

TEMA: FUERO CIRCUNSTANCIAL - La parte demandante no acreditó que, pese a cumplir materialmente las metas exigidas, su gestión hubiera sido indebidamente calificada como incumplida por causas atribuibles exclusivamente al empleador, ni probó que la justificación invocada fuera una excusa aparente, arbitraria o discriminatoria dirigida específicamente contra ella por su actividad sindical. Tampoco se demostró trato diferenciado o selectivo orientado a debilitar la actividad colectiva. /

HECHOS: La señora (NDLD), promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad Telmex Colombia S.A., con el fin de que se declare que su despido, fue ilegal e injusto, por haberse producido en un momento en el que se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la empresa demandada y el sindicato que funcionaba en su interior; como consecuencia que se condene a la demandada a reintegrarla o reinstalarla al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta su efectiva reincorporación; en caso de no accederse al reintegro, se condene al pago de la indemnización por despido injusto, e indexación. El Juzgado Doce Laboral del Circuito Medellín, declaró que el despido fue justificado y eficaz; declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas; absolviendo a Telmex Colombia S.A., de las pretensiones. Corresponde a la Sala determinar, si para la fecha del 30 de mayo de 2014 la señora (NDLD), se encontraba amparada por la protección del fuero circunstancial, derivada del conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa y el sindicato UTRACLARO, de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; de establecerse que dicha protección no era oponible o se encontraba extinguida, deberá examinarse si el despido obedeció a una justa causa comprobada, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, o si por el contrario fue una terminación unilateral injustificada que genera responsabilidad indemnizatoria.

TESIS: El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 8 del Decreto 413 de 2001, consagra el fuero circunstancial en los siguientes términos: “Los trabajadores que hubieren presentado al empleador 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.” (...) A su vez, el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 amplía su cobertura, al indicar que esta protección se extiende a: “los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.” (...) Por su parte, en la sentencia SL1016-2023, citando la SL10233-2015 y la SL9393-2014, la Corte reafirmó que cuando se demuestra la justa causa de despido, desaparece el fundamento del fuero circunstancial: 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. (...) El literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina “por decisión unilateral de las partes”, la finalización del acuerdo contractual solo adquiere la connotación de injusta cuando no se invoca ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas descritas en el artículo 62 del mismo compendio normativo, o de las estipuladas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, asistiéndole al empleador la obligación de dar a conocer al trabajador cuál fue el motivo de su decisión, en los términos previstos en el artículo 66, de modo que, la causal invocada esté demostrada plenamente, “sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas” (CSJ SL del 26/05/2012, radicado 44155). (...) Del acervo probatorio recaudado se tiene demostrado que en

la empresa Telmex Colombia S.A. existía la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de Telmex S.A. - SINTRATELMEX, conforme a la comunicación de 19 de octubre de 2010 remitida por el presidente de la Subdirectiva Medellín, a la representante legal de la compañía. (...) En dicho documento se informó que varios trabajadores, entre ellos la señora (NDLD), se encontraban afiliados a dicha organización sindical. (...) De esta manera, para la fecha de presentación del pliego de peticiones (junio de 2013), y durante la negociación colectiva que culminó con la convocatoria del Tribunal de Arbitramento en el año 2014, la demandante ya se encontraba afiliada al sindicato UTRACLARO & TIC, lo cual permite tener por acreditado el presupuesto fáctico del fuero circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978. (...) En consecuencia, la Sala concluye que al momento de la terminación del contrato de trabajo la señora (NDLD), sí se hallaba amparada por la garantía del fuero circunstancial, por cuanto el conflicto colectivo iniciado por su organización sindical aún no había finalizado. En este contexto, procede la Sala a analizar si existió o no una justa causa para la terminación del contrato de trabajo. (...) Del estudio conjunto del acervo probatorio, la Sala observa que la sociedad demandada sustentó la terminación del contrato de trabajo en el incumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador, causal prevista expresamente en el literal o) de la cláusula décima del contrato laboral suscrito el 7 de junio de 2007. (...) En dicha comunicación, la empresa precisó que la causa de terminación obedecía al incumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador, estipulados como falta grave dentro del contrato, y explicó de manera detallada que la trabajadora no alcanzó las metas comerciales asignadas durante los meses de febrero, marzo y abril de 2014, pese a los seguimientos y acompañamientos efectuados por la jefatura comercial. (...) Del examen del contrato de trabajo allegado al proceso, se advierte que, en la cláusula décima, las partes pactaron las causales que facultaban la terminación unilateral del vínculo, en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965. Entre ellas se incluyó expresamente, en el literal o), como falta grave “el no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador”, lo que permite concluir que dicha causal tenía sustento contractual previo, de conocimiento de la trabajadora y plenamente aceptada por ésta desde la suscripción del acuerdo laboral. (...) De igual forma, obran en el expediente diversos documentos que dan cuenta del seguimiento efectuado por la empresa al cumplimiento de las metas comerciales asignadas a la trabajadora. (...) La parte demandante no acreditó que, pese a cumplir materialmente las metas exigidas, su gestión hubiera sido indebidamente calificada como incumplida por causas atribuibles exclusivamente al empleador, ni probó que la justificación invocada fuera una excusa aparente, arbitraria o discriminatoria dirigida específicamente contra ella por su actividad sindical. Tampoco se demostró trato diferenciado o selectivo orientado a debilitar la actividad colectiva. (...) En conclusión, al valorar las pruebas en su conjunto se tiene demostrado el vínculo laboral, el rol de la demandante, la existencia de metas contractualmente obligatorias y la previsión expresa de que su incumplimiento constituía causal grave de terminación. (...) Esta Corporación no advierte yerro en la valoración probatoria realizada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, ni encuentra acreditada la vulneración del fuero circunstancial en los términos alegados por la actora, toda vez que la empleadora demostró una justa causa para la terminación del vínculo.

MP: ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

FECHA: 18/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR

DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso	Ordinario
Radicado	05001310501220150115201
Demandante	Nidia Darleri Lora Durango
Demandado	Telmex Colombia S.A.
Providencia	Sentencia Nro. 210 de 2025
Tema	Fuero circunstancial – Terminación con justa causa – Incumplimiento reiterado de metas comerciales
Decisión	Confirma sentencia
Ponente	Andrés Mauricio López Rivera
Lugar y fecha	Medellín, 18 de diciembre de 2025

La Sala Séptima de Decisión, procede a emitir pronunciamiento frente al grado jurisdiccional de consulta en favor de la actora, en relación con la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Nidia Darleri Lora Durango** contra la sociedad **Telmex Colombia S.A.**

I. Antecedentes

La señora **Nidia Darleri Lora Durango**, por conducto de apoderado judicial, promovió proceso ordinario laboral contra la sociedad **Telmex Colombia S.A.**, con el fin de que se declare que su despido,

ocurrido el 30 de mayo de 2014, fue ilegal e injusto, por haberse producido en un momento en el que se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la empresa demandada y el sindicato que funcionaba en su interior.

Como consecuencia de dicha declaración, solicitó que se condenara a la empresa Telmex Colombia S.A. a reintegrarla o reinstalarla al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, junto con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta su efectiva reincorporación, incluidos los aumentos y reajustes legales o convencionales, así como las indemnizaciones resarcitorias de perjuicios y las costas procesales.

De manera subsidiaria, pidió que, en caso de no accederse al reintegro, se condenara a la demandada al pago de la indemnización correspondiente por despido injusto, con su indexación y las costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones manifestó que ingresó a laborar al servicio de la sociedad Telmex Colombia S.A. el 7 de junio de 2007, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñándose en el cargo de asesora comercial, con una remuneración básica conforme al salario mínimo legal mensual vigente y un promedio mensual en comisiones cercano a \$700.000.

Expuso que prestó sus servicios de manera continua e ininterrumpida hasta el 30 de mayo de 2014, fecha en la cual fue despedida sin justa causa, bajo el argumento empresarial de un presunto bajo rendimiento, motivo que consideró infundado e ilegal. Señaló que para la fecha de su desvinculación se encontraba vigente

un conflicto colectivo de trabajo entre la empresa y el sindicato de trabajadores, circunstancia que hacía improcedente su despido.

Afirmó que era afiliada a la Unión de Trabajadoras y Trabajadores de Claro y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – UTRACLARO, organización sindical existente en la empresa, por lo cual estaba directamente vinculada al conflicto colectivo que se adelantaba. Indicó que dicho sindicato presentó ante el Ministerio de Trabajo un pliego de peticiones en octubre de 2010, el cual fue entregado a la empresa el 2 de noviembre del mismo año, iniciándose las etapas legales de negociación.

Precisó que la etapa de arreglo directo se llevó a cabo entre el 13 de junio y el 23 de julio de 2013, sin que las partes llegaran a acuerdo alguno, y que posteriormente, el 31 de julio de 2013, la asamblea general de afiliados decidió convocar un Tribunal de Arbitramento para dirimir el conflicto, situación que aún se encontraba vigente al momento del despido.

De la contestación

Mediante auto del 21 de septiembre de 2015¹, el Juzgado Doce Laboral del Circuito admitió la demanda y ordenó su trámite conforme a las disposiciones del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Al dar contestación a la demanda, la sociedad **Telmex Colombia S.A.**², por intermedio de apoderada judicial, reconoció que la señora Nidia Darleri Lora Durango laboró al servicio de la empresa desde el 7 de junio de 2007, y aclaró que la actora devengaba un salario fijo

¹ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 37 - Expediente Digital

² Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 75 a 91 - Expediente Digital

mensual de \$616.000 al momento de la terminación del contrato, negando así las cifras presentadas en la demanda; sostuvo que la terminación del contrato de trabajo ocurrida el 30 de mayo de 2014 obedeció a justa causa, derivada del incumplimiento reiterado de las obligaciones legales y contractuales por parte de la trabajadora, y aclaró que el despido se produjo conforme a lo previsto en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a los señalamientos sobre el conflicto colectivo y el fuero circunstancial, la empresa adujo que no le constaban los hechos relacionados con la afiliación de la demandante al sindicato UTRACLARO, ni la existencia o vigencia del pliego de peticiones. Argumentó que dicha organización sindical no tenía presencia física ni operativa en las instalaciones de la compañía, ni esta había participado en actuaciones o trámites ante el Ministerio del Trabajo.

Frente a los demás hechos manifestó que no le constaban o no eran ciertos.

Se opuso a las pretensiones formuladas en la demanda y formuló como excepciones de mérito las que denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; falta de título y causa en la demandante; enriquecimiento sin causa de la demandante; pago; compensación; prescripción; buena fe y la genérica.

En su defensa, la sociedad Telmex Colombia S.A. sostuvo que el despido de la señora Lora Durango obedeció a una justa causa comprobada, derivada del incumplimiento reiterado de las metas de ventas establecidas en la política comercial interna para el cargo de Asesor Comercial, identificada con el consecutivo PC-EST-VAR-425-2012. Precisó que dicha política, conocida por la trabajadora a través

de los canales de comunicación institucional y de la intranet empresarial, establecía parámetros claros sobre el cumplimiento de los objetivos de ventas y la obligación de reportar su gestión de conformidad con los lineamientos corporativos.

Indicó que la demandante no alcanzó las metas de ventas correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril de 2014, situación que fue verificada por la empresa y constituyó un incumplimiento grave de sus deberes contractuales. En consecuencia, la empleadora decidió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, con fundamento en lo previsto en la cláusula décima del contrato suscrito entre las partes, la cual expresamente calificaba como causal grave el incumplimiento de los presupuestos de ventas o de los recaudos fijados por el empleador.

I.I Decisión de primera instancia³

El Juzgado Doce Laboral del Circuito Medellín, mediante sentencia proferida el 14 de marzo de 2024 resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que el despido efectuado a la demandante NIDIA DARLERI LORA DURANGO identificada con la C.C. 39.175.160 por parte de la sociedad TELMEX COLOMBIA S.A. fue justificado y eficaz.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS propuesta por TELMEX COLOMBIA S.A.

TERCERO: ABSOLVER a TELMEX COLOMBIA S.A., de todas las pretensiones impetradas en su contra por la señora NIDIA DARLERI LORA DURANGO.

CUARTO: CONDENAR en costas a la señora NIDIA DARLERI LORA DURANGO, y en favor de la parte demandada, como agencias en derecho se fija la suma de \$750.000.

³ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 28ActaArt80 - Expediente Digital

QUINTO: ORDENAR el envío del expediente a la Sala Laboral del TSM para que surta el grado jurisdiccional de consulta en favor de la trabajadora, en caso de no ser apelada esta decisión.

Consideró la juez de primera instancia, al momento de dictar sentencia, que el conflicto colectivo promovido por el sindicato UTRACLARO se encontraba vigente para la fecha del despido, pero que ello no implicaba la protección del fuero circunstancial, toda vez que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 permite la terminación del contrato cuando se acredita justa causa comprobada.

Del examen probatorio concluyó que la demandante incumplió reiteradamente las metas de ventas fijadas por la empresa para los meses de febrero, marzo y mayo de 2014, lo que constituía una falta grave expresamente prevista en la cláusula décima, literal o) del contrato de trabajo. Tal incumplimiento fue corroborado mediante comunicaciones internas, acompañamientos a asesores y la carta de despido suscrita el 30 de mayo de 2014.

La juez destacó que la trabajadora reconoció conocer las políticas comerciales y no desvirtuó la causal alegada, mientras que la prueba testimonial de la empresa confirmó el seguimiento realizado a su desempeño. Por ello concluyó que la terminación del vínculo fue legal y justificada, sin evidencia de retaliación antisindical, razón por la cual negó el reintegro y la indemnización, declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas.

III. Del grado jurisdiccional de consulta

La Sala conoce del presente asunto en ejercicio del grado jurisdiccional de consulta, previsto en el artículo 69 del Código

Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por cuanto la sentencia dictada el 14 de marzo de 2024 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín resultó totalmente desfavorable a la parte demandante y no fue objeto de apelación.

IV. Alegatos de conclusión.

En esta etapa procesal, únicamente presentó alegatos la parte demandada Telmex Colombia S.A., por intermedio de su apoderado judicial, quien solicitó mantener incólume la decisión absolutoria adoptada en primera instancia.

En su escrito, recordó que el juzgado de conocimiento declaró probada la excepción de inexistencia de las obligaciones demandadas, absolviendo a la empresa de todas las pretensiones, al constatar la existencia de una justa causa para la terminación del contrato. Reiteró que el despido de la señora Nidia Darleri Lora Durango obedeció al incumplimiento grave de las metas comerciales fijadas en su contrato de trabajo, conducta que, conforme a la cláusula décima literal “o” del mismo, constituye una falta grave que habilita la terminación unilateral del vínculo. Con apoyo en jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en especial la sentencia SL38855 del 28 de agosto de 2012 sostuvo que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones o contratos en los que las partes la tipifiquen expresamente, de modo que su incumplimiento configura una justa causa válida.

Agregó que las pruebas documentales obrantes en el demuestran con suficiencia el incumplimiento alegado. Por tanto, el despido fue legal, proporcional y ajustado al artículo 62 del Código Sustantivo del

Trabajo, razón por la cual no procede el pago de indemnización alguna por despido injusto.

En cuanto al fuero circunstancial invocado por la demandante, el apoderado argumentó que este no resultaba aplicable, por cuanto su finalidad es impedir despidos arbitrarios durante la negociación colectiva, mas no impedir la terminación cuando media justa causa comprobada. Citó en apoyo de su tesis la sentencia CSJ SL2020-2021, en la que la Corte precisó que dicha garantía protege a todos los trabajadores inmersos en un conflicto colectivo, sin distinguir su afiliación sindical, pero solo frente a despidos sin causa o de carácter antisindical, hipótesis que no se presentó en el caso concreto.

Finalmente, solicitó a la Sala confirmar la sentencia consultada, en cuanto declaró justificado y eficaz el despido, probada la excepción de inexistencia de las obligaciones reclamadas y la ausencia de violación al fuero circunstancial.

V. Consideraciones

Dentro del proceso no se encuentran en discusión los hechos relacionados con: a) Que entre la señora Nidia Darleri Lora Durango y la sociedad Telmex Colombia S.A. existió una relación laboral a término indefinido, iniciada el 7 de junio de 2007, mediante contrato de trabajo suscrito por las partes. b) Que la demandante se desempeñó en el cargo de asesora comercial. c) Que la relación laboral finalizó el 30 de mayo de 2014, mediante comunicación escrita de terminación del contrato de trabajo suscrita por la empleadora. d) Que para la época de la desvinculación se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la empresa Telmex Colombia S.A. y la organización sindical UTRACLARO.

VI. Problema jurídico

Corresponde a la Sala determinar, en sede de consulta, si para la fecha del 30 de mayo de 2014 la señora Nidia Darleri Lora Durango se encontraba amparada por la protección del fuero circunstancial, derivada del conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa Telmex Colombia S.A. y el sindicato UTRACLARO, de conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

De establecerse que dicha protección no era oponible o se encontraba extinguida, deberá examinarse en segundo término si el despido efectuado por la empresa obedeció a una justa causa comprobada, en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, o si por el contrario fue una terminación unilateral injustificada que genera responsabilidad indemnizatoria.

VII. Marco normativo y jurisprudencial

Del fuero circunstancial

El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el artículo 8 del Decreto 413 de 2001, consagra el fuero circunstancial en los siguientes términos:

“Los trabajadores que hubieren presentado al empleador 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.”

Este precepto tiene como propósito proteger a los empleados de posibles represalias y garantizar sus derechos, estén o no vinculados al conflicto, evitando que se alteren las mayorías sindicales o se debilite la negociación colectiva. Sin embargo, dicha norma prevé expresamente que la protección se aplica únicamente en caso de despido injusto, pues de lo contrario la garantía no tiene cabida.

A su vez, el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 amplía su cobertura, al indicar que esta protección se extiende a:

“[...] los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.”

Sobre esta garantía, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL14066-2016, precisó que el fuero circunstancial protege al trabajador frente al despido sin justa causa comprobada durante la existencia del conflicto colectivo de trabajo, es decir, desde la presentación del pliego hasta su resolución formal.

Además, en la sentencia SL3366-2021, la Sala indicó que:

“[...] no necesariamente en todos los casos la sola presentación del pliego perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de la convención o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que la controversia laboral cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de solución del conflicto, o cuando no existe por parte de quienes la promovieron el interés suficiente de concluirla”.

En el mismo sentido, la jurisprudencia especializada ha reiterado que esta protección busca impedir despidos con contenido retaliativo o antisindical. Así se desprende de las providencias **SL3184-2019** y **SL15862-2017**, en las que 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.”

Por su parte, en la sentencia **SL1016-2023**, citando la **SL10233-2015** y la **SL9393-2014**, la Corte reafirmó que cuando se demuestra la **justa causa de despido**, desaparece el fundamento del fuero circunstancial:

(...) 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.”

En relación con la duración de la garantía, la Sala de Casación Laboral ha precisado que el fuero circunstancial se extiende desde la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta la firma de la convención colectiva o la ejecutoria del laudo arbitral, conforme a la sentencia SL15862-2017.

En suma, el fuero circunstancial constituye una prohibición temporal de despido sin justa causa comprobada, orientada a garantizar la libertad sindical, la negociación colectiva y la estabilidad relativa de los trabajadores durante la vigencia del conflicto.

De la terminación del contrato de trabajo

El literal h) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina “...*por decisión unilateral de las partes*”, la finalización del acuerdo contractual solo adquiere la connotación de injusta cuando no se invoca ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas descritas en el artículo 62 del mismo compendio normativo, o de las estipuladas como tales en el contrato de trabajo, o de las así establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, ***asistiéndole al empleador la obligación de dar a conocer al trabajador cuál fue el motivo de su decisión***, en los términos previstos en el artículo 66 ibídem, de modo que, la causal invocada esté demostrada plenamente, “... *sin que sea posible alegar con posterioridad causales distintas*” (CSJ SL del 26/05/2012, radicado 44155, SL14877-2016, SL183442016, SL666-2019; SL1082-2020, SL2842-2022).

En ese orden, la norma exige que los empleadores expresen de manera clara, directa y específica las razones que justifican la terminación del contrato. No pueden después alegar causas distintas a las inicialmente invocadas, ni utilizar justificaciones vagas, inciertas o genéricas. El incumplimiento de este requisito formal conlleva la imposición de la indemnización correspondiente por la ruptura injustificada del vínculo laboral.

La Sala de Casación Laboral, en sentencia SL2351-2020, reiteró las garantías mínimas que deben observarse para un despido justificado:

“...a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivAN su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.

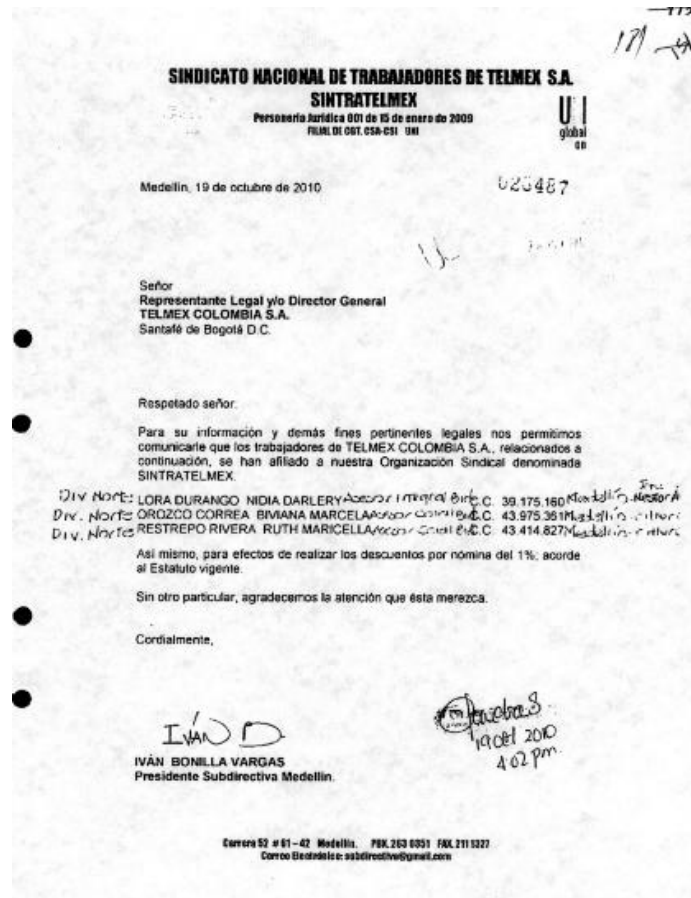
e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...”

Finalmente, conforme a reiterada jurisprudencia (CSJ SL14618-2014; SL5523-2016; SL284-2018; SL986-2019; SL2805-2020; SL3358-2021), corresponde al trabajador demostrar el despido y al empleador acreditar la ocurrencia de la justa causa que lo legitime.

Caso concreto

Del acervo probatorio recaudado se tiene demostrado que en la empresa Telmex Colombia S.A. existía la organización sindical

denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de Telmex S.A. – **SINTRATELMEX**, conforme a la comunicación de 19 de octubre de 2010 remitida por el presidente de la Subdirectiva Medellín, a la representante legal de la compañía.



En dicho documento se informó que varios trabajadores, entre ellos **la señora Nidia Darleri Lora Durango, se encontraban afiliados a dicha organización sindical⁴**, solicitando además la aplicación del descuento de la cuota sindical del uno por ciento (1 %) sobre su salario, de acuerdo con los estatutos del sindicato.

De esta manera, se encuentra acreditada la afiliación sindical de la demandante desde octubre de 2010 y el conocimiento que la empresa tenía de tal circunstancia, elemento que constituye el presupuesto fáctico para determinar la aplicación de la garantía del fuero circunstancial en el momento de la terminación de su contrato de trabajo el 30 de mayo de 2014.

⁴ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 187 - Expediente Digital

Se demostró también que la organización sindical **presentó un pliego de peticiones ante el Ministerio del Trabajo y a la empresa el 2 de noviembre de 2010⁵**, que dio origen al conflicto colectivo de trabajo, cuya **etapa de arreglo directo se instaló el 13 de junio de 2013⁶**, fue **prorrogada hasta el 23 de julio del mismo año⁷** y finalizó sin acuerdo.



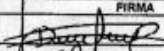
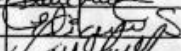
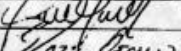
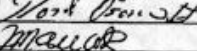
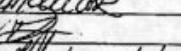
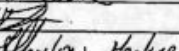
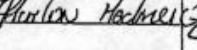
De otra parte, obra en el expediente copia del documento de adhesión al pacto colectivo de Telmex Colombia S.A.⁸, suscrito el 12 de octubre

⁵ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 108 a 122 - Expediente Digital
⁶ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 17 y 18 - Expediente Digital
⁷ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 19 a 21 - Expediente Digital
⁸ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 189 - Expediente Digital

de 2011, en el cual la señora Nidia Darleri Lora Durango manifestó su voluntad de acogerse a los beneficios allí contenidos.



ADHESION AL PACTO COLECTIVO DE TELMEX COLOMBIA S.A.
Se certifica que hemos leído y entendido el pacto colectivo de Telmex Colombia S. A. del 01 de Noviembre de 2010 al 31 de Diciembre de 2013 y por lo tanto manifestamos nuestra voluntad de adherirnos a el, suscribiendo el presente documento.
Fecha: Octubre 12 2011

CONS	NOMBRE	CÉDULA	FIRMA
1	Nidia Darleri Lora Durango	39175760	
2	Elvira Hincapié Salazar	42684743	
3	Luis Betancur R.	10125638	
4	Jose Benito	21619397	
5	Marina Alencaser	42991116	
6	MARCELA SABA DIAZ	21588169	
7	HARLEN HARLEN QUINER	83561392	
8			

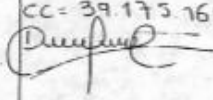
En esa misma fecha, la demandante dirigió comunicación a la organización sindical SINTRATELMEX, en la que expresó de manera libre su decisión de retirarse de dicha asociación por motivos personales.

Medellin, octubre 12 del 2011

Señores: Sintratelex

Cordial saludo

A partir de la fecha solicito el retiro de la organizacion Sindical, por motivos personales, muchas gracias por la oportunidad.

/ Nidia Darleri Lora Durango
CC= 39.175.760


Finalmente, se encuentra acreditado que el **21 de junio de 2013**⁹, la demandante volvió a afiliarse al sindicato **UTRACLARO & TIC**, como

⁹ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 190 - Expediente Digital

Página 16 de 35

consta en la comunicación remitida en esa fecha por el fiscal de la subdirectiva Medellín, al representante legal de la empresa. En dicho oficio se informa expresamente que la señora **Nidia Darleri Lora Durango**, se afilió nuevamente a esa organización sindical, y se solicitó a la empresa efectuar los descuentos de la cuota sindical correspondientes.



Posteriormente, la organización sindical **decidió convocar un Tribunal de Arbitramento**, decisión comunicada al Ministerio del Trabajo¹⁰, y mediante **Resolución 2292 de 2014** esa entidad **ordenó su conformación**¹¹, revocando el desistimiento inicial; por lo que se colige que para el 30 de mayo de 2014, el conflicto colectivo de trabajo iniciado por la presentación del pliego de peticiones aún se encontraba vigente.

¹⁰ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado-05001310501220150115200 – Fol. 23 a 26 - Expediente Digital

¹¹ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado- 15OficioMintrabajo – Fol. 5 a 10 - Expediente Digital

De esta manera, para la fecha de presentación del pliego de peticiones (junio de 2013), y durante la negociación colectiva que culminó con la convocatoria del Tribunal de Arbitramento en el año 2014, la demandante ya se encontraba afiliada al sindicato UTRACLARO & TIC, lo cual permite tener por acreditado el presupuesto fáctico del fuero circunstancial previsto en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978.

En consecuencia, la Sala concluye que al momento de la terminación del contrato de trabajo (30 de mayo de 2014), la señora Nidia Darleri Lora Durango sí se hallaba amparada por la garantía del fuero circunstancial, por cuanto el conflicto colectivo iniciado por su organización sindical aún no había finalizado.

No obstante, debe precisarse que esta protección no implica una prohibición absoluta de despido, si no únicamente que el empleador no puede finalizar el vínculo sin justa causa comprobada, tema que será objeto de análisis en el siguiente acápite.

En este contexto, procede la Sala a analizar si existió o no una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, toda vez que, como se dejó expuesto, la garantía derivada del fuero circunstancial solo se activa cuando la desvinculación del trabajador ocurre sin una causa válida y comprobada que la sustente.

De la terminación del contrato de trabajo

Del estudio conjunto del acervo probatorio, la Sala observa que la sociedad demandada sustentó la terminación del contrato de trabajo en el incumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador, causal prevista expresamente en el literal o)

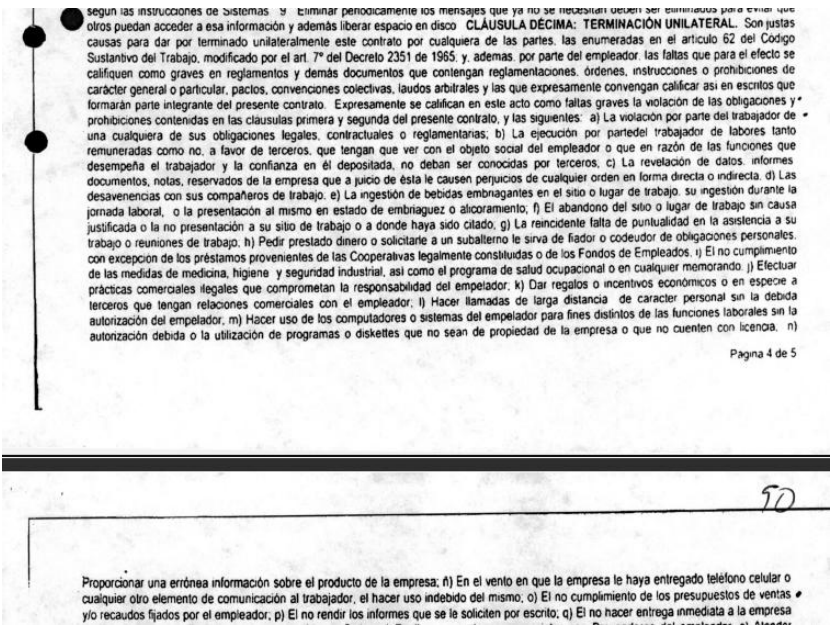
de la cláusula décima del contrato laboral suscrito el 7 de junio de 2007.



En dicha comunicación, la empresa precisó que la causa de terminación obedecía al incumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador, estipulados como falta grave dentro del contrato, y explicó de manera detallada que la trabajadora no alcanzó las metas comerciales asignadas durante los meses de febrero, marzo y abril de 2014, pese a los seguimientos y acompañamientos efectuados por la jefatura comercial. La referida misiva incluye un cuadro comparativo de cumplimiento mensual, donde se consigna que en los meses mencionados la actora alcanzó únicamente 19, 19 y 10 instalaciones de servicios, frente a las 30 previstas por la compañía. Además, se le recordó que esta obligación hacía parte de su política comercial interna, identificada con el código PC-EST-VAR-425-2012 “Asesor Comercial”, que definía el nivel de ventas esperado y las consecuencias disciplinarias ante su incumplimiento.

Del examen del contrato de trabajo allegado al proceso, se advierte que en la **cláusula décima**¹², las partes pactaron las causales que facultaban la terminación unilateral del vínculo, en concordancia con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Entre ellas se incluyó expresamente, en el **literal o)**, como falta grave **“el no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador”**, lo que permite concluir que dicha causal tenía **sustento contractual previo**, de conocimiento de la trabajadora y plenamente aceptada por ésta desde la suscripción del acuerdo laboral.



De igual forma, obran en el expediente diversos documentos que dan cuenta del seguimiento efectuado por la empresa al cumplimiento de las metas comerciales asignadas a la trabajadora. En particular, se encuentra el correo electrónico de fecha 19 de marzo de 2014, mediante el cual se hace llegar a la demandante la carta de presupuesto correspondiente al mes de febrero de 2014, inicialmente

¹² Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado- 15OficioMintrabajo – Fol. 92 a 98 - Expediente Digital

entregada el 10 del mismo mes, en la que se le fijó un presupuesto individual de treinta (30) servicios principales y un (1) servicio HD. En el cuerpo del correo se deja constancia de que, aunque la trabajadora expresó su negativa a firmar el documento, se le remite copia en aras de mantener una comunicación transparente dentro del equipo comercial¹³.

A su vez, obra el **formato de acompañamiento de asesores del mes de febrero de 2014**¹⁴, en el que se consignan los resultados de la gestión de la demandante y se advierte que, pese a mantener una actitud positiva frente al trabajo, alcanzó únicamente 24 servicios digitados y 19 instalados, evidenciando un incumplimiento respecto de las metas proyectadas por la empresa. En el mismo formato se puede inferir que la actora consignó, de su puño y letra, que “se trabaja duro pero al final no se dieron los resultados”, manifestando nuevamente su decisión de no firmar el documento.

En igual sentido, obran en el expediente los documentos correspondientes al mes de marzo de 2014, consistentes en la carta de presupuesto individual de ventas suscrita el 7 de marzo del mismo año y el correo electrónico del 19 de marzo de 2014, mediante el cual la especialista comercial Jenny Hincapié remite nuevamente dicho presupuesto a la demandante, dejando constancia de que esta se negó a firmarlo. En el formato de acompañamiento de asesores del mes, se registró que la trabajadora mantenía buena actitud frente al trabajo, pero reconoció expresamente que su productividad había disminuido y que, pese a su compromiso, no logró alcanzar las metas previstas, reportando 28 servicios digitados y 19 instalados¹⁵.

¹³ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado- 15OficioMintrabajo – Fol. 170 y 171 - Expediente Digital

¹⁴ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado- 15OficioMintrabajo – Fol. 172 a 174 - Expediente Digital

¹⁵ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado- 15OficioMintrabajo – Fol. 175 a 179 - Expediente Digital

Finalmente, respecto del mes de mayo de 2014, obran la carta de presupuesto individual de ventas, fechada el 1° de mayo del citado año, suscrita por la especialista comercial Luzney Loaiza Garcés, en la cual se fijaron nuevamente treinta (30) servicios principales y cinco (5) adicionales como meta individual, dejando constancia de la negativa de la trabajadora a suscribir el documento. Igualmente, se allegó el formato de acompañamiento de asesores del mismo mes, donde se evidencia que la demandante fue asignada a un nuevo equipo de trabajo y que, si bien mostraba disposición y compromiso, persistían dificultades para alcanzar los resultados esperados. En el espacio de observaciones se consignó que a la fecha de elaboración del documento llevaba 12 servicios con una proyección al cerrar el mes de 16 servicios y con la expectativa de mejorar esa proyección¹⁶.

Interrogatorio de parte

Al absolver interrogatorio de parte, la demandante **Nidia Darley Lora Durango**, reconoció haber suscrito contrato de trabajo a término indefinido con Telmex Colombia S.A. desde el 7 de junio de 2007, desempeñándose en el cargo de asesora comercial, dedicada a la venta de servicios de telecomunicaciones para el hogar. Aceptó que su labor estaba sujeta al cumplimiento de metas de ventas impuestas por la compañía, que conocía las políticas comerciales y que su incumplimiento podía generar consecuencias disciplinarias o contractuales. Negó, sin embargo, haber faltado a las metas, alegando que las ventas fueron “digitadas” pero no instaladas por fallas de los proveedores encargados del servicio, aspecto que según dijo escapaba a su control. Así mismo, reconoció que la empresa le socializaba periódicamente las metas y realizaba reuniones de presupuesto, aunque sostuvo que no existían verdaderas sesiones de retroalimentación. Finalmente, manifestó que no suscribió pliegos de

¹⁶ Carpeta 01 Primera Instancia – Pdf. 03ExpedienteDigitalizado- 15OficioMintrabajo – Fol. 180 a 183 - Expediente Digital

peticiones en representación de la organización sindical UTRACLARO, limitándose a participar en reuniones informales de carácter general.

Al interior del proceso se escucharon los testimonios de los señores **Adriana María Londoño Rúa** y **Lieder Sebastián Asprilla Mosquera**, testigos de la parte actora; y por la demandada los señores Andrés Fernando Muñoz Ocampo

En su declaración, la señora **Adriana María Londoño Rúa**, quien laboró para Telmex Colombia S.A. entre los años 2008 y 2014 en el cargo de especialista comercial, manifestó haber conocido a la demandante Nidia Darley Lora Durango por haber sido compañeras de trabajo y, en algún periodo, su supervisora o líder de grupo. Explicó que la actora cumplía con sus funciones como asesora comercial de manera responsable y cumplida, alcanzando mensualmente un promedio de 25 a 30 ventas, aunque precisó que las comisiones dependían de la instalación efectiva de los servicios, proceso a cargo de empresas contratistas externas. Señaló que la empresa presentaba dificultades logísticas con dichos proveedores, lo cual impedía cumplir las metas de ventas instaladas y afectaba los resultados del área comercial. Afirmó que esta situación era conocida por la compañía y los jefes zonales, a quienes se reportaban los inconvenientes mediante correos e informes internos, sin que se adoptaran medidas efectivas. Finalmente, indicó que tales falencias fueron motivo de inconformidad general, pues incluso varios empleados, entre ellos ella misma, decidieron retirarse por esa razón.

De otra parte, el testigo **Leider Sebastián Asprilla Mosquera** manifestó haber trabajado junto con la demandante Nidia Darley Lora Durango en Telmex Colombia S.A., donde ambos se desempeñaban como asesores comerciales bajo la supervisión de Adriana Londoño. Señaló

que la actora cumplía con sus funciones de ventas y metas establecidas, y explicó que, aunque los asesores alcanzaban los objetivos en número de ventas, el cumplimiento efectivo dependía de la instalación de los servicios por parte de contratistas externos, empresa aliada denominada “Te Instalamos”, la cual presentaba retrasos y limitaciones operativas. Indicó que esta situación era recurrente en el año 2014, afectando no solo a la demandante sino a todo el grupo comercial, pues cerca de la mitad de las ventas no podían concretarse por falta de instalación. Afirmó que la empresa estaba enterada de la dificultad y que, pese a los reclamos, las metas no se ajustaron. Finalmente, confirmó que para esa época existía la organización sindical en la empresa y que la señora Nidia Lora hacía parte de ella.

Finalmente el testigo **Andrés Fernando Muñoz Ocampo**, quien indicó haberse desempeñado en 2014 como jefe zonal de clientes en Telmex Colombia S.A. y continuar actualmente vinculado a la empresa, señaló que la demandante hacía parte de la estructura comercial como asesora comercial, función que consistía en realizar ventas puerta a puerta de servicios de telecomunicaciones para el hogar. Explicó que a los asesores comerciales se les asignaban metas mensuales de venta, que para esa época rondaban los 25 servicios al mes, metas que se consideraban alcanzables en zonas nuevas donde la empresa estaba expandiendo su red, pues bastaba con concretar en promedio alrededor de trece clientes al mes.

El testigo indicó que el cumplimiento de la meta se medía con base en los servicios efectivamente instalados en el domicilio del cliente, y describió que, tras la gestión comercial, la venta se ingresaba al sistema corporativo, se generaba una orden de trabajo y se agendaba la instalación con el propio cliente. Aclaró que, si bien existían tanto personal técnico directo de la empresa como contratistas aliados que ejecutaban las instalaciones, según su entendimiento, la compañía

dimensionaba su capacidad técnica de acuerdo con el potencial comercial de cada zona, de modo que no era usual que las ventas superaran estructuralmente la posibilidad de instalación.

Agregó que la empresa contaba con mecanismos internos de seguimiento y retroalimentación al desempeño, entre ellos formatos de “acompañamiento” entre el asesor y su superior inmediato, en los que el trabajador podía dejar constancia de las dificultades encontradas para cumplir la meta, proponer correctivos y asumir compromisos de mejora para el mes siguiente. Señaló que, dentro de esa dinámica, era posible ajustar estrategias comerciales, pero no afirmó recordar que la demandante hubiera reportado, en febrero, marzo o abril de 2014, una situación concreta que le impidiera cumplir sus objetivos. Del mismo modo, manifestó no tener presente que, durante ese periodo específico, se hubiera planteado una incapacidad estructural de la empresa para instalar los servicios vendidos, ni que las ventas de los asesores hubiesen desbordado de forma generalizada la capacidad técnica de instalación.

Del análisis integral del acervo probatorio, a la luz de las reglas de valoración establecidas en los artículos 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social según las cuales el juez laboral aprecia las pruebas en conjunto, conforme a la sana crítica, atendiendo las circunstancias relevantes del caso y la conducta procesal de las partes, esta Sala concluye lo siguiente:

(i) Relación laboral, cargo y régimen funcional

Se encuentra plenamente acreditado que entre la señora Nidia Darley Lora Durango y la sociedad Telmex Colombia S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el 7 de junio de 2007, vínculo que se mantuvo vigente hasta el 30 de mayo de 2014, fecha en la cual

la empleadora dio por terminado el contrato con fundamento en una causal que calificó como justa causa. No existe controversia en cuanto al cargo desempeñado por la actora (asesora comercial) ni respecto de las funciones propias del mismo, consistentes en la comercialización de servicios de telecomunicaciones para el hogar, mediante gestión directa con potenciales clientes, visitas en terreno y colocación de productos como telefonía, televisión e internet.

Obra en el expediente el contrato de trabajo, dentro del cual la empleadora incorporó una cláusula específica (**la cláusula décima**) que prevé como justa causa de terminación del vínculo, entre otras, el incumplimiento por parte del trabajador de los presupuestos de ventas o recaudos fijados por la compañía. Esa previsión convencional interna no fue tachada de nula, abusiva ni contraria al orden público laboral, y en consecuencia integra el marco normativo del vínculo, en los términos de los artículos 23, 24, 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral que ha reconocido que las partes pueden tipificar determinadas conductas como faltas graves habilitantes de la terminación unilateral, siempre que correspondan a obligaciones contractuales y no impliquen la creación de causales extrañas al ordenamiento (v.gr. CSJ SL2193-2019, entre otras).

Es así como la propia demandante, en su interrogatorio de parte, admitió (i) haber suscrito el contrato de trabajo a término indefinido con Telmex; (ii) desempeñarse como asesora comercial; (iii) conocer que su labor implicaba el cumplimiento de metas de ventas mensuales fijadas por la compañía; y (iv) estar informada de que el incumplimiento de dichas metas era entendido internamente como una falta grave susceptible de generar la terminación del contrato. Tales manifestaciones, rendidas bajo juramento, constituyen confesión judicial en lo que le resulta adverso, conforme al artículo

191 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., y consolidan un punto de partida objetivo: la obligación contractual de alcanzar determinados resultados comerciales hacía parte esencial de su rol y estaba asociada expresamente a consecuencias disciplinarias y eventualmente extintivas.

(ii) Régimen de metas y evidencia documental de incumplimiento

Obran en el expediente varias comunicaciones remitidas a la trabajadora durante los meses inmediatamente anteriores a la terminación del vínculo, en particular febrero, marzo y mayo de 2014, mediante las cuales la empresa le informaba los presupuestos de ventas exigidos para cada periodo (por ejemplo, colocación mínima de 30 servicios principales y determinados servicios adicionales), registraba los resultados efectivamente obtenidos y documentaba la disminución en su productividad comercial.

En dichas piezas documentales que incluyen reportes internos, registros de presupuesto y formatos de acompañamiento comercial, se deja constancia de que, pese a haberse fijado metas concretas y conocidas por la asesora, los resultados alcanzados fueron inferiores a los exigidos, al punto de que la compañía debió implementar acompañamientos y seguimiento directo a la gestión de ventas de la actora.

Estos documentos, que fueron allegados por la parte demandada y no desvirtuados técnicamente en juicio por la actora, dan cuenta de un patrón reiterado: la compañía venía advirtiendo incumplimientos en las metas de ventas asignadas y adoptó medidas de seguimiento antes de la decisión extintiva. Ello guarda correspondencia con la carta de terminación de 30 de mayo de 2014, en la cual la empleadora

atribuyó expresamente la ruptura del vínculo al incumplimiento de los presupuestos de venta en los meses inmediatamente anteriores.

Esta coincidencia entre: (a) la causal invocada en la comunicación de despido; (b) los soportes internos de gestión comercial allegados al proceso; y (c) la cláusula contractual que califica el incumplimiento de metas como justa causa de terminación, satisface las exigencias jurisprudenciales relativas a la determinación clara, específica e inmediata de la razón del despido, en los términos del artículo 66 del C.S.T. y de la doctrina reiterada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL2351-2020; CSJ SL2842-2022), que impide al empleador variar ex post la justificación de su decisión. No se advierte, entonces, una motivación vaga, genérica o posterior, sino una imputación concreta, reiterada y comunicada en tiempo cercano a los hechos que la empresa reputó como incumplimiento grave.

(iii) Alegación de la trabajadora sobre imposibilidad de cumplimiento y prueba testimonial rendida por su parte

Ahora bien, la demandante sostuvo que el presunto incumplimiento de metas no le era imputable, pues según su dicho ella sí captaba y registraba las ventas en el sistema, pero la empresa no lograba instalar oportunamente los servicios ofrecidos por falta de capacidad técnica de los instaladores externos. Afirmó que, al depender la comisión y el cómputo de metas de la “venta instalada”, su resultado aparente se veía disminuido por una falla estructural ajena a su gestión comercial.

Esta versión fue respaldada parcialmente por los testigos presentados por la demandante. Adriana María Londoño Rúa, quien dijo haber sido especialista comercial y superior intermedia en determinados periodos, describió que la labor del asesor consistía en colocar los

servicios puerta a puerta, pero indicó que, para la época, la instalación efectiva dependía de cuadrillas técnicas y terceros aliados. Señaló que, en su experiencia, la capacidad de instalación era deficiente y que, aun cuando los asesores “cumplían en ventas”, podían quedar “en rojo” porque no se instalaban todos los servicios vendidos. Agregó que esa situación era conocida internamente y que incluso ella misma optó por retirarse de la empresa ante la frustración derivada de esa falencia operativa.

En el mismo sentido declaró el testigo Leider Sebastián Asprilla Mosquera, asesor comercial de la compañía para el año 2014 y compañero de la actora, quien sostuvo que las metas se cuantificaban en servicios instalados y que la ejecución material de la instalación dependía de un tercero (“el aliado técnico”), el cual no contaba con capacidad suficiente para cubrir la totalidad de las órdenes. Indicó que, en la práctica, un volumen significativo de ventas quedaba represado sin instalación y que esa circunstancia afectaba de forma directa el indicador con el que la empresa evaluaba el cumplimiento de metas y, por ende, la permanencia del asesor.

Estas dos declaraciones pretenden introducir la idea de que el bajo cumplimiento fue producto de un factor estructural atribuible a la empleadora (falta de capacidad técnica en las instalaciones), más que a una deficiencia personal de la trabajadora en el cumplimiento de sus obligaciones. Sin embargo, valoradas conforme a la sana crítica, dichas declaraciones presentan limitaciones relevantes a saber:

– Ambas provienen de personas cercanas a la actora en el frente operativo (una exjefe inmediata dentro de la línea comercial y un compañero asesor), con afinidad laboral y solidaridad evidente frente a las condiciones de la fuerza de ventas. Este elemento contextual no resta automáticamente credibilidad, pero exige contrastar sus dichos

con otros elementos objetivos del expediente (art. 61 C.P.T. y de la S.S.).

– Ninguna de las dos declaraciones aporta datos verificables y concretos sobre la gestión individual de la demandante frente a las metas específicamente fijadas para febrero, marzo y mayo de 2014, que son los periodos citados por la empresa en la carta de terminación. Se habla de manera general de “cumplía las metas en ventas” o de porcentajes amplios de “ventas no instaladas”, pero no se precisan números atribuibles a la actora que permitan constatar que, aun habiendo captado el volumen exigido, la instalación no se ejecutó.

– Tampoco se allegaron reportes técnicos, PQRS internas, correos de reclamación de la demandante, oficios de su jefatura directa o informes de contingencia logística que acrediten que, en los meses inmediatamente anteriores a la desvinculación, ella elevó ante la compañía quejas formales por imposibilidad de instalación o solicitó la revisión de metas por razones ajenas a su gestión comercial. Nótese que la propia demandante reconoció que no presentó quejas escritas, sino que las inconformidades se manifestaban verbalmente en reuniones internas.

En consecuencia, si bien las testigos de la parte actora describen un contexto operativo potencialmente complejo en torno a la capacidad de instalación de servicios en campo, ese relato no se traduce en prueba concreta, individualizada y contemporánea que desvirtúe la razón específica invocada por la empleadora para la terminación del contrato de la demandante, ni acredita que, pese a los acompañamientos y llamados reiterados, la actora hubiera cumplido efectivamente con los presupuestos fijados.

(iv) Valoración de la prueba rendida por la parte demandada

La parte demandada presentó como testigo a Andrés Fernando Muñoz Ocampo, quien para el año 2014 se desempeñaba como jefe zonal de clientes dentro de la estructura comercial. El testigo confirmó que el cargo de la actora estaba sujeto a metas mensuales de ventas medidas sobre servicios efectivamente instalados y explicó que esas metas se fijaban de manera uniforme y eran divulgadas mediante políticas comerciales accesibles a todos los asesores. Señaló que, en zonas nuevas, la captación de clientes se consideraba alcanzable y que la estructura comercial contaba con mecanismos de seguimiento directo al desempeño de cada asesor, mediante formatos de acompañamiento y retroalimentación periódica. Indicó que, dentro de esa dinámica, los asesores podían exponer las dificultades que les impedían cumplir y acordar planes de mejora.

Si bien el testigo aceptó que la instalación técnica involucraba tanto personal propio como aliados técnicos, afirmó que la compañía dimensionaba su capacidad operativa para soportar la venta y que, en general, las metas eran realizables. También manifestó no recordar que, para los meses de febrero, marzo y abril de 2014, la demandante hubiera reportado formalmente situaciones particulares que impidieran su cumplimiento.

Esta declaración, aunque proviene de un representante jerárquico de la empleadora (y por tanto debe ser tomada con cautela) se armoniza con la documental obrante en el expediente: existe evidencia de que la empresa asignó metas concretas, efectuó seguimiento, dejó constancia del incumplimiento y, finalmente, terminó el contrato invocando de manera directa la causal contractual relacionada con dicho incumplimiento. Esa coherencia interna entre lo documentado y lo declarado, sumada a la ausencia de prueba objetiva de

reclamaciones formales de la trabajadora sobre imposibilidad estructural para cumplir, refuerza la conclusión de la a quo en el sentido de que la empleadora acreditó una justa causa previamente pactada.

(v) Síntesis sobre el fuero circunstancial

En cuanto a la alegada protección derivada del fuero circunstancial, obra en el expediente prueba de la existencia de la organización sindical en Telmex Colombia S.A. —UTRACLARO—, de la afiliación de la demandante y de actuaciones adelantadas por dicha organización ante el Ministerio del Trabajo en el marco de un conflicto colectivo, incluida la solicitud de convocatoria a tribunal de arbitramento. No obstante, la sola acreditación de la existencia del conflicto y de la condición de afiliada no agota el problema.

Así pues, conforme al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y a la jurisprudencia reiterada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la garantía foral protege frente al despido sin justa causa comprobada durante la vigencia del conflicto colectivo. Su finalidad es impedir represalias antisindicales o desarticulación del movimiento de negociación mediante desvinculaciones selectivas. Pero, como lo ha precisado de manera constante la Corte, si el empleador acredita que la terminación obedeció a una justa causa, la protección del fuero circunstancial no opera y no hay lugar al reintegro.

Así las cosas, la cuestión central no es solo si existía un conflicto colectivo en curso si no si la terminación contractual se produjo sin justa causa. De acuerdo con lo ya analizado, la empleadora justificó la ruptura en el incumplimiento reiterado de las metas comerciales pactadas como obligación esencial del cargo y calificadas

contractualmente como falta grave habilitante de la terminación. Esta causal fue comunicada al momento del despido y se encuentra respaldada por documentos internos previos y por el propio reconocimiento de la trabajadora acerca de la existencia de dichas metas y de las consecuencias asociadas a su incumplimiento.

Frente a ello, la parte demandante no acreditó que, pese a cumplir materialmente las metas exigidas, su gestión hubiera sido indebidamente calificada como incumplida por causas atribuibles exclusivamente al empleador, ni probó que la justificación invocada fuera una excusa aparente, arbitraria o discriminatoria dirigida específicamente contra ella por su actividad sindical. Tampoco se demostró trato diferenciado o selectivo orientado a debilitar la actividad colectiva.

En conclusión, al valorar las pruebas en su conjunto se tiene demostrado el vínculo laboral, el rol de la demandante, la existencia de metas contractualmente obligatorias y la previsión expresa de que su incumplimiento constituía causal grave de terminación; también se acreditó documentalmente que, en los meses inmediatamente anteriores al 30 de mayo de 2014, la trabajadora presentó resultados por debajo de los presupuestos de venta fijados por la compañía, situación frente a la cual se efectuaron acompañamientos y se dejó constancia escrita.

Así mismo, la terminación del contrato se produjo invocando esa causal concreta, en forma directa, específica e inmediata, sin que la empleadora pretendiera variar posteriormente el motivo del despido.

No obstante, aunque la demandante y sus testigos alegaron que el aparente bajo desempeño obedecía a fallas en la capacidad de instalación de terceros aliados de la empresa, tales afirmaciones se presentaron en términos generales, sin soporte documental

contemporáneo que permita concluir que, pese a cumplir efectivamente con las metas exigidas, la actora fue sancionada por situaciones totalmente ajenas a su gestión. La sola inconformidad verbal en reuniones de trabajo, sin constancia escrita ni reporte formal de esa imposibilidad objetiva, no basta para desvirtuar la motivación invocada en la carta de despido.

También puede señalarse que dentro del proceso no se acreditó que la terminación obedeciera a una represalia antisindical ni que la empresa hubiese procedido sin justa causa comprobada durante la vigencia del conflicto colectivo, presupuesto indispensable para la procedencia del reintegro por fuero circunstancial.

Por lo anterior, esta Corporación no advierte yerro en la valoración probatoria realizada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, ni encuentra acreditada la vulneración del fuero circunstancial en los términos alegados por la actora, toda vez que la empleadora demostró una justa causa para la terminación del vínculo. En consecuencia, la Sala confirmará la decisión consultada, incluida la declaratoria de eficacia del despido, la denegatoria de las pretensiones de reintegro e indemnización por despido injusto.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, mediante la cual se declaró ajustada a derecho la terminación del contrato de trabajo de la señora Nidia Darley Lora Durango por parte de Telmex Colombia S.A., al haberse acreditado la existencia de justa causa fundada en el incumplimiento reiterado de las metas comerciales pactadas, conforme a la cláusula décima del contrato de trabajo y las disposiciones del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica a las partes por EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS

ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado Ponente.

MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada

JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado

Firmado Por:

Andres Mauricio Lopez Rivera
Magistrado
Sala 020 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Maricela Cristina Natera Molina
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jair Samir Corpus Vanegas
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **ce1c2ff0cbcef6a6ad1c3d831ffdc87376bdfc603ae8cc6a48be661ad9ed901a**

Documento generado en 18/12/2025 08:12:29 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>