

**TEMA: FUERO CIRCUNSTANCIAL** - Los trabajadores que hubieren presentado al patrón 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.

**HECHOS:** La actora pretende, que se declare la ilegalidad del despido del que fue objeto en tanto que para la fecha se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la empleadora y la organización sindical UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (en adelante ULTRACLARO & TIC), que se condene el reintegro al mismo cargo o uno de mayor categoría, el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir o subsidiariamente la indemnización por despido sin justa causa, con la indexación. La Juez de primera instancia, declaro probada las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido. El problema jurídico se circunscribe a establecer si la demandante, se encontraba amparada por el fuero circunstancial, si hay lugar al reintegro al cargo que ocupaba con el pago de salarios y prestaciones; se analizará si se configuró o no la justa causa a la terminación del contrato de trabajo.

**TESIS:** El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, establece el denominado fuero circunstancial, en los siguientes términos: “ARTÍCULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón 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.” (...) No obstante, el hecho que se hubiere presentado un pliego de peticiones, no conlleva a que el conflicto pueda quedar suspendido o inactivo indefinidamente en el tiempo, ya que la conducta asumida por las partes es un aspecto de fundamental importancia, la que debe ser valorada a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados de continuar con el curso normal del trámite, pues la posición asumida por cada uno de los actores, es la que marca la subsistencia de tal controversia, con todas las consecuencias jurídicas que de ello se deriva; porque si el proceso de negociación se estanca por un período prolongado, o se da una anomalía y por ello es imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo o de finalizarlo de esa manera, aquel desaparece y así también la protección del fuero circunstancial. (...) En el caso concreto; no se observa que ninguna de las partes haya hecho las gestiones necesarias para la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, ni tampoco se observa que después del 16 de diciembre de 2014, que fue proferida la decisión final del Ministerio del Trabajo en el que ordenaba la convocatoria de dicho Tribunal, se haya hecho el nombramiento por parte de esta entidad. (...) Corolario de lo indicado, tal y como lo indicó la juez de primera instancia, la prolongación injustificada del conflicto colectivo conlleva a concluir que cuando ocurrió el despido unilateral de la demandante, ya no existía conflicto colectivo y por ende la ausencia del amparo foral deprecado, razón por la cual, se encuentra ajustada a derecho la decisión de primer grado. (...) Por su parte, el literal o) de la cláusula 10 del contrato de trabajo que reposa en el archivo del expediente digital de primera instancia, estipula: CLAUSULA 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 o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. (...) Expresamente se califique 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: o) El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o

recaudos fijados por el empleador.”(...) Dicho material probatorio, da cuenta de la constitución de la falta enunciada en el numeral o) de la cláusula décima del contrato de trabajo, y que la misma tiene connotación de gravedad en tanto que se refirió al incumplimiento por varios períodos consecutivos de las metas asignadas por su empleador, es decir, se tiene como una inobservancia reiterada. (...) Conforme a lo anterior, al tenerse como probada la conformación de una falta grave por parte de la trabajadora demandante, así como la ausencia de prueba para justificar su proceder ante el incumplimiento de las metas asignadas por su empleador, traen como consecuencia que se encuentre acreditada la justa causa para la desvinculación de la trabajadora, máxime cuando en el proceso tampoco se logró demostrar la afectación a los derechos de libertad sindical, pues se verifica que no se incurrió en la prohibición del artículo 25 del Decreto 2531 de 1965, y, por tanto, no procede el reconocimiento de las pretensiones incoadas en la demanda.

MP. FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA: 29/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintinueve (29) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, procede a emitir sentencia de segunda instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por la señora **DEISY VIVIANA FLÓREZ VALDERRAMA** contra **TELMEX COLOMBIA S.A.**, tramitado bajo el radicado único nacional No. **05001-31-05-018-2018-00028-01**, venido a esta instancia en consulta de la sentencia de primera instancia.

El magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

#### 1. ANTECEDENTES:

La actora pretende con la demanda, que se declare la ilegalidad del despido del que fue objeto el 27 de noviembre de 2017, en tanto que para la fecha se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre la empleadora y la organización sindical UNIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CLARO Y LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (en adelante ULTRACLARO & TIC), y en consecuencia, se condene al reintegro al mismo cargo que desempeñaba o uno de mayor categoría, con el consecuente reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante su desvinculación; o subsidiariamente se condene al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, con la indexación de las condenas.

**Como fundamento fáctico de las pretensiones**, narra la demandante que se vinculó laboralmente en favor de la empleadora mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 15 de septiembre de 2008, para desempeñarse como

asesora comercial, con una remuneración básica del salario mínimo, y un promedio de \$1.200.000 mensuales.

Refiere que laboró hasta el 27 de noviembre de 2017, fecha en la que fue despedida sin justa causa y de manera ilegal, citando como causal el bajo rendimiento por parte de la actora.

Aduce, que en TELMEX COLOMBIA S.A., funciona la organización sindical denominada ULTRACLARO & TIC, a la cual se encontraba vinculada, organización que presentó en el mes de junio de 2013, pliego de peticiones a la empleadora, tendiente a negociar la Convención Colectiva de Trabajo.

Afirma que el 13 de julio de 2013, se instaló la respectiva etapa de arreglo directo, la cual finalizó el 23 de julio de 2013 sin acuerdo entre las partes.

Manifiesta, que en razón a lo anterior, la organización sindical sometió a votación en la asamblea, la convocatoria de Tribunal de Arbitramento, que fue aprobada por el colectivo y presentada el acta ante el Ministerio de Trabajo el 6 de agosto de 2013; no obstante, dicha entidad mediante Resolución No.001051 del 14 de marzo de 2014, decretó el archivo de la solicitud, decisión frente a la cual se presentaron los recursos de reposición y en subsidio apelación, por lo que la decisión fue revocada mediante Resolución No.02292 del 6 de junio de 2014, ordenando la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento obligatorio para dirimir el conflicto colectivo de trabajo, disposición que luego fue confirmada por el Ministro de Trabajo en Resolución No.05732 del 16 de diciembre de 2014.

Manifiesta la demandante, que en razón a que la empresa se ha negado a designar un árbitro para representar sus intereses o que, ante el nombramiento renuncian poco después, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el conflicto colectivo se encontraba vigente pues aún no se había solucionado.

## **2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

La juez de primera instancia despachó desfavorablemente las pretensiones de la demanda, declarando probada las excepciones de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO.

Para arribar a dicha decisión, concluyó la *a quo*, que en este caso el conflicto colectivo entre las partes, no podía permanecer indefinido en el tiempo, ya que era el Sindicato el interesado en llevarlo a buen término dentro de un plazo razonable, tal y como lo ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, ya que la garantía foral se pierde si el conflicto se estanca por un periodo de tiempo prolongado, tal y como sucede en este caso, en el que se echa de menos, los mecanismos legales que utilizaron las partes para impulsarlo, por lo que concluyó que, al haber transcurrido 3 años desde el momento en que se debía convocar al tribunal de arbitramento y la fecha del despido, había operado la figura del desistimiento tácito.

Ahora, en cuanto a la justeza del despido, afirmó que en este caso las pruebas en su conjunto, daban cuenta que la demandante incurrió en la violación grave de sus obligaciones y prohibiciones, en la medida que la actora incumplió las metas asignadas por su empleador, incumplimiento lo estipulado en el contrato de trabajo como una falta grave, por lo que al estar catalogada como tal, ello daba lugar a la terminación del contrato.

La anterior decisión no fue apelada, motivo por el cual en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de primer grado totalmente adversa a las pretensiones de la demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

### **3. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA**

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, ninguno de los apoderados de las partes remitió alegatos de conclusión.

### **4. PROBLEMA JURÍDICO PARA RESOLVER:**

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si la demandante para el momento que fue objeto de despido, se encontraba amparada por el fuero circunstancial y si como consecuencia de ello, hay lugar a ordenar el reintegro al cargo que ocupaba en la demandada con el pago de salarios y prestaciones

sociales dejados de percibir o de forma subsidiaria, se analizará si se configuró o no la justa causa a la terminación del contrato de trabajo.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de la consulta de la sentencia de primera instancia en favor de la parte demandante conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

## 5. CONSIDERACIONES:

Para resolver la consulta en favor de la demandante, sea lo primero señalar que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, establece el denominado fuero circunstancial, en los siguientes términos:

*“ARTÍCULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón 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.”*

En el mismo sentido, el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, consagra que:

*"Art. 36. La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende 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."*

Bajo los anteriores parámetros normativos, son beneficiarios del fuero circunstancial los trabajadores afiliados a un sindicato, y los no sindicalizados que hayan radicado el pliego que da lugar al conflicto colectivo de trabajo, desde ese momento y hasta que éste se solucione mediante la firma de la convención colectiva o del pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso, siempre y cuando se hayan seguido oportunamente, los distintos pasos previstos en la Ley. Así lo expuso la CSL de la Corte Suprema de Justicia entre otras en la sentencia SL14066-2016.

Es importante también señalar que para que opere esa garantía, el trabajador tiene la carga de demostrar el despido injusto dentro de la existencia de un conflicto

económico, y que previo al despido el empleador tuvo conocimiento de la condición de afiliado al sindicato o de la integración de la lista de trabajadores no sindicalizados que haya radicado el pliego de peticiones, requisito sin cuya acreditación se torna ineficaz la protección foral.

En el asunto bajo estudio, no es objeto de discusión pues fueron hechos aceptados desde la contestación de la demanda, que entre la demandante y TELMEX COLOMBIA S.A., existió una relación laboral que se desarrolló entre el 15 de septiembre de 2008 y el 27 de noviembre de 2017, fecha esta, en la que la demandante fue despedida de forma unilateral por parte de la empresa. Tampoco se discute, que al interior de la empresa demandada opera la organización sindical "ULTRACLARO & TIC", y que dicha organización sindical para la fecha del despido de la demandante, había presentado un pliego de peticiones.

En el presente caso, la juez de primera instancia consideró, que para el momento del despido de la demandante, ésta ya no se encontraba amparada por el denominado fuero circunstancial, conclusión que comparte esta judicatura, conforme se pasa a explicar.

Frente al tema, es importante recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación. (Ver sentencia SL4142-2019).

No obstante lo señalado, el hecho que se hubiere presentado un pliego de peticiones, no conlleva a que el conflicto pueda quedar suspendido o inactivo indefinidamente en el tiempo, ya que la conducta asumida por las partes es un aspecto de fundamental importancia, la que debe ser valorada a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados de continuar con el curso normal del trámite, pues la posición asumida por cada uno de los actores, es la que marca la

subsistencia de tal controversia, con todas las consecuencias jurídicas que de ello se deriva; porque si el proceso de negociación se estanca por un período prolongado, o se da una anomalía y por ello es imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo o de finalizarlo de esa manera, aquel desaparece y así también la protección del fuero circunstancial.

En este sentido, lo señaló la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3366 de 2021, en la que indicó lo siguiente:

“Sobre este tema en particular, ya la Sala ha tenido oportunidad de pronunciarse en varias oportunidades; es así, como desde la sentencia de la CSJ SL, 16 mar. 2005, rad. 23843, que fue reiterada en la CSJ SL14066-2016, se precisó que el fuero circunstancial o protección foral para que un trabajador no pueda ser despedido sin justa causa comprobada durante el tiempo que dure la negociación colectiva, no es indefinido, por cuanto este se mantiene solo hasta que termine el conflicto, lo que significa que dicha protección puede culminar en los eventos en que concurren situaciones en las que ya no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, ello cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, luego de que no fuera posible lograr el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas para su cabal solución, esto es, la declaratoria de la huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento. Es decir, que *«esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado.»*”

Así las cosas, ha establecido la jurisprudencia del órgano de cierre de la Justicia Ordinaria Laboral, que no necesariamente en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo 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 la solución de la misma, o cuando no existe por parte de quienes la promovieron el interés suficiente de concluirla, pese a contar con mecanismos para impulsar la negociación.

En el presente caso, está probado con la documental de folios 40 a 41 y 45 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, que el 13 de junio de 2013, se dio inicio a la instalación de arreglo directo, con ocasión del pliego de peticiones presentado por ULTRACLARO Y LAS TIC a la EMPRESA TELMEX COLOMBIA S.A.

También se prueba con los documentos de folios 42 y 43 *ibid.*, que el 08 de julio de 2013, se prorrogó la etapa de arreglo directo y que el 23 de julio de la misma calenda, se dio cierre a dicha etapa sin que las que las partes pudieran llegar a acuerdo alguno.

Por lo anterior, el sindicato ULTRACLARO & TIC, mediante asamblea extraordinaria del 31 de julio de 2013 (folios 47 a 49 *ibid.*), resolvió la aprobación de la Convocatoria al Tribunal de Arbitramento, solicitud que fue presentada al Ministerio del Trabajo el 06 de agosto de 2013, según da cuenta la documental de folio 46 *ibidem*.

Así, el Ministerio del Trabajo mediante las Resoluciones 02292 del 06 de junio de 2014 y 05732 del 16 de diciembre de la misma anualidad (folios 50 a 55 y 56 a 66 respectivamente), resolvió ordenar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para que estudiara y decidiera el conflicto colectivo existente en la empresa TELMEX COLOMBIA S.A., con la organización sindical ULTRACLARO Y LAS TIC. En virtud de ello, ordenó a las partes, proceder a designar el árbitro que correspondiera dentro de las 48 horas siguientes a la ejecutoria de la Resolución 02292 del 06 de junio de 2014, pues en caso de renuencia de cualquiera de las partes o de no hacerlo dentro de los términos estipulados, dicho Ministerio hacia el nombramiento respectivo.

Pese a lo anterior, no se observa que ninguna de las partes haya hecho las gestiones necesarias para la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, ni tampoco se observa que después del 16 de diciembre de 2014, que fue proferida la decisión final del Ministerio del Trabajo en el que ordenaba la convocatoria de dicho Tribunal, se haya hecho el nombramiento por parte de ésta entidad.

Por lo dicho, concluye esta magistratura que a pesar que el Ministerio del Trabajo ordenó la convocatoria obligatoria del Tribunal de Arbitramento, decisión que quedó en firme con la Resolución 05732 del 16 de diciembre de 2014, hubo un estancamiento del proceso y una evidente falta de interés del sindicato en culminarlo a pesar de haberlo promovido, pues no hay prueba de la forma en que buscó compeler a la sociedad demandada para cumplir con su deber, tampoco hay prueba de alguna solicitud que se hubiera elevado ante el Ministerio del Trabajo para que dicha autoridad designara el Tribunal de Arbitramento a fin de que ese ente ministerial tomara cartas en el asunto, sino que por el contrario, la actitud pasiva de

las partes y en especial del sindicato, muestra que no desplegó un papel activo a fin de avanzar en el conflicto colectivo, evidenciando que entre la fecha en que el Ministerio del Trabajo tomó la decisión de ordenar la convocatoria del Tribunal de Arbitramento (16 de diciembre de 2014) y la fecha del despido de la accionante (27 de noviembre de 2017), transcurrieron casi 3 años, lo que hace que se extinga la protección foral, pues no hay un solo indicio de las razones por las cuales se prolongó el mismo, ya que el deber del sindicato no se limita a elevar el pliego de peticiones, sino que también comprende el de estar atentos a que este cumpla con su cometido, pues de no ser así, lleva al decaimiento del conflicto colectivo por presentarse un abandono tácito del mismo y una terminación anormal, pues dicho conflicto no puede perdurar indefinidamente, como se analizó previamente.

Corolario de lo indicado, tal y como lo indicó la juez de primera instancia, la prolongación injustificada del conflicto colectivo, conlleva a concluir que cuando ocurrió el despido unilateral de la demandante, ya no existía conflicto colectivo y por ende la ausencia del amparo foral deprecado, razón por la cual, se encuentra ajustada a derecho la decisión de primer grado.

Dicho lo anterior, se pasa a analizar si existió o no una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora.

Como se ha venido narrando, el 27 de noviembre de 2017 le fue terminado el contrato de trabajo a la demandante de forma unilateral por parte de la empresa TELMEX COLOMBIA S.A., tal y como se aprecia de la documental de folios 14 a 16 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, en la que se le endilgó la terminación con justa causa, en virtud de lo previsto en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST, 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 decima del contrato de trabajo.

Pues bien, el artículo 62 del CST establece lo siguiente:

*“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*(...)*

*2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

*(...)*

*4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

*(...)*

*6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

A su turno, el artículo 58 del mismo estatuto laboral dispone:

*“ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:*

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

*(...)*

*5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”*

Por su parte, el literal o) de la cláusula 10 del contrato de trabajo que reposa entre folios 147 a 151 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, estipula:

*“CLAUSULA 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 o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califique 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: (...)*

*o) El no cumplimiento de los presupuestos de ventas y/o recaudos fijados por el empleador.”*

Así, la causal prevista en el numeral 6 del artículo 62 del CST, alude a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al

trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibidem; o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

De esta manera, la sola ocurrencia del supuesto de hecho calificado como grave en cualquiera de los compendios reseñados, supone la consolidación de la justa causa para despedir, caso en el cual, la jurisprudencia había venido indicando que el Juez no puede entrar a calificar la gravedad de la conducta, si ello ha sido previamente definido por las partes, no obstante, este criterio fue modulado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-2857 de 2023, en la que la corte señaló, que en estos eventos, el Juez sí debe evaluar la gravedad de la falta en el contexto específico en que se desarrolló, teniendo en cuenta para ello el modo, tiempo y lugar de comisión de los hechos, con el fin de proteger a los trabajadores de sanciones desproporcionadas, permitiendo si es del caso, ajustar las consecuencias con la gravedad real de la falta. En palabras de la Alta Corporación se dijo:

*“Así se afirma, por cuanto 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”.*

Descendiendo al caso concreto, se evidencia que en la carta de terminación del contrato de trabajo de la demandante, se le endilga el incumplimiento grave de sus

obligaciones, al haber incumplido con la cuota de ventas asignadas para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017, afirmación que se encuentra directamente relacionada con lo consignado como justa causa para la terminación del contrato, de conformidad con la cláusula décima del contrato de trabajo.

Así, la referencia por parte del empleador de los artículos 58 y 62 del CST, hace alusión a la incursión de una falta grave definida como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, reglamento interno de trabajo o como ocurre en el caso concreto, en el contrato de trabajo.

Analizado el presente asunto, queda probado que la demandante fue citada a descargos mediante mensaje de datos del 17 de octubre de 2017, en virtud del inicio de un proceso disciplinario, en el que se la requirió para que diera cuenta del incumplimiento de la cuota mínima de servicios en su cargo como Asesora Comercial, para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017, bajo el entendido que la política empresarial establece como cuota mínima la de 25 servicios mínimos cada mes, y en los períodos señalados, la actora registra un total de (3) ventas.

En la diligencia de descargos llevada a cabo el 19 de octubre de 2017, se le indagó por el conocimiento que tenía de las cuotas de servicios a cubrir en su cargo de asesora comercial y la razón de la falta de ventas a su cargo, como consta en el acta aportada al plenario a folios 203 a 207, de la que se extracta lo siguiente:

12. ¿Cuál es la cuota de servicios mínima mensual que debe cumplir en su cargo como Asesora Comercial?  
RTA. Tengo entendido que me contrataron para vender no importaba la cuota, si hacia uno o dos servicios me pagan siempre, en este momento se inventaron que tenemos una cuota de 25 servicios. La meta según eso es 25 servicios.
13. ¿Cómo se enteró que la cuota mínima es de 25 servicios mensuales?  
RTA. Por mi jefe inmediato.
14. ¿La cuota mínima que indicó es la señalada en la Política de Remuneración Variable PC-EST-VAR- 1712 – 2017 y PC-EST-VAR- 1863 – 2017?  
RTA. No la conozco entonces no sé.
15. ¿A partir de qué fecha tiene fijado el cumplimiento de una cuota mínima de 25 servicios por mes?  
RTA. Hace más de un año.
16. Usted ha recibido capacitación para el cumplimiento de las funciones de su cargo?  
RTA. La única capacitación que nos están dando es sobre multiplay, Escuela de servicio hace como 3 años.
17. ¿Es cierto o no que una venta de servicios se considera como venta cuando efectivamente es instalada al cliente y legalizada?  
RTA. Sí.
18. La Compañía brinda distintos canales informáticos de capacitación y certificación en procedimientos a los trabajadores para que cumplan con las obligaciones emanadas de su contrato de trabajo. Es claro para usted esto?  
RTA. Por medio del correo le envían a uno información pero igual mi obligación es vender y esa información no es una ayuda para cumplir las metas.
19. Es claro para usted que es su obligación consultar, conocer y aplicar las Políticas comerciales vigentes, en el desarrollo de su cargo?  
RTA. No, sabía que el jefe inmediato es el que le brinda a uno esa información de resto no, porque igual yo estoy en la calle tocando puertas y es el jefe quien debe brindar esa información.
20. ¿Entiende usted que es su obligación como trabajadora cumplir con las metas de ventas que le son asignadas?  
RTA. Pienso que es una obligación compartida con mi jefe inmediato y mi jefe zonal porque yo creo que no solamente soy yo la estoy en la calle y cuando cumplo todas las ventas que apporto a la empresa benefician a mi jefe inmediato y mi jefe zonal, además cuando firmé el contrato de trabajo no decía que debía hacer un tope mensual de ventas, me contrataron para vender y me pagaban lo que hacía.
21. Dentro de sus funciones se encuentra la de cumplir las metas de ventas?  
RTA. Sí el cumplimiento.
22. La Clausula Decima, literal o) del contrato de trabajo que suscribió con la Empresa el 15 de septiembre de 2008, establece que el incumplimiento de los presupuestos de ventas es una falta grave en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Qué tiene Usted para decir sobre esto?  
RTA. No conocía esta cláusula del contrato.
23. ¿Qué herramientas ha recibido de la Empresa para el desarrollo de su cargo como Asesora Comercial?  
RTA. Contratos, volantes, celular corporativo, huellero, pero estas no son todas las herramientas necesarias para el cumplimiento de las metas.

24. ¿Su superior inmediato le ha realizado acompañamientos y retroalimentaciones de mejora en su desempeño?  
RTA. No.

25. En los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017, Usted no cumplió con la meta mínima de servicios establecida por la Empresa en la política de remuneración variable PC-EST-VAR- 1712 – 2017 y PC-EST-VAR- 1863 – 2017. Sírvase indicar por qué se da este incumplimiento de su parte?

RTA. Por el mercado que está muy duro, mucha competencia desleal dentro de la misma empresa por parte de los Aliados, ellos ofrecen dinero, electrodomésticos, campañas que no son, a parte está la competencia con los otros operadores que tienen un plan de retención muy agresivo que no se equipara a la oferta que existe en la Empresa.

26. 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 para el correcto desarrollo de su cargo?

RTA. No.

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

Mes: junio de 2017, números de ventas: 2  
Mes: julio de 2017, números de ventas: 0  
Mes: agosto de 2017, números de ventas: 0  
Mes: septiembre de 2017, números de ventas: 1

27. ¿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. Sí.

28. Dentro de sus funciones como Asesora Comercial está la de cumplir las metas de servicios que le son asignadas?

RTA. De cumplir las metas sí.

29. Según los acompañamientos y retroalimentaciones de los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017, que le fueron trasladados con la citación, por qué persiste en incumplir la cuota de servicios que le ha sido comunicada?

RTA. No he tenido acompañamientos ni retroalimentaciones. Las metas no se han dado por el mercado duro, la competencia desleal por parte de los asesores de los aliados, el poco apoyo de los jefes y la retención agresiva de la competencia.

30. Entiende que su comportamiento incumplido, en varios meses, respecto de no atender metas comerciales mínimas genera afectación negativa a los intereses económicos de la Empresa?

RTA. No porque igual si ingresó pocos servicios la empresa se lucra de esos clientes mes a mes y por eso no recibo comisión alguna.

31. Reconoce Usted que al incumplir la cuota de ventas asignada para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017 ha incurrido en una falta grave de acuerdo con lo establecido en la cláusula décima literal o) de su contrato de trabajo?

RTA. No la conozco.

32. Es cierto o no que su salario está compuesto de una parte fija y otra variable?

RTA. Si el mínimo más variable.

33. La parte variable de su salario está sujeta al cumplimiento de las metas comerciales?

RTA. Sí.

34. Sírvase indicar qué meta debe cumplir para comisionar?

RTA. 25 servicios.

Lo manifestado por la actora, da cuenta que en efecto conocía de las metas de ventas asignadas para cada período, y que tal política no era nueva, sino que

reconoció que la misma se había implementado hacía más de un año y que le había sido puesta en su conocimiento por parte de su jefe inmediato.

Acepta también, que recibió capacitación en ventas, y que no alcanzó la consolidación de estas en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017.

Dicho material probatorio, da cuenta de la constitución de la falta enunciada en el numeral o) de la cláusula décima del contrato de trabajo, y que la misma tiene connotación de gravedad en tanto que se refirió al incumplimiento por varios períodos consecutivos de las metas asignadas por su empleador, es decir, se tiene como una inobservancia reiterada.

Ahora, a pesar que la actora en la diligencia de descargos refiere que no tuvo acompañamiento de la empresa y de sus superiores para el cumplimiento de sus metas, lo cierto es que la documental aportada al plenario que reposa entre folios 227 a 233 del archivo N°1 del expediente digital de primera instancia, da cuenta que a la demandante sí se le hicieron los acompañamientos respectivos entre los meses de junio a septiembre de 2017, de los que se destaca la existencia de redundadas anotaciones en las que la actora manifiesta no aceptar el presupuesto de ventas por considerarlo muy alto y difícil de realizar, así como la negativa en la asunción de compromisos de mejoramiento por su parte y falta de actitud para el logro de estos. Se anota además, que la trabajadora no está de acuerdo con los presupuestos y acompañamientos propuestos, negándose a suscribir los formatos de acompañamiento, pero en constancia de ello, firman varios testigos que dan cuenta que la actora no deseó suscribirlos.

También se destaca del interrogatorio de parte absuelto por la demandante, en el que confiesa que para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017, no recibió comisiones por ventas porque no cumplió las metas asignadas.

En ese mismo sentido, declararon los testigos ANDRÉS FERNANDO MUÑOZ OCAMPO y GERMAN HERRERA URIBE, testigos traídos por la sociedad demandada, quienes indicaron que, en efecto, el contrato de trabajo de la actora se terminó debido al incumplimiento de las metas asignadas, las cuales eran de su conocimiento y que las metas estaban definidas en 25 ventas mensuales, las que eran iguales para todos los asesores comerciales.

Y es que en principio la actora puede tener razón en que las 25 ventas mensuales son difíciles de alcanzar, pero llegar al extremo de realizar solo 1 y 2 ventas en los meses de junio y septiembre, y ninguna venta en los meses de julio y agosto de 2017, merecía una explicación más contundente y con pruebas sobre que materialmente no se pudo realizar ninguna venta, pues la demandante recibía un salario fijo por el solo hecho de estar vinculada a la empresa como asesora comercial y la razón de ser de estas empresas es vender sus servicios.

Conforme a lo anterior, al tenerse como probada la conformación de una falta grave por parte de la trabajadora demandante, así como la ausencia de prueba para justificar su proceder ante el incumplimiento de las metas asignadas por su empleador, traen como consecuencia que se encuentre acreditada la justa causa para la desvinculación de la trabajadora, máxime cuando en el proceso tampoco se logró demostrar la afectación a los derechos de libertad sindical, pues se verifica que no se incurrió en la prohibición del artículo 25 del Decreto 2531 de 1965, y, por tanto, no procede el reconocimiento de las pretensiones incoadas en la demanda.

Por lo anteriores motivos, no hay lugar a tomar una decisión diferente a la arribada por la *a quo*, razón por la cual se CONFIRMARÁ en su integridad la sentencia consultada.

Sin costas en esta instancia por haberse conocido el proceso en segunda instancia en consulta a favor de la parte demandante.

## 6. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO.** CONFIRMAR íntegramente la sentencia del 12 de agosto de 2022 proferida por el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de primera instancia promovido por la señora **DEISY VIVIANA FLÓREZ VALDERRAMA** contra **TELMEX COLOMBIA S.A.**

**SEGUNDO:** Sin Costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes en EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala 002 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: **3d5928137b98490c50438116f33e9de297ef8b9a94d40a0d3fd98afc58ff4f71**

Documento generado en 29/11/2024 01:34:05 PM

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