determine la gravedad o levedad de la conducta. No obstante, frente a la actora **no es posible la variación de tal calificación**, debido a la naturaleza del proceso interpuesto – **reintegro – fuero circunstancial**-, en tanto, si bien se manifestó en interrogatorio de parte que la razón del incumplimiento de los deberes estaba relacionada con una intervención quirúrgica y las incapacidades resultantes, este argumento no fue planteado en el escrito inicial a fin de que la empresa ejerciera su derecho de defensa y tampoco se reclama la indemnización tarifada en el artículo 64 del estatuto sustantivo especial, ni tales circunstancias fueron expuestas en el acompañamiento llevado a cabo, y menos se trajo prueba de la condición de salud, sin que por demás puedan sobrepasarse los términos en que se plantearon las súplicas, al no estarse ante derechos ciertos e irrenunciables, como lo prevé el artículo 66 A del C.P.T. y de la S.S., ni ser posible al fallador de segundo grado emitir decisiones ultra y extra petita, que por demás exigen que los hechos se hayan debatido y cuenten con medios de convicción que los soporten, sumado a la **garantía del debido proceso a la pasiva**, supuestos que no se dan.

Por lo tanto, al no haber sido el despido consecuencia del conflicto colectivo, toda vez que se invocó una justa causa debidamente pactada por las partes; además, no se buscó afectar los derechos de libertad sindical, ya que no se configuró la prohibición contenida en el artículo 25 del Decreto 2531 de 1965 – **despido sin justa causa**-, no procede la protección invocada por la reclamante y con ello su reintegro al cargo ocupado, por lo que se **confirma** el veredicto revisado, sin que haya lugar a condena en costas por conocerse en grado especial de consulta.

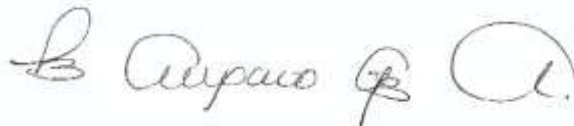
En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia

en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Ruth Maricella Restrepo Rivera**, en contra de **Telmex Colombia S.A.**

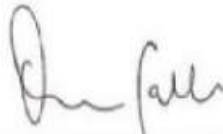
Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO**, que se fijara por **secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas).



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



Firma Digitalizada Para Firmas
Autógrafas

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA