

TEMA: DESPIDO INJUSTO – 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. /

HECHOS: El accionante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre él y la empresa demandada, que se declare nulo el proceso disciplinario que se le realizó, y por no existir justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, se le pague la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, alude que al momento del despido se encontraba amparado por el fuero de salud, por lo que solicita indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997. El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, concedió parcialmente las pretensiones de la demanda. La Sala debe determinar: (i) si, la terminación del contrato de trabajo del actor fue por justa causa, por incumplimiento de metas mínimas, calificado por las partes como falta grave en otrosí al contrato inicial (ii) de ser así, si hay lugar a la indemnización por despido injusto y cuál sería su cuantía.

TESIS: (...) De conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos. (...) Si bien la empleadora hace referencia a varias causales, la disposición normativa que fundamenta la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo del actor realmente es la contenida en la parte final del numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7° del Decreto Legislativo 2351 de 1965, como concluyó el A quo, y sobre lo cual no hay discusión en esta instancia. (...) El numeral 6° del precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la segunda, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo. (...) En el caso concreto, se observa, el otrosí al contrato de trabajo celebrado entre las partes, de fecha 1 de junio de 2011, en el que se acordó como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, entre otras: 1. Incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el EMPLEADOR mes a mes en temas de retención, cambios de plan Up y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto. (...) se resalta que, (...) a partir de la sentencia CSJ SL2857-2023 del 23 de agosto de 2023, (...) sí le era dable al funcionario judicial realizar un examen de la gravedad de la falta en la segunda hipótesis planteada; (...) 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... (...) La referida causal se encuentra calificada por las partes, en el otrosí referido, como falta grave para que el empleador de por terminado el contrato por justa causa, por lo que, a la luz de la jurisprudencia vigente a la que se hizo referencia, es dable al operador jurídico valorar su gravedad. (...) Para la Colegiatura, de acuerdo con la prueba recaudada, se advierten graves falencias en la fijación misma de las metas, ante la utilización de variables ajenas al desempeño del trabajador, y a la existencia de un cúmulo de limitaciones, también ajenas a él, metas que según el A quo y, alguno de los testigos con relación a la meta del SIC, eran “incumplibles”. (...) Para esta Sala las metas impuestas eran desproporcionadas, circunstancias o motivos que sí podía evaluar el

fallador, y determinar a su vez la gravedad de la falta. Así las cosas, el despido del demandante se torna en injustificado, siendo procedente la indemnización por despido injusto.

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 21/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	JAVIER AUGUSTO VÁSQUEZ RESTREPO
DEMANDADO	COMUNICACIÓN CELULAR S.A. "COMCEL S.A."
RADICADO	05001-31-05-023-2018-00426-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	OTROSI al contrato de trabajo (incumplimiento de metas – falta grave); Determinación de la causal invocada por el empleador como justa causa de la terminación del contrato de trabajo; Despido injusto; indemnización por despido injusto.
DECISIÓN	CONFIRMA

Medellín, veintiuno (21) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados HUGO ALEXANDER BEDOYA DIAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **JAVIER AUGUSTO VÁSQUEZ RESTREPO** contra **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. "COMCEL S.A."**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 040**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra la sentencia que profirió el JUZGADO VEINTITRÉS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, en la audiencia pública celebrada el día 28 de septiembre de 2023; de conformidad al artículo 66 del CPT y SS.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor JAVIER AUGUSTO VÁSQUEZ RESTREPO fue vinculado laboralmente por la sociedad OCCIDENTE Y CARIBE CELULAR, absorbida por COMUNICACIÓN CELULAR S.A. “COMCEL S.A.”, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el 2 de enero de 2001, desempeñando el cargo de consultor de atención telefónica, y que el último cargo que desempeñó fue el de coordinador de servicio personalizado a clientes.

Manifestó que la entidad accionada le hizo firmar al demandante un otrosí del contrato de trabajo en el cual se estipulaba *“incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el empleador mes a mes en temas de retención, cambios de planes UP y downgrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto...”*

Señaló que, el 26 de febrero de 2018 el accionante recibió un correo electrónico a través del cual la compañía le comunicaba el inicio de un proceso disciplinario y se le citaba a una diligencia de descargos ante el incumplimiento de las políticas, directrices, procedimiento de la compañía y del contrato de trabajo.

Expresó que, el 05 de marzo de 2018, la demandada le comunicó al trabajador que daba por terminado su contrato de trabajo aduciendo una justa causa.

Dijo que, desde el 15 de junio de 2017, el actor venía padeciendo de una crisis de migraña, síndrome de fatiga crónica, ansiedad generalizada entre otras, situación que fue puesta en conocimiento de su empleador para que le autorizara los permisos necesarios para su tratamiento médico, y solicitó incluso atención por salud ocupacional, pero todos ellos fueron negados por la demandada aduciendo gran cantidad de trabajo en su punto de venta.

Aseguró que al demandante no fue al único al que se le terminó su contrato de trabajo, sino que también otros compañeros de trabajo se les dio las mismas razones, la misma carta y los mismos descargos, pero la diferencia en uno y otro es que algunos de ellos fueron indemnizados.

III. – PRETENSIONES

Que se declare que entre el señor JAVIER AUGUSTO VÁSQUEZ RESTREPO y la sociedad COMUNICACIÓN CELULAR S.A. "COMCEL S.A.", existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 2 de enero de 2001.

Que se declare que el señor JAVIER AUGUSTO VÁSQUEZ RESTREPO, fue despedido sin justa causa el 5 de marzo de 2018 y que se declare nulo el proceso disciplinario.

Que por no existir justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo a término indefinido, se le pague de manera efectiva la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST, es decir, la suma de \$62.640.200.

Que se declare que el accionante para el momento del despido se encontraba amparado por el fuero de salud, por estar sometido a un tratamiento médico, situación conocida por el empleador, por lo que se le debe reconocer una indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 361 de 1997 de \$31.896.000.

Que se ordene la indexación de la condena y se condene a lo ultra y extra petita.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Una vez admitida la demanda, fue debidamente notificada, procediendo la demandada a descorrer el traslado de esta acción.

COMUNICACIÓN CELULAR S.A. "COMCEL S.A.", a través de la contestación allegada (PDF 12 del expediente digital), aceptó como cierto la modalidad del contrato de trabajo por el cual se vincularon las partes y el otrosí que suscribieron. Resaltó, además, que las partes estipularon como falta grave el incumplimiento de las metas mínimas establecidas por el trabajador y que, ante el incumplimiento del demandante, la entidad decidió dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Agregó diciendo que, al finalizar el vínculo laboral el demandante ocupaba un cargo de dirección, manejo y confianza como era el de coordinador de servicio personalizado a clientes, dadas sus funciones, responsabilidades y obligaciones descritas en el otrosí, suscrito el 1 de junio de 2011.

Finalmente señaló que la entidad, para el momento de la terminación del contrato de trabajado, desconocía el estado de salud del demandante y su historia clínica, la cual por disposición de legal cuenta con reserva legal.

La entidad se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda, planteando a título de excepciones perentorias las siguientes: *“INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO, FALTA DE TÍTULO Y CAUSA, ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA, PAGO, COMPENSACIÓN, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE”*

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública celebrada el 28 de septiembre de 2023, el A quo declaró que no existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo al señor JAVIER AUGUSTO VÁSQUEZ RESTREPO.

Condenó a la compañía COMUNICACIÓN CELULAR S.A. “COMCEL S.A.” a reconocer y pagar la suma de \$62.640.200 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma esta que deberá ser indexada al momento del pago.

Absolvió a COMUNICACIÓN CELULAR S.A. “COMCEL S.A.” de las pretensiones tendientes a la declaración del FUERO DE SALUD y reconocimiento y pago de la indemnización que establece el art. 26 de la ley 361 de 1997.

Declaró parcialmente probada la excepción de inexistencia de la obligación, quedando implícitamente resueltas las demás.

Condenó en costas a la parte demandada y a favor del demandante, fijando como agencias en derecho la suma de \$3.132.000.

Argumentos de la A quo: Expuso el sentenciador que, en este caso, no se discute la existencia del contrato de trabajo ni la modalidad del mismo, ni tampoco los extremos en los que se desarrolló el contrato, esto es, del 02 de enero de 2001 al 05 de marzo de 2018, y no se tiene duda respecto del salario devengado por el actor.

Indicó el A quo que, en el contrato inicialmente pactado, no se estipula como falta grave para dar por terminado el mismo, el incumplimiento de metas, pero existe un documento denominado otrosí, firmado el 1 de junio de 2011, por

el cual se modifican las obligaciones del trabajador y se establecen causas especiales para la finalización de la relación laboral.

Que, si bien el demandante en la demanda alegó estar obligado a firmar dicho otrosí por temor a perder su empleo, a la vista no se advierten vicios del consentimiento; por tanto, otro tema será el análisis de las cláusulas y si las mismas quebrantaron la relación contractual.

Expuso que la entidad accionada fundamentó el despido del demandante por las causales estipuladas en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST, pero que en el curso del debate procesal, no se acredita actos de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina del trabajador en el curso de sus labores y tampoco se encuentra demostrado un daño causado intencionalmente a los edificios obras maquinarias y materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo, ni una grave negligencia que hubiese puesto en peligro la seguridad de las personas o las cosas.

Concluyó diciendo que, las causales 2 y 4 no tienen ninguna relación como fundamento de la terminación de la relación laboral, y que la relativa al numeral 6 requiere un análisis de fondo, pues se aduce por la demandada que el finiquito de la relación laboral se debió al incumplimiento de metas y de servicios por parte del trabajador, entre noviembre de 2017 y enero de 2018, conforme se describe en el escrito de terminación del contrato de trabajo.

Resaltó que el otrosí fue suscrito diez años después de haberse firmado el contrato inicial, desconociendo los derechos mínimos del trabajador al imponerle metas que no estaban inicialmente pactadas, y que ese tipo de cláusulas equivalen a validar la prohibición que obra en el artículo 28 del CST, en cuanto a que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios del empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas. Que no es posible que la estabilidad de un trabajador dependa de la decisión de un tercero, pues puede existir acciones imputables a la empresa como la conexión, servicio, calidad, y que, en todo caso, era necesario realizar un proceso de seguimiento frente al supuesto bajo rendimiento del trabajador.

Destacó que en un cargo como el desempeñado por el demandante era propio que el empleador le impusiera unas metas, pero el cumplimiento de ellas va más allá de la gestión que realice el vendedor, pues como lo explicaron los testigos Mónica María Uribe y Sara Lucia, las políticas a nivel nacional corresponden a estudios y análisis de mercadeo y no puede dejarse de lado que

los temas comerciales son variables e incluso impredecibles en la medida de la necesidad de la adquisición de servicios y productos es cambiante y, por tanto, no puede pretenderse que las ventas de un mes sean superadas por las del mes siguiente, aclarando que ello puede ocurrir, pero no puede ser una regla inexorable.

Subrayó, además, la declaración de la testigo Mónica María Uribe, quien refirió que, cuando un coordinador incumple las metas de manera reiterativa, el área de relaciones laborales estudia el caso y el coordinador es llamado a un proceso disciplinario, indicando que lo anterior no aplicó al caso del demandante, a quien se le despidió por no alcanzar las metas de venta por un periodo de tres meses, desconociendo el empleador que en ese mismo interregno de tiempo acreditó haber cumplido otros ítem con una valoración superior al 100% según el acta de la diligencia de descargos.

Bajo la misma senda, afirmó que es claro que al demandante se le despidió sin justa causa y que, pese a que se solicitó la nulidad del proceso disciplinario, el mismo se llevó a cabo conforme lo dispone el artículo 29 del reglamento del trabajo.

En último lugar, absolvió a la demandada de la pretensión relativa a la indemnización a que se refiere el art. 26 de la ley 361 de 1997, afirmando que la demandada no pretendió con el finiquito de la relación laboral discriminar al trabajador por un tema de salud, pues aquella solo implementó de manera incorrecta una causal de bajo rendimiento y despidió de manera ilegal e injusta al trabajador, pero no hay ninguna circunstancia que evidencie que el actor fue despedido por su estado de salud.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El apoderado judicial de la parte demandada pidió que se revoque de manera integral el fallo de primera instancia en lo referente a la declaración de la no existencia de la justa causa para la terminación del contrato de trabajo y la consecuente indemnización, la indexación a la condena misma y las costas del presente proceso.

Indicó el recurrente que no hay duda de la existencia del contrato de trabajo, los extremos laborales y las funciones del cargo del actor, pero el punto a tener en cuenta y que omitió el despacho en el momento de hacer el análisis de

la terminación del contrato, es el atinente a la suscripción de un otrosí. Expuso que, como lo ha determinado la jurisprudencia, la doctrina y la ley, un otrosí es un documento anexo al contrato principal en el que se aclara, adiciona o cambia condiciones del contrato principal que se utiliza para modificar un contrato, por lo que el otrosí es ley para las partes y la demandada lo ejecutó de buena fe conforme lo dispone el artículo 55 del CST.

Señaló que el mismo juez de primera instancia dijo que no existe ningún medio de prueba que acredite que el otrosí fue firmado por el demandante de manera coaccionada o privado de la autonomía o de la libertad, o que se hubiese incurrido en algún vicios del consentimiento, razón por la cual, el otrosí es ley para las partes y de esa manera, el A quo le restó importancia al acuerdo y terminó desconociendo que las partes establecieron que el incumplimiento de las metas propuestas, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Alegó que, al juzgador no le es dable entrar a calificar la justa causa acordada por las partes, por lo que, en ese sentido, se extrae otro error en el que incurrió el A quo, al hacer una mezcla entre el bajo rendimiento y las obligaciones del trabajador.

Resaltó que la demandada ofrece servicios de telecomunicaciones, de telefonía e internet, razón por la cual tiene una fuerza comercial, de ahí que no se puede desconocer el rol del trabajador quien debía cumplir unas metas las cuales están asociadas a la labor de unos asesores y unos coordinadores. Que el trabajador tenía todas las herramientas para cumplir las metas las cuales no son desproporcionadas y tampoco se deben entender como que el trabajador asume las pérdidas de la compañía, ya que el propio testigo de la parte actora aseguró que cumplía con sus metas y que lo único que no le gustaba era que a veces se las cambiaban, acotando el recurrente que esos cambios tienen una razón de ser, pues como lo indicaron los testigos Mónica, Alberto León y Sara Maya, las metas obedecieron a varios criterios de movimiento diario de personas y del promedio de las ventas que se iban presentando, coligiendo entonces que, no se puede hablar de metas desmedidas, ni de algo que vulnere derechos y garantías del trabajador.

En hilo de lo anterior, manifestó que el juez de primera instancia aseguró que la causal de terminación del contrato de trabajo está atada a un tema comercial, de sí el cliente quiere o a un tema de ofreciendo del servicio correctamente; sin embargo, se desconoce que ejerce actividades comerciales.

Dijo además que, no se puede tener en cuenta las declaraciones del propio demandante porque eso sería como una declaración de parte, y respecto de la demandada, el juzgado no dijo nada, precisamente porque no hay confesión de parte de COMCEL.

Que otro punto importante es que el actor atestó en la demanda que él nunca fue capacitado, pero finalmente terminó aceptando que tenía la experiencia y capacitación para hacerlo y los testigos indicaron al unísono que tenían todas las herramientas, la retroalimentación de las metas y los seguimientos. Que, si bien no es lo mismo un CAV en uno y otro punto de venta, se debe analizar cuantas personas ingresan, haciendo énfasis en que las metas impuestas no desconocen los derechos y garantías del trabajador porque la razón de ser de la demandada son las ventas.

Afirmó que, desde la contestación de la demanda se indicó que no es dable asimilar la causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa invocada al demandante, a la prevista en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, frente a la cual se exige el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo 2 del decreto 1373 de 1966, pues en el caso que acá nos convoca, no se trató de ningún bajo rendimiento, si no por un incumplimiento grave de las obligaciones pactadas con el actor, mediante su contrato de trabajo y la suscripción de un otrosí el 1 de junio del 2011, las cuales conllevaban a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, de acuerdo con el numeral 6 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo. Que, si se entendiera lo contrario, siempre existió un acompañamiento por parte de la demandada, nunca existió unas metas que no se pudieran cumplir, pues el demandante conocía claramente sus funciones y estaba capacitado, razón por la cual las metas asignadas no fueron sorpresivas, pues se trata de un trabajador que realiza esa labor desde el año 2002 por lo que era conocedor de su oficio, sin que sea válido que se confunda el incumplimiento de venta del actor con el bajo rendimiento.

Aseguró igualmente que, en este caso, también se probó el incumplimiento de las metas por parte del demandante, pues si se revisa los documentos aportados se advierte en qué meses no se alcanzó el punto de las ventas. Que unos de los elementos que se analiza para determinar la justa causa es que no había suficiente tiempo para los asesores, pero esa temporalidad no está sujeta a la entidad, sino que está sujeta a la Superintendencia. Que el juez de primera instancia no tocó ese tema, pero se hace referencia a efectos de que se determine el incumplimiento. Que las metas se imponen según el CAV, y se extrae de unas estadísticas, por lo tanto, las mismas no son impuesta *per se*; destacando que el

demandante tenía la condición de coordinador, razón por la cual su obligación era velar por el cumplimiento de las metas, sin que con ello se hable de negarle el derecho a la estabilidad.

Comentó que, no tiene sentido, que se indique un bajo rendimiento del trabajador asociado a la enfermedad o cefalea, por cuanto el mismo demandante aseveró que nunca le informó a su empleador sobre su supuesta condición de salud, entonces no se podría determinar por parte de COMCEL de un supuesto bajo rendimiento asociado a tales circunstancias, y tan es así que frente a la estabilidad laboral reforzada el A quo terminó absolviendo a la entidad porque no hay ningún medio probatorio que permitiera establecer algún tipo de responsabilidad.

Explicó que la meta que se debía cumplir en el mes estaba plenamente descrita y que en ese sentido había unos ítems que se debían cumplir a cabalidad, resaltando que de hecho el demandante al absolver los descargos aseguró que incumplió con las metas, por lo que analizando el artículo 29 en el plano de las garantías al trabajador, el empleador le otorgó el espacio para ser escuchado y se le puso de presente el material probatorio.

A modo de conclusión, arguyó que las partes pactaron un otrosí el cual es ley para los contratantes independiente en la temporalidad en que se firmó, es decir, es un anexo al contrato principal el cual no puede ser desconocido. Que en ningún momento se ha vulnerado o se atenta contra la estabilidad laboral del trabajador pues de haber sido así, aquel no lo hubiese firmado, sin que hubiese quedado demostrado que el actor fue coaccionado. Que las partes acordaron como una justa causa la terminación del contrato por el incumplimiento de metas lo cual es un asunto distinto a un bajo rendimiento. Que está probado que el actor incumplió las metas en tres periodos consecutivos conforme a la carta de terminación del contrato y se demostró con el testigo de la parte actora que las metas no eran un imposible. Que en este caso no se debe valorar o tener en cuenta las supuestas condiciones o problemas de salud del actor, porque la entidad nunca supo de ello y el propio demandante en el interrogatorio de parte así lo afirmó. Que el A quo erró al aplicar el artículo 28 del CST, por cuanto el trabajador desempeñaba una labor comercial por lo que la asignación de metas por venta es un tema normal, pues si un coordinador no vende, no se le puede pagar el salario, por tanto, es un tema razonable y lógico, pues a modo de ejemplo, en los juzgados el Consejo Superior de la Judicatura, también impone unas metas. Que el juez también hizo referencia a que se firmó el otrosí unos años después, pero se desconoce que el actor va ascendiendo y va ocupando

otros cargos y va cambiando las condiciones, porque se trata de un asunto dinámico, de un tema de oferta y demanda y por eso hay cambios de productos, por lo que, en ese sentido, no se está hablando de faltas de garantías del trabajador.

Finalmente pidió que se revise la condena de los \$62.640.200 como se determinó y cuanto fue el valor del salario, pues si bien el A quo dijo que no había discusión frente a este aspecto, si es importante que se examine, pues se trata de un salario variable. Imploró también que se estudie la condena a la indexación y la condena en costas procesales, señalando que las mismas son desproporcionadas en la suma de \$3.132.000.

Alegatos de Conclusión:

En la oportunidad correspondiente el apoderado judicial de la **parte demandante** puso de manifiesto que, en este asunto quedó plenamente demostrado las razones que tuvo la empresa demandada para terminar el contrato de trabajo con el señor JAVIER VASQUEZ, no eran justas causas, debido a que como se estableció, la empresa en ningún momento probó que había ejecutado ningún tipo de acción o procedimiento con el cual se pudiera de alguna manera exigir el resultado requerido por el empleado, y es que quedó probado, que si bien entre las partes, se había pactado por escrito a través de OTRO SI, unos hechos o acciones catalogadas como graves y por ende terminarían el contrato de trabajo, no se podía simplemente determinar que si para la empleadora, estos hechos se habían presentado se podía proceder a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, es decir, era obligación de la empleadora, proceder a comprobar que la causa o razón de la terminación efectivamente se había presentado, hecho que en ningún momento se probó en este asunto.

Con base en lo anterior, la parte solicitó que se confirme el fallo de primera instancia.

Por su parte, el apoderado de la **parte demandada** reiteró en extenso nuevamente sus manifestaciones expuestas en el recurso de apelación, implorando que se revoque íntegramente el fallo de primera instancia.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, se pasa a resolver de fondo, previas las siguientes

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Naturaleza jurídica de la pretensión. - OTROSI al contrato de trabajo (incumplimiento de metas- falta grave); Determinación de la causal invocada por el empleador como justa causa de la terminación del contrato de trabajo ; Despido injusto; indemnización por despido injusto.

Teniendo en cuenta los puntos objeto de apelación, sobre los que recae la competencia de la Sala, el problema jurídico a dilucidar consiste en determinar: (i) si, la terminación del contrato de trabajo del actor fue por justa causa, por incumplimiento de metas mínimas, calificado por las partes como falta grave en OTROSI al contrato inicial (ii) de ser así, si hay lugar a la indemnización por despido injusto y cuál sería su cuantía. y, (iii) se analizará la procedencia de la indexación de la condena y las costas procesales.

En esta instancia no se discute entre los litigantes, la existencia del contrato de trabajo, a término indefinido, como consta en el PDF 13 folio 68 a 71, celebrado entre las partes dentro de los extremos temporales señalados en la demanda, es decir entre el 02 de enero de 2001 al 5 de marzo de 2018, como tampoco se presenta controversia respecto del cargo desempeñado por el actor.

Ahora, de cara al problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: “...*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...*” Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa.

Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando se adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le

correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

Descendiendo al caso concreto, se observa la carta terminación del contrato aportada por la activa y por la demandada, en la que se indica lo siguiente: (PDF 13 folio 50 a 53)

Bogotá D.C., 05 de marzo de 2018

Señor
JAVIER AUGUSTO VÁSQUEZ RESTREPO
CC.70.511.372
Coordinador Servicio Personalizado a Clientes
Medellín

Ref.: Terminación del contrato de trabajo con Justa Causa.

Respetado señor Vásquez:

Me permito informarle la decisión de la Compañía de terminar su contrato de trabajo, de forma unilateral y con justa causa, a partir de la finalización de la jornada laboral del día cinco (05) de marzo de dos mil dieciocho (2018) con fundamento en los siguientes graves hechos:

1. La Compañía tuvo conocimiento que Usted incumplió con sus obligaciones laborales como Coordinador Servicio Personalizado a Clientes, especialmente las establecidas en los numerales 1° y 5° del artículo 58 y numerales 1 y 5 del artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo y en el numeral 1° de la Cláusula Segunda del Otrosí de fecha 01 de junio de 2011, toda vez que en los meses de noviembre y diciembre de 2017 y enero de 2018, Usted no cumplió con los presupuestos de metas e indicadores, previamente establecidos por la Empresa y notificados a Usted, en los siguientes términos:
 - En el mes de noviembre de 2017, Usted incumplió con los indicadores SIC, venta prepago, venta pospago y meta ventas totales.
 - En el mes de diciembre de 2017, Usted incumplió con los indicadores de SIC, venta pospago y retención.
 - En el mes de enero de 2018, Usted incumplió con los indicadores de SIC, retención y venta pospago.
2. Los hechos anteriormente relacionados, fueron objeto de investigación disciplinaria mediante diligencia de descargos celebrada el día 28 de febrero de 2018, oportunidad en la que se le presentaron todas y cada una de las pruebas allegadas al proceso, de tal manera que Usted no solo tuvo oportunidad de controvertir las mismas, sino de también allegar los elementos que considerara para su defensa por lo que la Compañía le permitió manifestarse al respecto en ejercicio y garantía plena de su derecho a la defensa y al debido proceso; recordándole que dentro del proceso disciplinario se tuvieron en cuenta las siguientes pruebas:
 - Comunicaciones de notificación de metas de los meses de noviembre y diciembre del 2017, así como del mes de enero de 2018.
 - Otrosí al contrato de trabajo suscrito el día 01 de junio de 2011.
 - Cuadro de ventas y cumplimiento de los meses de noviembre y diciembre del 2017, así como del mes de enero de 2018.
 - Relación de capacitaciones y acompañamientos entregados para el desarrollo del cargo.
3. Para mayor claridad frente a sus incumplimientos, Usted se manifestó en los siguientes términos:
 - a. En primer lugar, debe resaltarse que como trabajador de la Empresa Usted debe conocer y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, las normas, procesos y procedimientos señalados por la Empresa para el ejercicio de su cargo al estar las mismas publicadas por la Compañía para su consulta, al tiempo que contractualmente Usted cuenta con la obligación especial de cumplir con todos los aspectos que tengan que ver con la naturaleza de su cargo como Coordinador Servicio Personalizado a Clientes, y en especial con la totalidad de indicadores que componen los presupuestos de metas asignados a Usted por la Empresa, conforme a las instrucciones, reglamentos y normas que se imparten.
 - b. Así las cosas, se le preguntó si es cierto o no que Usted recibió acompañamientos en generación de informes para facilitar la evaluación de resultados, recordación ofertas divulgadas a través de circulares, asignación de funciones a través de documentos Controles CAV, ofertas y promociones para el cumplimiento de las metas de ventas, apoyo estrategia comercial respecto de metas volante que apoyen el crecimiento de venta y control de colocación, taller "Yo dejo Huella" y especialización en ventas dirigido por UNIVERSIDAD CLARO, además de las reuniones programadas para evaluación de resultados, a lo que Usted contestó: "El taller de huella no, pero lo otro sí", respuesta que poner de presente que Usted contó con los acompañamientos suficientes y necesarios para cumplir los indicadores asignados; sin embargo, en la práctica Usted no los cumplió.
 - c. Lo anterior, evidencia que Usted cuenta con las herramientas adecuadas para el cumplimiento de sus funciones y particularmente con el acompañamiento de parte de la Empresa, para el cumplimiento de la totalidad de indicadores que integran las metas que le son asignadas, lo cual se encuentra demostrado a través los acompañamientos y las capacitaciones continuas a las que Usted asiste, siendo esta la razón por la cual es completamente claro que Usted debe garantizar el cumplimiento de las mismas, so pena de estar incumpliendo de manera grave con sus obligaciones laborales, siendo sus excusas y justificaciones completamente improcedentes, frente a un incumplimiento de este tipo.
 - d. De esta manera, se le solicitó indicar si dentro del presupuesto asignado por la Compañía debe Usted cumplir con indicadores de la SIC, ventas prepago, ventas postpago, cambios de plan, retención y colocación, a lo que Usted informó: "SI"; por lo que se le preguntó si la Compañía le informa a Usted las metas de presupuestos establecidas para cada mes, a lo que Usted contestó: "SI", respuestas que evidencian no sólo que Usted tiene pleno conocimiento de los presupuestos de metas que le son asignados, sino también que los mismos se componen de una serie de indicadores que Usted debe cumplir a cabalidad para efectos de alcanzar la meta establecida por la Empresa, lo que implica que su incumplimiento constituya una conducta que resulta negligente e indisciplinada, más aun teniendo en cuenta que en el otrosí suscrito por Usted, dicho comportamiento se encuentra previamente calificado como una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a su comportamiento.
 - e. En ese sentido, se le solicitó informar a qué se debe que en el mes de noviembre de 2017, Usted no cumplió con el presupuesto establecido y que le anunció la Compañía con relación al indicador de la SIC, ventas prepago, ventas postpago y meta de ventas totales, a lo que Usted manifestó: "Con

relación a la SIC sucede que tenemos en el CAV una ampliación de horarios, lo cual hace que tengamos que montar unas mallas para cumplir con el horario al público (...) no me da para cumplir por encima de 80% (...) Con relación a los otros indicadores relacionados, falta más trabajo con cada uno de los consultores fijos y la necesidad de disciplinarios en el cumplimiento de las ventas prepago y pos pago (...)", respuesta que no es de recibo para la Empresa y, por el contrario, pone de presente el incumplimiento a sus obligaciones laborales, específicamente en lo concerniente respecto al hecho que no alcanzó los indicadores de SIC, ventas pospago, ventas prepago y ventas totales, a pesar que contaba con la totalidad de herramientas necesarias para ello, por lo que es claro que incurrió en la conducta que en el otrosí suscrito por Usted en fecha 01 de junio de 2011, se encuentra calificada como una falta grave.

- f. Ahora bien, cuando se le preguntó a qué se debe que en el mes de diciembre de 2017, Usted no cumplió con el presupuesto establecido y que le anunció la Compañía con relación al indicador de la SIC, ventas postpago y retención (colocación de tickler y en el % de retención en línea), Usted respondió: "En noviembre, diciembre de 2017 y enero de 2018, es igual mi explicación con relación a la SIC (...) En las ventas postpago, a pesar de ser un mes muy bueno faltó más empuje para trabajar con los muchachos, hacer más seguimiento en la información, sentarse con cada uno, no saqué tiempo para hablar con ellos y que ayudaran a incrementar este indicador (...) Con relación a las retenciones los líderes somos el Supervisor y el Coordinador, en la barra y en la parte de retención, no alcanzamos a abarcar el 100% de las lealtades", respuesta que evidencia su incumplimiento en los indicadores que hacen parte del presupuesto de metas del mes de diciembre de 2017, poniendo de presente su comportamiento el cual tiene las características de ser indisciplinado, negligente y descuidado respecto a la ejecución de sus funciones.
- g. Por último, se le solicitó indicar a qué se debe que, en el mes de enero de 2018, Usted no cumplió con el presupuesto establecido y que le anuncio la Compañía con relación al indicador de la SIC, retención (colocación) y ventas pospago, a lo que Usted manifestó: "En ese mes llegaron 4 consultores de apoyo sin capacitación para funciones especiales (...), esta situación afectó los indicadores porque son personas que llegan sin ningún conocimiento de los indicadores (...) otro tema es la reestructuración de la nueva tienda donde antes se manejan 45 módulos con el de ventas y hoy queda con 38 módulos incluido ventas (...)", respuesta que no es una justificación al incumplimiento de los indicadores que componen su presupuesto de metas del mes de enero de 2018, puesto que dichas situaciones hacen parte de la gestión que Usted como Coordinador Servicio Personalizado a Clientes debe realizar y manejar, junto con las capacitaciones y acompañamientos que le brinda la Empresa; sin embargo, Usted demuestra su actitud descuidada, puesto que de manera negligente e indisciplinada omitió el cumplimiento de los indicadores correspondientes.
4. Hechas las anteriores precisiones, es importante dejar de presente que con su comportamiento Usted ha confirmado que no cuenta con las capacidades y la disciplina necesarias para desempeñar correctamente las funciones que le han sido encomendadas, razón por la cual para la Empresa es imposible confiar en que Usted pueda cumplir en debida forma con las obligaciones laborales que le corresponden en virtud del grado de diligencia que las mismas requieren.

De conformidad con los hechos anteriormente señalados, la Compañía haciendo uso de las facultades que la Ley le otorga, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa, de

conformidad con lo previsto en los numerales 2°, 4° y 6° del artículo 62 del C.S.T., modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1° y 5° del artículo 58 del mismo Código, así como lo previsto en los numerales 1° y 5° y el literal e) del artículo 47 del Reglamento interno de Trabajo de la Empresa y en el numeral 1° de la Cláusula Segunda del Otrosí de fecha 01 de junio de 2011.

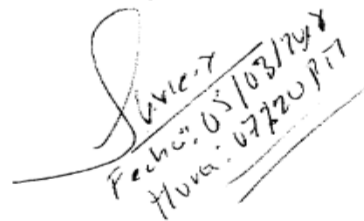
Por consiguiente, sírvase presentarse en las instalaciones de la Empresa para recibir su liquidación final de acreencias laborales.

De igual forma le comunicamos que a partir de la fecha Usted cuenta con un plazo de (5) días hábiles para realizarse y/o practicarse el examen médico ocupacional de egreso, el cual debe ser solicitado con el centro de diagnóstico y tratamiento CENDIATRA, al correo electrónico coordinadormacional@cendiatra.com.

"En caso de no estar de acuerdo con la decisión, Usted podrá solicitar de forma escrita revisión de la misma dentro del término de tres (3) días calendario siguientes a la notificación de la misma, a través del correo electrónico segundainstancia@claro.com.co y/o ante la oficina de Relaciones Laborales de la Compañía, dejando de presente que la petición de revisión o aclaración no suspende la aplicación de la decisión que le fue previamente notificada."

Atentamente,


HILDA MARÍA PARDO HASCHE
Representante Legal COMCEL S.A.


Fecha: 05/03/2018
Hora: 07:20 P.M.

Recibí: _____

C.C. No. _____

Fecha: (___) de _____ de (2018)

Hora: _____

Se observa en el sub examine que, si bien la empleadora hace referencia a varias causales, la disposición normativa que fundamenta la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo del actor realmente es la contenida en la parte final del numeral 6°, del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, como concluyó el A quo, y sobre lo cual no hay discusión en esta instancia, la cual indica:

“ART. 7º: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A. POR PARTE DEL PATRONO:

(...)

6º - 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 y reglamentos.”

(Resalto fuera de texto original)

Cabe indicar que, el numeral 6º del precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la segunda, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

“...Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

‘El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero

esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...'

Y según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *“Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”*

De acuerdo a lo anterior, si la falta estaba tipificada como grave por el empleador, la justa causa se consideraba configurada, sin margen para la intervención del operador judicial en la apreciación de su gravedad.

No obstante, y en punto de desatar un aspecto del recurso de apelación planteado, se resalta que, la **referida tesis fue revaluada por el órgano de cierre** a partir de la sentencia CSJ SL2857-2023 del 23 de agosto de 2023, M.P., Gerardo Botero Zuluaga, concluyéndose en esta nueva providencia, que sí le era dable al funcionario judicial realizar un examen de la gravedad de la falta en la segunda hipótesis planteada; veamos:

“...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...”

Pues bien, en el sub Litis, se observa, el OTROSÍ al contrato de trabajo celebrado entre las partes, de fecha 1 de junio de 2011 (PDF 13 folio 76), en el que se acordó como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, entre otras:

“1. Incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el EMPLEADOR mes a mes en temas de retención, cambios de plan Up y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto...”

Frente a tal acuerdo, es evidente que la conducta que se le endilga al trabajador, esto es, el incumplimiento de las metas mínimas establecidas por la Compañía en los meses de noviembre y diciembre de 2017 y enero de 2018 concretamente en los indicadores de SIC y ventas de postpago y prepago.

Conviene resaltar que, la referida causal se encuentra calificada por las partes, en el OTROSI referido, como falta grave para que el empleador de por terminado el contrato por justa causa, por lo que, a la luz de la jurisprudencia vigente a la que se hizo referencia, es dable al operador jurídico valorar su gravedad.

Pues bien, el apoderado de la parte demandada al sustentar su recurso de alzada señaló que, la cláusula en mención fue establecida por las partes, quienes, de manera libre y voluntaria tenían la autonomía de fijar modificaciones al contrato de trabajo, resaltando que, desde la celebración de la relación laboral, el actor sí estaba sometido a metas y que aquel conocía las mismas y que tuvo a su alcance herramientas para alcanzarlas, pues de hecho, el testigo de la parte actora aseguró haberlas cumplido.

Para la Colegiatura es claro que, conforme a la norma y la jurisprudencia citada, el empleador y las partes están autorizadas por la ley para que, en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, se puedan calificar algunas conductas como faltas graves, que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, lo que, para el caso, **significa que la calificación de una conducta como falta grave, no necesariamente debe hacerse en el contrato de trabajo celebrado inicialmente**, sino que puede incluirse en otros actos, como los ya indicados, con más razón cuando se hace por acuerdo entre las partes, mediante un OTROSI, al contrato inicial, en el que se estableció el cumplimiento de unas metas mínimas cuyo incumplimiento se califica por las partes, en forma voluntaria, como **falta grave**.

No obstante, advierte la Sala que la cláusula en mención está redactada en forma general, con respecto de los temas allí indicados, sin que se explique qué se entiende por tales temas, menos aún los parámetros o variables a tener en cuenta, **dejando al arbitrio del empleador fijarlas mes a mes**, resaltando además, que la cláusula en mención data del año **2011**, 7 años antes de que ocurrieran los hechos que ahora concitan la atención de esta Sala, lo que adquiere relevancia pues, con anterioridad a enero de 2018, no se acreditó que el actor tuviese llamados de atención por el no cumplimiento de sus metas; es pertinente señalar que en un caso similar al que nos ocupa la Sala laboral del Tribunal Superior de Pereira, en providencia del 5 de junio de 2012, Rad. 66001-31-05-001-2011-00311-01, precisó, respecto a la fijación de metas en compañías de telefonía lo siguiente:

“Pero si la principal obligación del trabajador era la de vender servicios de telefonía celular, se entiende que las metas preestablecidas para que aquél pudiere ejecutar la labor a que se obligó, tienen que ser racionales y potencialmente posibles.

Sobre esta senda resulta prudente, oportuno y necesario precisar que la fijación de las mismas no puede estar llanamente supeditada a la libre voluntad o capricho del empleador, en tanto el logro de aquellas no está simplemente ligado a la actividad personal del empleado. No, unas y otro tienen que partir del reconocimiento del vaivén o volatilidad del mercado, no pudiendo Comcel S.A. desconocer que hay labores, en donde el resultado depende, no necesariamente de la agilidad o destreza del empleado, sino del albur, donde juega un rol protagónico la dinámica de la economía nacional, regional o local, e indudablemente la competencia, que en el caso que concita la atención de la Sala, es sabido que son varias las empresas que de manera emprendedora y afanada, han irrumpido todos los rincones de nuestra geografía nacional.”

Ahora, y de acuerdo a lo dicho por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el operador jurídico no esté relevado para examinar los motivos aducidos por el empleador para determinar si efectivamente el trabajador incurrió en dicha falta, esto es, si el trabajador incurrió en la conducta antilaboral, sin que en estos casos exista una responsabilidad objetiva.

En esa línea, el accionante, en la diligencia de descargos (PDF 13 folio 56 a 63) fue claro en manifestar su inconformidad con la forma en que se establecieron dichas metas mensuales; veamos:

P. Indique a qué se debe que en el mes de noviembre de 2017 usted no cumplió con el presupuesto establecido y que le anuncio la Compañía con relación al indicador de la SIC, ventas prepago, ventas postpago, meta de ventas totales postpago + prepago?
R. Con relación a la Sic sucede que tenemos en el Cav una ampliación de horarios lo cual hace que tengamos que montar unas mallas para cumplir con el horario al público, ejemplo abrimos a las 9:30 am con 14 consultores, pero el tráfico en ese momento nos supera en esa media hora porque el tráfico de usuarios es mayor a la capacidad instalada de consultores para atender, a las 10 me llega la siguiente malla con otro grupo de consultores, sin embargo el tráfico sigue aumentando y a las 10:30 ingresa la otra malla y ya para esa hora entre 10 y 11 am se mantiene un promedio de 60 clientes por hora, adicional a eso tuvimos el tema de convergencia en agosto con el que se incrementó el tráfico de usuarios con posibilidad de aumentar las ventas; dadas las mallas no nos da para cumplir con el indicador de la sic, la solución sería que todos entrando al mismo tiempo pero no es posible por el tema de mallas, yo antes cumplía este indicador porque tenía todo el equipo en una sola malla, todos entrando y saliendo en un mismo horario y no tenía la ampliación de horarios tampoco. En noviembre con relación al año anterior hubo un aumento significativo del 23% en el tráfico de usuarios, lo que representa 3150 clientes más que visitaron el Cav y en diciembre el incremento fue del 18% con un total más de 3120 usuarios que visitaron el CAV, esto sin duda generó impacto significativo en el indicador el cual al tener mallas de turnos no me da para cumplir por encima del 80%.

Con relación a los otros indicadores relacionados falta más trabajo con cada uno de los consultores fijos y la necesidad de disciplinarlos al cumplimiento de las ventas prepago y pos pago, porque el porcentaje de consultores con salario variable que trabajan mes a mes por el cumplimiento de sus metas es inferior a los consultores que no se han acogido a este nuevo esquema y estos consultores no están aportando al cumplimiento de las metas en el CAV. Me he acercado a ellos para tratar de convencerlos para que se acojan al nuevo modelo variable pero están en una zona de confort y desconfían del nuevo modelo, les falta darse la oportunidad de entender y conocer el nuevo modelo. Ningún consultor fijo de mi equipo de trabajo se ha acogido al nuevo modelo.

P. Indique a qué se debe que en el mes de diciembre de 2017 usted no cumplió con el presupuesto establecido y que le anuncio la Compañía con relación al indicador de la SIC, ventas postpago y retención (colocación de tickler y en el % de retención en línea, la colocación mensual de la tienda no debe superar la meta asignada de colocación)?

R. En noviembre, diciembre 2017 y enero de 2018 es igual mi explicación con relación a la SIC, según lo que describí antes.

En las ventas postpago, a pesar de ser un mes muy bueno faltó más empuje para trabajar con los muchachos, hacer más seguimiento en la información, sentarse con cada uno, no saqué el tiempo para hablar con ellos y que ayudaran a incrementar este indicador. Si lo hice pero no hubo continuidad.

Con relación a las retenciones los líderes somos el Supervisor y Coordinador, en la barra y en la parte de retención, no alcanzamos a abarcar el 100% de las lealtades, a pesar que en el Cav he implementado algunas estrategias para cumplir con el indicador de lealtad como la planilla de colocación que consiste en controlar que el consultor solicite el segundo anillo (cuando me llaman para atender el usuario me convierto en el segundo anillo para retener al usuario); también tengo el informe de colocados y se publica la información para que cada consultor verifique cómo va; otra es la verificación de la planilla vs el consolidado del sistema para identificar qué consultor no solicitó el segundo anillo, en este caso se llamó a cada consultor que no lo hizo y se retroalimentó al respecto. En diciembre no alcanzamos a abarcar el 100% de los turnos de lealtad por la cantidad de funciones que tenemos y hay veces que no da para atenderlas al 100%.

P. Indique a qué se debe que en el mes de enero de 2018 usted no cumplió con el presupuesto establecido y que le anuncio la Compañía con relación al indicador de la SIC, retención (colocación), ventas postpago?

R. En este mes llegaron 4 consultores de apoyo sin capacitación para funciones especiales y en la medida del tiempo se le asignaron las claves para que se auto capacitaran y poner a consultores fijos para que también los apoyaran en esa auto capacitación; esta situación afectó todos los indicadores porque son personas que llegan sin ningún conocimiento de los indicadores.

Otro tema es la reestructuración de la nueva tienda donde antes se manejan 45 módulos con el de ventas y hoy queda con 38 módulos incluido ventas, es decir 7 menos, afectando todo el tema de la SIC, porque al ser menos módulos son menos consultores y el tráfico de usuarios aumentó significativamente con relación al año anterior donde el aumento de usuarios recibidos fue de 5.229 más es decir un 34% más de tráfico en la tienda, lo cual al tener menos módulos no alcanzamos a cumplir con el indicador de la SIC, sumado al asunto de las mallas de turnos donde el total de consultores asignados a la tienda no están en la operación desde la apertura hasta el cierre, esto genera picos de tráfico alto lo que dificulta el cumplimiento de tiempos de espera de los clientes.

Página 4 de 8

P. Según la información que acabo de enseñarle, indique por qué si conocía de antemano los presupuestos que debía cumplir por qué no los cumplió?

R. Por el incremento de horarios de atención de la tienda donde pasamos de 6.5 horas a 10 horas donde se afecta la retención y la SIC porque hay mayor tráfico de usuarios y tengo menos puestos de trabajo, los consultores con el tema de mallas de turnos no están disponibles desde la apertura hasta el cierre y en los picos de tráfico los tiempos se afecta significativamente. Así mismo el 100% de los consultores no están capacitados en los servicios de hogar lo que genera el aumento en tiempos de atención lo que afecta los tiempos de espera y la SIC. En la retención porque las solicitudes de desactivación son mucho más altas. El centro comercial Molinos es uno de los de mayor tráfico en Medellín por ende la cantidad de usuarios que visita la tienda ha aumentado aunado a que ya estamos atendiendo las dos operaciones.

En resumen, el actor señaló que no cumplió las metas indicadas por su empleador debido a que en el CAV -centro de atención y ventas - donde laboraba, existió una ampliación de horario pues pasaron de 6.5 a 10 horas, lo que afecta la retención y la SIC¹ porque hay mayor tráfico de usuarios y tenía menos puestos de trabajo, señalando que antes cumplía los indicadores porque tenía todo el equipo en una sola malla, todos entrando y saliendo en un mismo horario. Que en el mes de enero llegaron cuatro consultores de apoyo sin capacitación para funciones especiales y en la medida del tiempo se les fue capacitando y esa situación también afectó en los indicadores porque son personas que llegan sin ningún conocimiento. Que el otro tema fue la estructuración de las tiendas donde antes se manejaba 45 módulos con el de ventas y actualmente quedan 38 módulos incluido ventas, es decir 7 menos afectando todo el tema de la SIC.

De acuerdo a lo anterior, es evidente que desde la misma diligencia de descargos el accionante dio explicaciones concretas respecto al presunto incumplimiento de las metas asignadas, resaltando que, si bien tuvo capacitación y retroalimentaciones, resaltó **la existencia de situaciones difíciles de manejar**

¹La meta sic consiste en el indicador que es medido por la Superintendencia de Industria y Comercio en cuanto a los tiempos de espera que pueden tener los clientes en el momento de ser atendidos dentro del CAV, el cual no puede superar 15 minutos- se extrae de la declaración de la representante legal de la entidad accionada.

en la compañía relativas estas a la malla de horarios, a los módulos disponibles y a consultores sin capacitación, sin que la entidad accionada en la carta de despido hiciera un pronunciamiento concreto ante las falencias advertidas por el trabajador, limitándose a endilgándole una responsabilidad objetiva por no cumplir unas metas que, como indicó el ahora demandante en esa oportunidad, se presentaron situaciones alegatorias y no imputables a él exclusivamente que imposibilitaron el cumplimiento de las mismas **por tres meses**, sin que en todo caso, se advierta que el empleador hubiese iniciado un seguimiento al trabajador para mitigar tal situación, tras laborar para dicha empresa por más de 16 años continuos y sin acreditarse en este asunto algún llamado de atención por estos mismos hechos.

Ahora, la manifestación de la parte actora se coteja con lo expuesto por los testigos traídos en este proceso, veamos:

En punto del incumplimiento de metas la representante legal de la entidad demandada dijo que el trabajador tenía que cumplir el 100% en cuanto al presupuesto de la SIC y que aquel ejecutó el 57, 51 y el 62 o sea estuvo por debajo del 80%. El juez le preguntó que por ejemplo donde dice ventas prepago, dice presupuesto 1390 para el mes de noviembre, ejecutado 1170, sin embargo, el presupuesto de diciembre dice también en ventas prepago 1964 y ejecutado 2059, mientras que en enero de 2018 dice presupuesto 1237, ejecutado 1880, esos dos últimos meses están muy por encima del presupuesto en cuanto a las ventas prepago, a lo cual respondió que, sí, pero en las ventas postpago no y en el presupuesto de la SIC tampoco.²

CAV: Cav Molinos

Mes	SIC		Ventas Prepago			Ventas Pospago		
	Presupuesto	Ejecutado	Presupuesto	Ejecutado	% Cumplimiento	Presupuesto	Ejecutado	% Cumplimiento
nov-17	80%	57%	1390	1173	84%	388	336	87%
dic-17	80%	51%	1964	2059	105%	526	438	83%
ene-18	80%	62%	1237	1880	152%	393	385	98%

Por lo anterior...

El señor ALBERTO LEÓN RESTREPO MÉNDEZ, testigo de la parte demandante, aseguró que él al igual que el demandante era coordinador y que le correspondía el **CAV de Premium Plaza y que en el desarrollo de su labor llegó a cumplir las metas, las cuales no eran imposibles de cumplir** pero que le molestaba porque las mismas eran muy cambiantes por el empleador. Dijo que él tenía acceso a los informes mensuales que enviaba el actor, al igual que la

² Cuadro anexo en la citación de descargos.

información que remitían los otros coordinadores. Expuso que hay una meta generalizada para el CAV donde los coordinadores hacen la gestión, pero es a través de cada consultor y cada consultor tiene una meta individual, los consultores que son los que atienden a los clientes, los que hacen ventas, y los coordinadores no atienden directamente a los clientes, sino que simplemente ellos son un soporte. Dio a conocer además que hay situaciones que pueden ir en contravía del SIC, esto es, que no es posible atender al cliente en 15 minutos como lo ordena la Superintendencia, como, por ejemplo, una venta se puede tardar hasta hora y media dependiendo si todo está en reglas y el sistema no falla, o una retención, puede demorarse hasta una hora o más y también tardan mucho las reposiciones.

La señora SARA LUCÍA MAYA URREGO, testigo de la parte demandada, manifestó que trabajó como coordinadora y que sabe que la entidad accionada establece las metas realizando un estudio en el sector donde está ubicada la oficina, dependiendo de la cantidad de visitas que reciba el lugar. En cuanto al incumplimiento de las metas señaló que el mismo debe ser reiterado por parte del consultor y del coordinador, y que **cuando ocurre un mes se hace el acompañamiento**, pero si continúa dos meses y tres meses esa situación ya está definida como una falta grave y se comunica con el área encargada que las relaciones laborales a verificar si el incumplimiento amerita algún tipo de sanción.

Por su parte, la señora MÓNICA URIBE DÍAZ, testigo de la parte demandada, gerente de servicio al cliente, y era jefe del demandante, expuso que, la compañía tienen una gerencia de inteligencia de servicio que es el que calcula las metas por cada una de las oficinas – CAV- y las asigna a cada oficina, teniendo en cuenta la participación del mercado en la ciudad donde se encuentra la oficina, la cantidad de clientes que visitan la misma, las oportunidades comerciales que tiene cada oficina y los resultados históricos. Que se hace un análisis de varios ítems que son los que indican cuál es la meta que debe tener cada oficina, cada uno de los indicadores comerciales y de servicio. Resaltó que, si **un coordinador incumple las metas comerciales de manera reiterativa el área de relaciones laborales estudia el caso y el coordinador le inicia a un proceso disciplinario**.

Para la Colegiatura, de acuerdo a la prueba recaudada, se advierten graves falencias en la fijación misma de las metas, ante la utilización de variables ajenas al desempeño del trabajador, y a la existencia de un cúmulo de limitaciones, también ajenas a él, metas que según el A quo y, alguno de los testigos con relación a la meta del SIC, eran “incumplibles”.

Al respecto se hace eco de la manifestación del apoderado de la parte apelante, quien insistió en que el testigo del demandante ALBERTO LEÓN RESTREPO MÉNDEZ, quien tenía el mismo cargo del actor, aseguró haber cumplido las metas y dijo además que las mismas no eran imposibles de cumplir. Si bien esta Sala constata el dicho del testigo, lo cierto es que, a la luz de lo argüido por los otros testigos y la misma representante legal de la demandada, las metas de uno y otro CAV- dependían del flujo de personas que asistían al mismo y el mercadeo, sin que en el plenario se hubiese acreditado tal aspecto frente al CAV Molinos donde laboró el demandante y el CAV Premium Plaza en donde laboraba el testigo, a efectos de concluir que se trataba de labores idénticas.

El otro aspecto es que ese mismo testigo ALBERTO LEÓN RESTREPO MÉNDEZ destacó en su declaración que la SIC no siempre se podía cumplir por cuanto se trataba de la atención de clientes para venta de equipos, redención o reposiciones, pues en esos casos, la atención podría tardar hasta una hora y no 15 minutos.

Con base en lo expuesto, para esta Sala las metas impuestas eran desproporcionadas, circunstancias o motivos que sí podía evaluar el fallador, y determinar a su vez la gravedad de la falta. Así las cosas, el despido del demandante se torna en injustificado, siendo procedente la indemnización por despido injusto.

Cabe advertir que, el A quo no acogió la pretensión de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, punto que no es objeto de apelación, al no encontrar que el despido se debió a un acto discriminatorio, sino a la inexistencia de la causal invocada por la empleadora como justa causa para dar por terminado el contrato, por lo que la terminación del contrato de trabajo deviene en despido injusto, con la consecuente indemnización de que trata el artículo 64 del CST.

De otro lado, por el apoderado de la parte apelante, pidió que se revisara la liquidación de la indemnización, frente a la cual ha de tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 64 del CST, cuando se trata de un contrato a término indefinido, con salario menor a 10 SMLMV, con tiempo mayor a 1 año, como en este caso:

“ (...)

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Y realizadas las operaciones aritméticas, en atención a que el contrato de trabajo celebrado entre la actora y la demandada inició el 02 de enero de 2001 y terminó el 05 de marzo de 2018, que el último salario mensual que devengó el actor fue de **\$5.316.000**, la indemnización por despido injusto asciende a la suma de \$62.657.920, conforme pasará a explicarse:

Lo primero que advierte esta Sala es que los datos que se tomaron para hacer la liquidación (salario y días laborados) fueron aportados por la parte actora quien allegó la liquidación definitiva del demandado en donde se tuvo en cuenta un salario de **\$5.316.000**, valor que coincide con el indicado por la parte demandante en el escrito genitor y el total del tiempo laborado fue de **6.184 días**.

COMUNICACION CELULAR S.A. COMCEL
LIQUIDACION DEFINITIVA DE EMPLEADOS

LUZDF rhiqdef lis Hoja: 2
 Fecha: 2018-05-09
 Hora: 10:49:55

Ciudad: MEDELLIN Dependencia: CENTRO ATENCION CLIENTE NOROCCI
 Fecha: 2018-03-05
 Nombre del Empleado: JAVIER AUGUSTO VASQUEZ RESTREPO Código: 70511372
 Tipo de Contrato: TERMINO INDEFINIDO Cédula: 70511372
 Clase de Contrato: A TERMINO INDEFINIDO
 Centro de Costo: 06400NZI04 GCIA SERV PERSON NOROCCI
 Cargo: COORDINADOR SERVICIO PERSONALIZADO A CLIENTES


TIEMPO TRABAJADO
 Fecha de Ingreso: 2001-01-02 Fecha Ultimo Contrato: 2001-01-02
 Días de Ausentismo: 0 Fecha Liquidación: 2018-03-05
 Fecha de Retiro: 2018-03-05
TOTAL TIEMPO son: 6.184 días laborados.
 Sueldo Básico Mensual \$5,316,000.00

RAZON LIQUIDACION

Causa de Retiro: JUSTA CAUSA
 Observaciones: RELIQUIDACION CONTRATO

TOTAL A PAGAR \$1,090,869.00

Aprobó:  Elaboró: 

Revisó: 
 EDUARDO MOLANO ACOSTA
 Coordinador Nomina

Declaro a fies y salvo por todo concepto de prestaciones sociales, vacaciones, sueldos, y demás conceptos que me vincularon a la sociedad COMCEL S.A.
 Empleador:  Recibi: JAVIER AUGUSTO VASQUEZ RESTREPO
 C.C. 70511372 De ITAGUI

Ahora, el apoderado de la parte demandada en su recurso de apelación adujo que el actor tenía un salario variable; veamos el reporte de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, etc., en el último año laborado por el demandante. PDF 13 folio 31

COMUNICACION CELULAR S.A. COMCEL
ACUMULADOS DE CONCEPTOS POR EMPLEADO

Localidad: MEDELLIN Página: 1
 SANDRAR Fecha: 2018-11-15
 rhiisacu lis Desde ENERO 2017 Hasta DICIEMBRE 2017 Hora: 09:47:02

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL AÑO
70511372 VASQUEZ RESTREPO JAVIER AUX													
1 SUELDO BASICO	5,316,000.00	5,316,000.00	5,316,000.00	5,316,000.00	5,316,000.00	5,316,000.00	5,316,000.00	4,252,800.00	2,835,200.00	5,316,000.00	5,316,000.00	5,316,000.00	\$60,248,000.00
30 COMISION POR VENTA	0.00	0.00	0.00	0.00	468,780.00	204,340.00	413,188.00	481,101.00	817,961.00	302,203.00	521,067.00	363,605.00	\$3,571,745.00
35 COMISIONES GARANTIZADAS	0.00	601,000.00	601,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	\$1,202,000.00
93 AUXILIO DE ESCOLARIDAD	0.00	0.00	210,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	\$210,000.00
130 PRIMA LEGAL DE JUNIO	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,814,280.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	\$2,814,280.00
133 PRIMA LEGAL DE DICIEMBRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	\$0.00
136 BONO EXTRALEGAL DE NAVIDAD	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2,869,252.00	\$2,869,252.00
145 VACACIONES	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,284,898.00	2,569,796.00	0.00	0.00	0.00	\$3,854,694.00
181 CESANTIA AÑO ANTERIOR	5,316,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	\$5,316,000.00
191 INTER. CESANTIAS AÑO ANTERIOR	637,920.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	\$637,920.00
338 AJUSTE PRIMA DICIEMBRE	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30,301.00	\$30,301.00
341 AJUSTE BONO EXTRALEGAL NAV	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	17,170.00	\$17,170.00
Total Devengos	\$11,289,920.00	\$5,917,000.00	\$5,127,000.00	\$5,316,000.00	\$5,784,780.00	\$8,334,800.00	\$5,728,188.00	\$6,018,800.00	\$6,222,859.00	\$5,616,000.00	\$5,837,067.00	\$11,816,880.00	\$83,992,002.00

De acuerdo a lo anterior, el demandante percibía mensualmente además del salario básico, otros conceptos; sin embargo, reitera esta Sala que el salario que se tuvo en cuenta a efectos de liquidar la indemnización, corresponde a **\$5.316.000, que corresponde el salario básico**, sin que la parte recurrente le asista legitimación para se tenga en cuenta un valor mayor, pues el interesado en cuestionar ese punto era el demandante quien no mostró inconformidad alguna al respecto.

Ahora, ante el reparo manifestado por la censura en lo atinente al valor total de la indemnización por despido injusto, esta magistratura procedió a efectuar la liquidación de la misma hallando el siguiente resultado:

Se tuvo en cuenta 6.184 días laborados, por 360 días corresponde a \$5.316.000, el salario diario corresponde a \$177.200 y los 20 días de salario equivalen a \$3.544.000 x 5.824 días * 360 (16.18) = \$57.341.920, que sumados a los \$5.316.000 arroja un total de **\$62.657.920**, suma que es ligeramente superior a la hallada por el A quo en \$17.720, razón por la cual no se modificará este aspecto de la sentencia, al conocerse este asunto en apelación de la parte demandada.

Finalmente, este colegiado también confirmará lo atinente a la indexación de la condena como una medida de actualización de la pérdida del poder adquisitivo y en cuanto a las costas procesales señaladas en primera instancia, debe decirse que ante la prosperidad de las pretensiones las costas son procedentes y en cuanto a su tasación, es un aspecto que debe ser cuestionado en los términos que determina el artículo 366 del Código General del Proceso.

Con base en lo anterior, se confirmará la sentencia de primer grado.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante, ante la no prosperidad del recurso interpuesto, dentro de las cuales se fija, como agencias en derecho, la suma de un (1) SMLM para la vigencia del año 2024.

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

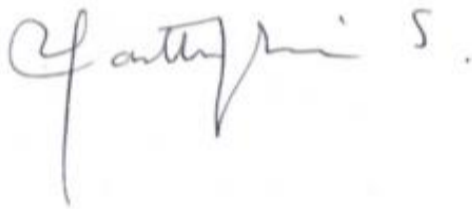
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia, que se conoce en Apelación, de conformidad a lo expuesto.

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales de segunda instancia a la parte demandada. Agencias en derecho, en la suma de un (1) SMLMV para la vigencia del año 2024, que pagará la sociedad demandada al demandante, de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: En su debida oportunidad devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

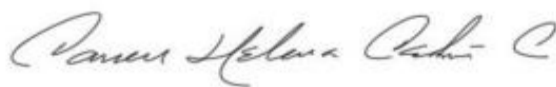
Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA