

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA- Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo 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.

HECHOS: Solicitó la demandada se declare ilegal e injusto su despido el 28 de junio de 2019, fecha para la cual se encontraba vigente un conflicto colectivo entre la empresa Telmex Colombia S.A. hoy Comcel S.A., y el sindicato Utracalo & Tic, como consecuencia de ello, se ordene su reintegro o reinstalación al cargo que desempeñaba, con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. Subsidiariamente persigue el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada. En sentencia de primera instancia el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín declaró que no existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y condenó a la parte demandada al pago de indemnización por despido sin justa causa y declaró que la demandante no es sujeto de fuero circunstancial. Debe la sala verificar si se dio lugar a un despido de la accionante por una justa causa.

TESIS: (...) el despido con justa causa está sometido a la formalidad establecida en el parágrafo del artículo 62 el Código Sustantivo de Trabajo esto es “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” Al respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL589 del 26 de febrero de 2020, puntualizó: “Conviene memorar, que la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados (...) En el sublite, debe precisarse, en primer lugar, que no existe discusión alguna en torno a la existencia de la relación laboral entre las partes, misma que tuvo lugar entre el 19 de abril de 2006 y el 28 de junio de 2019, siendo el punto neural del debate determinar si la culminación de la relación laboral se presentó sin que existiera una justa causa para ello. Se encuentra acreditado en el plenario, que la señora Carolina Saldarriaga Cañas, fue citada a diligencia de descargos el 7 de junio de 2019, por los presuntos incumplimientos a políticas, procesos, directrices, procedimientos de la compañía y a su contrato de trabajo, especialmente por el incumplimiento de metas de presupuestos en los meses de enero, febrero y marzo de 2019 (...) Así mismo, se allegó por la sociedad accionada copia del acta de la diligencia de descargos, la cual se realizó el 11 de junio de 2019, llamando la atención de la Sala, que en el escrito de demanda no se hubiera realizado manifestación alguna sobre dicha diligencia. Se observa que en tal diligencia, se le preguntó a la señora Saldarriaga Cañas, si conocía las políticas PC-EST-VAR-2462-2018; si tenía fijado cumplimientos de indicadores mensuales por la compañía; si conocía los indicadores a través de los cuales la empresa mide su desempeño mensual; se le preguntó a qué se debe el incumplimiento de los indicadores en los meses de enero, febrero y marzo de 2019; por qué no se cumplió el umbral de ventas; si era consiente que al no cumplir durante varios meses con las metas establecidas por la empresa, está incurriendo en una falta grave de acuerdo al contrato de trabajo y otrosí firmado el 1 de junio de 2011, entre otros interrogantes, siendo renuente la colaborada a dar respuesta, indicando ante todos los cuestionamientos “NO responderé al final explicare”, sin que obre en el expediente explicación alguna. (...) se tiene igualmente que la compañía Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A. mediante comunicación del 28 de junio de 2019, le notificó a la señora Carolina Saldarriaga Cañas, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (...) Es de anotar que (...) en vigencia de la relación laboral que unió a las partes, se suscribieron diversos otrosíes al contrato de trabajo, en fecha 19 de abril de 2006, 16 de septiembre de 2007 y 1° de junio de 2011, encontrando que en el otrosí del 1° de junio

de 2011, las partes pactaron la justa causa imputada: CLAUSULA SEGUNDA. -CAUSALES ESPECIALES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. (...) “... las faltas que para el efecto se califiquen como graves por las partes, las cuales son las siguientes: 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 (...)” (...) Vistas así las cosas, la Sala no comparte el planteamiento esbozado por el fallador de primera instancia, al considerar que lo pactado en el otrosí, resulta desproporcionado y contrario a los derechos del trabajador, pues a juicio de este Colegiado, el hecho de que se establezca el cumplimiento de metas comerciales y se contemple que el incumplimiento de las mismas constituye una falta grave, no desconoce ningún derecho o garantía mínima, ni atenta contra la dignidad de la trabajadora, correspondiendo ello a un asunto que puede ser acordado entre las partes, en virtud de los principios de autonomía contractual y libertad de empresa, máxime cuando tal y como lo sostiene la censura y se acredita, con los dichos de los testigos de las partes las metas eran variables, de lo que se deduce que las mismas si atendían a un estudio de las condiciones del mercado, zona donde se encontraba el CAV, y el tráfico de la oficina, como lo expusieron las señoras Mónica María Uribe Díaz, Maryory Zapata Franco y el señor Douglas Alfonso Arboleda, testigos presentados por Comcel S.A. (...) Incumbe recordar que el numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., establece: “Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo: A) Por parte del Empleador: (...) 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” (...) De consiguiente en el juicio valorativo la Sala colige que el incumplimiento de las metas por parte de la actora durante los meses de enero, febrero y marzo, puede ser calificada como grave en primer lugar, toda vez que se trató de incumplimientos repetitivos, en un periodo de tres meses, en segundo lugar porque el cumplimiento de metas es sustancial a la actividad comercial de la sociedad accionada y el eje central de las funciones asignadas al cargo de consultora que desempeñó la demandante el cual hace parte de la fuerza comercial y de ventas de la organización, en tercer lugar, porque se probó testimonialmente que la demandante rechazó el apoyo del empleador para superar el incumplimiento. (...) Se rememora, además, que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencias como la SL375 y SL435 ambas de 2018 y SL2193 de 2019, ha sostenido que cuando se encuentre pactado por las partes el incumplimiento de las mismas como una falta grave que da lugar a la terminación del vínculo laboral, es dable tener dicha estipulación como una justa causa de despido.

MP. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 24/05/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-023-2019-00844-01
Demandante: Carolina Saldarriaga Cañas
Demandada: Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A.
Asunto: Apelación sentencia
Procedencia: Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Indemnización por despido injusto, justa causa, cumplimiento metas

Medellín, mayo veinticuatro (24) de dos mil veinticuatro (2024)

En fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, **DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN** y **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE** como magistrada sustanciadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la sociedad accionada, respecto de la sentencia proferida el 16 de abril de 2024 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora Carolina Saldarriaga Cañas contra la sociedad Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A., conocido con el Radicado Nacional 05001-31-05-023-2019-00844-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

La señora Carolina Saldarriaga Cañas, instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A., pretendiendo se declare que su despido se presentó de manera ilegal e injusta el 28 de junio de 2019, fecha para la cual se encontraba vigente un conflicto colectivo entre la empresa Telmex Colombia S.A. hoy Comcel S.A., y el sindicato Utracalo & Tic, como consecuencia de ello, se ordene su reintegro o reinstalación al cargo que desempeñaba, con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. Subsidiariamente persigue el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada.

En respaldo de tales pedimentos se expuso que la señora Saldarriaga Cañas vinculó su capacidad laboral al servicio de Comcel S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido celebrado el 19 de abril de 2006; desempeñándose como consultora de servicios al cliente, devengando una remuneración básica de \$2.259.000 mensuales, laborando ininterrumpidamente hasta el 28 de junio de 2019, fecha en la cual, sin que mediara justa causa, de manera ilegal le fue cancelado el contrato de trabajado, indicando Comcel S.A., que la decisión se sustentaba en el bajo rendimiento de la actora.

Se narró que en junio de 2013 la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Claro y las Tecnologías de la información y las Comunicaciones Utraclaro & Tic, al cual se encontraba afiliada la demandante, presentó a consideración de la empresa Telmex Colombia S.A. hoy Comcel S.A., un pliego de peticiones tendiente a negociar la convención colectiva de trabajo, instalándose la etapa de arreglo directo el 13 de junio de 2013, la cual finalizó el 23 de julio del mismo mes, sin que se llegara a algún acuerdo, siendo radicada el 6 de agosto de 2013 ante el Ministerio del Trabajo, por parte del sindicato, acta de asamblea en virtud de la cual se había aprobado por los afiliados a la organización sindical la convocatoria a un tribunal de arbitramento, aduciendo que a la fecha de presentación de la demanda, se

encuentra sesionando el tribunal, razón por la cual está vigente el conflicto colectivo (doc.02, carp.01).

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado judicial legalmente constituido, la sociedad Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A. aceptó como cierto la existencia de la relación laboral entre las partes, en los extremos referenciados, aclarando que el cargo de la pretensora fue el de consultora de servicio personalizado al cliente, con una asignación mensual de \$1.105.000, sosteniendo que no es cierto que la terminación del contrato se hubiera realizado sin justa causa, en la medida que se dio, precisamente, por haber incumplido las obligaciones laborales y haber incurrido en hechos y omisiones que previamente habían pactado las partes como falta grave que la compañía resolvió dar por terminado el contrato con justa causa.

Sostuvo no constarle en la forma en que está redactada lo concerniente a la presentación del pliego de peticiones, resaltando que la demandante como trabajadora de Comcel S.A., es ajena a la negociación colectiva mencionada, sin que en ningún evento la actora haya sido sujeto de sustitución patronal, su contrato se ejecutó hasta su terminación para Comcel S.A., además que, la fusión por absorción entre Comcel S.A. y Telmex S.A., se formalizó el 28 de mayo de 2019, por lo que los aspectos que menciona la parte demandante no son de conocimiento, ni se hacen extensivos a Comcel S.A. y en ese sentido, no es cierto, que existiera un conflicto vigente a la fecha de presentación de la demanda.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones, formuló las excepciones de falta de título y causa en la demandante; inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; enriquecimiento sin causa de la demandante; pago; compensación; prescripción; buena fe; genérica (doc.09, carp.01)

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 16 de abril de 2024, declaró que no existió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Carolina Saldarriaga Cañas; declaró no probadas las excepciones propuestas por la demandada y condenó a la compañía Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A., a reconocer y pagar a la accionante la suma de \$20.496.000, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma que deberá ser indexada al momento del pago; declaró que la demandante no es sujeto de fuero circunstancial, absolviendo a Comcel S.A. de las demás pretensiones y condenó en costas a la compañía demandada, en favor de la demandante (doc.39, carp.01).

Para arribar a tal determinación y en lo que interesa al recurso de alzada, sostuvo el fallador que conforme a las pruebas recaudadas, se establece que en el contrato de trabajo inicialmente pactado entre las partes no se estipuló como causa grave para dar por terminado el contrato el incumplimiento de metas, sin embargo, en el otrosí celebrado el 1 de julio de 2011, se estableció en la cláusula segunda causales especiales de terminación del contrato de trabajo, calificándose las faltas graves e imputables al trabajadores, entre ellas, el incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el empleador mes a mes en temas de retención, cambios de plan, ventas, etc., destacando que la accionada justificó la terminación del contrato de la demandante en las causales establecidas en los numerales 1° del artículo 58 y 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST, pero en el curso del debate procesal, no se encuentra evidencia alguna que acredite actos de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina por parte del trabajador, así como tampoco algún daño material causado intencionalmente, ni negligencia que hubiere puesto en peligro la seguridad de las personas o las cosas. Expuso que respecto de la causal del numeral 6°, cualquier falta grave calificada como tal, se apoyó la demandada en el incumplimiento de metas comerciales y servicios por el período de enero, febrero y marzo de 2019, considerando que atendiendo al criterio contenido en la sentencia Sl2857 de 2023, la cláusula en los términos pactados va en contravía del artículo 28 del CST, pues no debe asumir el trabajador una pérdida de un usuario, no existiendo un criterio de justicia material para que se concluya que el trabajador, está incumpliendo sus metas de retención, cuando dichas circunstancias no

dependen de él, llamando la atención que se tenga como meta la retención de clientes, situación que es un claro despropósito y conforme a la normatividad laboral va en contra de los derechos sustantivos, ya que la estabilidad laboral del trabajador dependería de la decisión de un tercero, que es el cliente, además se analiza un periodo de tres meses, en los cuales opera una afectación o desbalance en las prioridades comerciales de las personas en Colombia que tienen que atender por ejemplo la temporada escolar, existiendo un sin número de factores que afectan el desempeño comercial de una compañía, el cumplimiento de metas no se puede determinar de manera tan automática e irreflexiva, sin un seguimiento serio y concreto, sin dejar de lado que los temas del mercado son variables, incluso impredecibles, por lo que la medida del despido se considera desproporcionada, por lo que resulta injusto el despido. (desde minuto 00:00:01, doc.38, carp.01)

1.4.- RECURSO

El apoderado de Comcel S.A., impetró recurso de apelación, arguyendo en primer lugar, que conforme los artículos 22, 11, 1º, 4, 9, 8, 13 del Código Sustantivo de Trabajo, entre otros, contrario a lo señalado por el juez, las cláusulas pactadas no van en contravía de los derechos del trabajador, ni en contravía del artículo 28, el despacho parte de la premisa de que obligar a un cliente a permanecer en un plan y que no se retire es tanto como llevarlo a asumir una pérdida, resaltando que en el otrosí no se advierte en ningún hecho de la demanda que la actora hubiera realizado alguna manifestación en relación a que no estuviera de acuerdo con la misma y en ese orden de ideas hay un desborde de la competencia del juez que vulnera el derecho de defensa y contradicción de la sociedad, al tratar de analizar esa cláusula en el entendido de que es una cláusula desproporcional y que no cumple los fines del derecho laboral, primero porque ello nunca se reclama y segundo porque en el mismo interrogatorio de parte aceptó que de manera libre, voluntaria y espontánea firmó ese otrosí, luego era consciente de lo que estaba aceptando y de las condiciones que del mismo se estaban derivando, sin que se pueda hablar de desproporción o que va en contravía de los derechos de la trabajadora, dentro de las facultades establecida por el legislador hay unas

obligaciones pactadas y si bien lo quiere el trabajador lo puede firmar, sino no lo firma, y no pasa absolutamente nada.

Sostuvo que no se puede tratar de desproporcionada la justa causa como lo vio el juez, si se habla de la fuerza comercial, evidentemente tienen que vender, ese es el fin para el cual fue contratada, siendo absurdo tener un vendedor que no venda, aduciendo que la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia citada no se quiere decir que las partes no puedan pactar las justas causas de terminación, lo que dice la Corte es que ese pacto no puede ser caprichoso o superfluo y es ahí donde dice que no todo lo que se pacte como justa causa de terminación puede llegar a serlo, ahí si se estaría hablando de un despropósito de los fines del derecho laboral, pero en este caso no se cumple esa premisa que es la que analiza, considerando que en este caso específico está pactado en las partes de manera detallado el incumplimiento de las metas comerciales y en relación con la gravedad de la falta como esta estipulada, si en gracia de discusión se hace un análisis, el cual no fue realizado por el juez, se probó primero que se citó a diligencia de descargos para que explicara los motivos por los cuales estaba incumpliendo con las metas, se le dio a conocer en la citación los hechos por los cuales fue citada, no siendo caprichosa ni desproporcionada la justa causa de terminación, la demandante sabía y así lo aceptó en el interrogatorio que tenía la obligación de cumplir con las metas comerciales, aceptó que se recibieron las capacitaciones, resaltando que la testigo Maryory, dio cuenta que cuando se le hizo el acompañamiento, el cual se le hace a todos los colaboradores, la respuesta por parte de la colaboradora fue no tengo nada que hablar, siempre fue renuente, no quiso escuchar, no quiso atender las recomendaciones.

Expuso que las metas eran mensuales y se entregaban tres días antes o el primer día de cada mes teniendo en cuenta el movimiento de cada uno de los Cav, la meta no era fija o impuesta, la meta es variable de acuerdo al comportamiento del mercado y al comportamiento de los puntos, en ese orden de ideas las metas se fijan de acuerdo con comportamientos del mercado y variables certeras de lo que está pasando con el mercado, no es caprichoso, ni inmodificable, no es estática y varía mes por mes y como lo dijeron los testigos enero es un mes alto, de mucho

volumen y movimiento, entonces se cae por su propio peso la teoría del despacho, la demandante pudo haber levantado la mano y decir que no estaba de acuerdo con las metas.

Añadió que el hecho de que no se hayan incumplido en años anteriores o meses anteriores las metas, no supone per se que no haya existido la justa causa de terminación o la gravedad de la falta, es el incumplimiento de las obligaciones y actividades para las cuales fue contratados la que da lugar a la falta, en este caso fueron tres meses consecutivos de incumplimiento y donde ni siquiera la colaboradora aceptó el apoyo de la coordinadora, ni de los jefes inmediatos que estuvieron ahí para apoyarla, en el interrogatorio, aunque al principio lo negó, terminó aceptando que si tuvo el acompañamiento por parte de los jefes, además de acuerdo con la carta de terminación y la política PC-EST-VAR-2462 de 2018, y la notificación de las metas de los indicadores de enero, febrero y marzo de 2018, se tiene que en ventas de servicios fijos, no se realizó ninguna venta para esos meses, para las metas de servicios pospagos para el mes de enero tuvo un cumplimiento de 5 servicios, cuando la meta mínima eran 6 servidos, lo que dividido en 24 días hábiles o 30 días, es casi que un servicio y medio por semana, no es una meta inalcanzable, más con el tráfico y la cantidad de movimientos que tenía ese Cav, no era desproporcionada, ni incumplible la meta, destacando que para el mes de enero de 2019 tuvo un cumplimiento del 94%, en febrero para el indicador de ingresos netos la meta bajó y para marzo también se bajó esa meta, lo que quiere decir, que el comportamiento del mercado es diferente para cada mes y el incumplimiento fue tal que la mínima para marzo era de \$383.230, pero solo cumplió con \$181.000, alcanzó el 47% de la meta asignada, en igual sentido, en lo que respecta al indicador de crecimientos de puntos, para el mes de enero solo tuvo un cumplimiento de 56.75 de 91, es decir, solo alcanzó un 62% de la meta asignada, en febrero el cumplimiento fue de 13.05 del 81.75%, esto es, un 17% de la meta asignada y para marzo, el cumplimiento fue de 30.25 de 110.5, esto es un 27% de la meta asignada.

Finalmente cita como precedente las sentencias proferidas el 9 junio 2021, radicado 2018-00530 y el 23 de julio de 2022 radicado 2018-00995, en esta

jurisdicción ordinaria, en las cuales se absolvió a Comcel, por lo que solicita se analice la justa causa de terminación, el interrogatorio de parte, las declaraciones de los testigos y se revoque la sentencia (minuto 00:35:14 a 01:04:50, doc. 38, carp.01)

1.5- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, el apoderado judicial de **Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A.** solicitó que se revoque el fallo de primer grado, reiterando para ello los argumentos expuestos en la sustentación del recurso de alzada (doc.03, carp.02).

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Inicialmente, debe advertirse que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación por **la demandada**, entendiéndose que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de acuerdo con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

2.2. - HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los siguientes supuestos fácticos no son objeto de controversia:

- Que la señora Carolina Saldarriaga Cañas laboró al servicio de la compañía Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A., bajo contrato de trabajo escrito a término indefinido, vigente entre el 19 de abril de 2006 y el 28 de junio de 2019. (págs. 1-4, 8-10, 44 doc.03 carp.01).

- Que la actora fue citada a descargos el 7 de junio de 2019, diligencia que se llevó a cabo, el 11 de junio de 2019 (págs.8-17, doc.10 carp.01).

-Que Comcel S.A., mediante misiva del 28 de junio de 2019, comunicó a la actora la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo (págs.55-59, doc.10, carp.01).

2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si hay lugar a revocar la sentencia de primera instancia en cuanto ordenó el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, para en su lugar, absolver a Comcel S.A., de tal obligación, verificando para tal fin, si la demandada finalizó el contrato de trabajo a la trabajadora accionante, amparada en una justa causa?

2.4. - TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual la relación laboral existente entre las partes finalizó por justa causa, en tanto que el empleador acreditó la ocurrencia de la falta grave que sirvió de apoyo para el finiquito del contrato de trabajo, siendo plenamente válida la cláusula de cumplimiento de metas estipulada en el otrosí al acuerdo contractual, suscrito por las partes el 1º de junio de 2011, razón por la cual, es procedente REVOCAR la sentencia, como se explica:

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

De la terminación del contrato de trabajo.

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto.

Bajo este contexto, el régimen de estabilidad que nos aplica corresponde a aquel que la doctrina denomina como impropia *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”* (sentencia T445 de 2014)

Y en igual sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la sentencia SL675 de 2021, señaló:

“Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado”.

En ilación con lo anterior, de antaño la jurisprudencia laboral ha entendido que corresponde al trabajador la carga de la prueba del despido que da lugar a la indemnización que se reclama y al empleador probar la justa causa, criterio

pacífico en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del cual da evidencia la sentencia SL592 del 29 de enero de 2014, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, al exponer: *“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión “*

Ahora bien, el despido con justa causa está sometido a la formalidad establecida en el parágrafo del artículo 62 el Código Sustantivo de Trabajo esto es *“La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”* A este respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL589 del 26 de febrero de 2020, puntualizó:

“Conviene memorar, que la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados, tal como aleccionó esta Corporación en sentencia CSJ SL1680-2019:

No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez aprobado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(..) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008).”

2.6. CASO CONCRETO

En el sublite, debe precisarse, en primer lugar, que no existe discusión alguna en torno a la existencia de la relación laboral entre las partes, misma que tuvo lugar entre el 19 de abril de 2006 y el 28 de junio de 2019, siendo el punto neural del debate determinar si la culminación de la relación laboral se presentó sin que existiera una justa causa para ello.

Se encuentra acreditado en el plenario, que la señora Carolina Saldarriaga Cañas, fue citada a diligencia de descargados el 7 de junio de 2019, por los presuntos incumplimientos a políticas, procesos, directrices, procedimientos de la compañía y a su contrato de trabajo, especialmente por el incumplimiento de metas de presupuestos en los meses de enero, febrero y marzo de 2019, indicándose en la comunicación, la cual se envió mediante correo electrónico, que se adjuntan los presupuestos notificados a la colaboradora por la compañía de los meses de enero, febrero y marzo de 2019, archivo en excel cuadro de presupuestos y porcentajes realizados por la trabajadora, política PC-EST-VAR-2462 de 2018, contrato de trabajo y otrosíes; citación y prueba documental que la actora al rendir interrogatorio de parte, reconoció que si recibió.

Así mismo, se allegó por la sociedad accionada copia del acta de la diligencia de descargos, la cual se realizó el 11 de junio de 2019 (págs..9 a 17, doc.10, carp.01), llamando la atención de la Sala, que en el escrito de demanda no se hubiera realizado manifestación alguna sobre dicha diligencia. Se observa que en tal diligencia, se le preguntó a la señora Saldarriaga Cañas, si conocía las políticas PC-EST-VAR-2462-2018; si tenía fijado cumplimientos de indicadores mensuales por la compañía; si conocía los indicadores a través de los cuales la empresa mide su desempeño mensual; se le preguntó a qué se debe el incumplimiento de los indicadores en los meses de enero, febrero y marzo de 2019; por qué no se cumplió el umbral de ventas; si era consiente que al no cumplir durante varios meses con las metas establecidas por la empresa, está incurriendo en una falta grave de acuerdo al contrato de trabajo y otrosí firmado el 1 de junio de 2011, entre otros interrogantes, siendo renuente la colaborada a dar respuesta, indicando

ante todos los cuestionamientos “NO responderé al final explicare”, sin que obre en el expediente explicación alguna.

Ahora, se tiene igualmente que la compañía Comunicación Celular S.A. -Comcel S.A. mediante comunicación del 28 de junio de 2019, le notificó a la señora Carolina Saldarriaga Cañas, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, en los siguientes términos:

“Me permito informarle la Decisión de la COMCEL S.A., de terminar su contrato de trabajo, de forma unilateral y con justa causa, a partir de la finalización de la jornada laboral del día veintiocho (28) de Junio de dos mil diecinueve (2019) determinación que encuentra su fundamento en los siguientes graves hechos:

1. *Fue de conocimiento para la Compañía que Usted en el desarrollo de sus labores como Consultora de Servicio Personalizado a Clientes, Usted incumplió con sus obligaciones laborales establecidas en el numeral 1° del artículo 58, código sustantivo del trabajo, al igual que las contenidas en el numeral 1° del artículo 42 de Reglamento Interno de Trabajo de COMCEL S.A., puesto que no cumplió con las cuotas mínimas de ventas de servicios fijos, pos pagos, ingresos netos y crecimiento en puntos asignadas por la Empresa para los meses de enero, febrero y marzo de 2019.*
2. *Los hechos relacionados anteriormente, dieron lugar a investigación disciplinaria en la que se desarrolló la diligencia de descargos en fecha 11 de junio de 2019, oportunidades en las que se le expusieron todas y cada una de las pruebas allegadas al proceso, razón por la que Usted además de que pudo controvertirlas, tuvo la oportunidad de allegar aquellas que considerara necesarias para su defensa, motivo por lo que la compañía le brindó la posibilidad de manifestarse al respecto, en plena garantía de su derecho de defensa y debido proceso, recordándole que dentro del proceso se tuvieron en cuenta las siguientes pruebas.*
 - *Política PC-EST-VAR-2462-2018*
 - *Notificación de metas de indicadores, enero, febrero y marzo de 2019*
 - *Cuadro de indicadores con la gestión del trabajador citado de los meses de enero, febrero y marzo de 2019*
 - *Contrato de trabajo y otrosíes*
3. *Así las cosas, con el propósito de dar claridad a sus incumplimientos. Usted se manifestó de la siguiente manera:*
 - a) *En primer lugar, es de aclarar que Usted como trabajadora de la Compañía Usted debe cumplir con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de COMCEL S.A., al igual que las normas, procesos y procedimientos señalados por la Empresa para el ejercicio de sus funciones en razón de su cargo de Consultora de Servicios Personalizados a Clientes, normas que se encuentran publicadas para su consulta*

permanentemente de manera que, es completamente inaceptable que incumpliera las cuotas mínimas asignadas para diversos indicadores durante tres (03) meses consecutivos, esto es, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2019, de manera que su conducta fue contraria a los intereses de la Empresa.

b) Por lo anterior, resulta absolutamente inaceptable que Usted haya presentado graves incumplimientos en las cuotas que le fueron asignadas a los siguientes indicadores:

- Para las ventas de servicios fijos, donde se observa que, para los meses de enero, febrero y marzo de 2019, Usted no realizó ninguna venta.*
- Para las ventas de servicios pos pago, donde se evidencia que durante el mes de enero de 2019, Usted tuvo un cumplimiento de 5 servicios de 6 servicios asignados, esto es, alcanzó un 83% de la meta asignada, y para los meses de febrero y marzo de 2019, Usted no realizó ninguna venta.*
- Para el indicador de ingresos netos se evidencia para el mes de enero de 2019 Usted solo tuvo un cumplimiento de \$454.966 de \$481.582 esto es, sólo alcanzó un 94% de la meta asignada, para el mes de febrero de 2019, Usted solo tuvo un cumplimiento de \$247.000 de \$443.796, esto es, solo alcanzó el 56% de la meta asignada, para el mes de marzo de 2019, Usted solo tuvo un cumplimiento de \$181.000 de \$383.230, esto es, sólo alcanzó un 47% de la meta asignada.*
- Para el indicador de crecimiento de puntos, se observa que para el mes de enero de 2019, Usted sólo tuvo un cumplimiento de 56.75 de 91, esto es, sólo alcanzó un 62% de la meta asignada, para el mes de febrero de 2019, Usted sólo tuvo un cumplimiento de 13.5 de 81.7142857, esto es, sólo alcanzó un 17% de la meta asignada, para el mes de marzo de 2019, Usted sólo tuvo un cumplimiento de 30.25 de 110.5, esto es, sólo alcanzó un 27% de la meta asignada.*

(...)

Por lo anterior, la Compañía en 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 el numeral 1° del artículo 58, los numerales 2°, 4° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, así como lo establecido en el numeral 1° del artículo 42 y el literal d) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, así como de acuerdo con lo consignado en el numeral 1° de la Cláusula Segunda del Otrosí a su Contrato de Trabajo suscrito por Usted, el 01 de junio de 2011”

Justa causa para la finalización del contrato de trabajo.

Partiendo de la causal invocada en la comunicación antes transcrita, se destaca que, en efecto, en vigencia de la relación laboral que unió a las partes, se suscribieron diversos otrosíes al contrato de trabajo, en fecha 19 de abril de 2006, 16 de

septiembre de 2007 y 1° de junio de 2011 (págs. 5-7, doc.10, carp.01), encontrando que en el otrosí del 1° de junio de 2011, las partes pactaron la justa causa imputada:

“CLAUSULA SEGUNDA. -CAUSALES ESPECIALES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. – Las partes acuerdan expresamente que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965. Así mismo, acuerdan que constituyen falta grave en los términos del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T. merecedor incluso de la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al TRABAJADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves por las partes, las cuales son las siguientes:

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.
2. Incumplimiento del protocolo del servicio establecido por el EMPLEADOR
3. Falta de actitud en el servicio y mal trato a los clientes del EMPLEADOR”.

De igual manera, la sociedad accionada allegó la política de remuneración, consecutivo PC-EST-VAR-2462 de 2018, en el cual se establecen las políticas de remuneración variable de los consultores de servicio personalizado a cliente (págs. 19-29, doc.10, carp.01), documento que por demás la actora al absolver su interrogatorio de parte aceptó que conocía, asimismo se allegaron los documento por medio de los cuales le era informado a la señora Carolina Saldarriaga Cañas, las metas que debía cumplir, así:

-26 de diciembre de 2018, metas indicadores mes de enero 2019:

detallado a continuación:

Umbral Unidades Fija	Umbral Unidades Movil Pospago	Umbral Unidades Movil Prepago
3	6	30

Ventas y Downgrade	Indicador	Meta	Peso del indicador
	Ingresos Netos	\$ 481.582	10%
	Crecimiento en Puntos	136	70%

-01 de febrero de 2019, meta de indicadores mes de febrero de 2019:

Umbral Unidades Fija	Umbral Unidades Movil Pospago	Umbral Unidades Movil Prepago
3	6	30

Ventas y Downgrade	Indicador	Meta	Peso del indicador
	Ingresos Netos	\$ 477.934	10%
	Crecimiento en Puntos	136	70%

-8 de marzo de 2019, meta de indicadores mes de marzo de 2019:

Umbral Unidades de Servicios Fijos	Umbral Unidades de Servicios Móviles Pospago
2	5

Ventas y Downgrade	Indicador	Meta	Peso del indicador
	Ingresos Netos	\$ 383.230	10%
	Crecimiento en Puntos	110,5	70%

NPS	Indicador	Meta	Peso del indicador
	NPS	40,0%	20%

En este punto se relievra que la prueba testimonial recaudada, también dio cuenta que la compañía comunicaba a sus colaboradores los últimos días del mes, las metas para el mes entrante o se realizaba en los primeros días de dicho mes, metas que eran informadas mediante correo electrónico y en las reuniones de pre turno, así lo manifestó la señora Mónica Lorena Holguín Quintero, testigo de la parte actora y los testigos presentados por la pasiva Mónica María Uribe, Maryory Zapata Franco y Douglas Alfonso Arboleda.

Así mismo, se tiene que a la demandante se le dio a conocer sus indicadores al momento de realizarse la citación a descargos, y en la misiva de terminación del contrato, se referenció el incumplimiento de las metas por parte de la demandante en los meses de enero, febrero y marzo de 2019, tanto en ventas, ingresos, netos y

crecimiento de puntos, relevando este Juez Plural, que la señora Carolina Saldarriaga Cañas, al rendir interrogatorio de parte (minuto 00:13:13-00:34:47, doc.27), aceptó que firmó de manera libre y voluntaria el otrosí al contrato de trabajo del 1° de junio de 2011, reconoció que mensualmente les comunicaban las metas y además aceptó que en los meses de enero, febrero y marzo de 2019 no cumplió con las metas establecidas.

Vistas así las cosas, la Sala no comparte el planteamiento esbozado por el fallador de primera instancia, al considerar que lo pactado en el otrosí, resulta desproporcionado y contrario a los derechos del trabajador, pues a juicio de este Colegiado, el hecho de que se establezca el cumplimiento de metas comerciales y se contemple que el incumplimiento de las mismas constituye una falta grave, no desconoce ningún derecho o garantía mínima, ni atenta contra la dignidad de la trabajadora, correspondiendo ello a un asunto que puede ser acordado entre las partes, en virtud de los principios de autonomía contractual y libertad de empresa, máxime cuando tal y como lo sostiene la censura y se acredita, con los dichos de los testigos de las partes las metas eran variables, de lo que se deduce que las mismas si atendían a un estudio de las condiciones del mercado, zona donde se encontraba el CAV, y el tráfico de la oficina, como lo expusieron las señoras Mónica María Uribe Díaz, Maryory Zapata Franco y el señor Douglas Alfonso Arboleda, testigos presentados por Comcel S.A.

Obsérvese, además, que la justa causa de despido invocada no corresponde al incumplimiento de las metas de retención de clientes a la cual hizo referencia el a quo, tema que valoró como una forma de participación del colaborador en las pérdidas de la empresa, pues la comunicación es clara en indicar que la trabajadora no cumplió con las cuotas mínimas de ventas de servicios fijos, pos pagos, ingresos netos y crecimiento en puntos asignadas por la Empresa para los meses de enero, febrero y marzo de 2019.

De otra parte, es de anotar que la prueba testimonial presentada por la actora, no aporta mayores elementos de convicción que respalden sus aspiraciones,

destacando, puntualmente que el señor **Carlos Andrés Vásquez Mora**, presenta inconsistencias en sus dichos en relación con los de la demandante, pues señaló que la colaboradora, quien era su compañera, no incumplió sus metas, cuando ello fue aceptado por la propia accionante, llamando la atención que sostuviera que no sabía si la señora Carolina recibía capacitaciones, pero sí reconoce que él las recibía y que incluso contaban con la universidad Claro, adicionalmente, se acreditó que aquel no prestaba permanentemente sus servicios en el mismo CAV de la actora, solo algunos domingos, y se tiene que participó en la diligencia de descargos de la demandante, oportunidad en la cual aludió a una persecución laboral y acoso sindical, hechos que tampoco fueron mencionados en el proceso y sostuvo que nadie cumplía con las metas, que ello era imposible, dicho que queda desacreditado por la testigo Lina Martínez, también presentada por la activa, quien manifestó que ella siempre cumplía las metas.

De igual forma, de los dichos de las señoras Lina Martínez y Mónica Lorena Holguín, testigos de la parte demandante, se advierte que la sociedad accionada si impartía capacitaciones a sus colaboradores y además contaban con la herramienta de la universidad Claro, a través de la cual podían realizar consultas y resolver dudas, además, que las coordinadoras y supervisoras de los CAV, buscaban hablar con los colaboradores cuando se presentaban situaciones de incumplimiento y se realizaba retroalimentación, acompañamiento que la demandante sostuvo no recordar si tuvo.

Asimismo, la testigo Maryory Zapata Franco, jefe de tienda y jefe directa de la demandante, es enfática en señalar que con la demandante se tuvo un incumplimiento de metas y que por ello, la coordinadora, que era Sara Maya y ella, que era la supervisora, intentaron en muchos casos apoyar a Carolina con el tema de cumplimiento de metas, que se tiene un proceso con los consultores, se hablaba con el consultor, se revisaba la meta, revisaban cada uno de los indicadores, y miraban que le hace falta para cumplir, si requería una ayuda de la universidad Claro, una ayuda del fonador, una clínica de ventas, un apoyo adicional, una capacitación adicional, pero que con Carolina nunca pudieron hacer la retroalimentación, la coordinadora se acercaba a ella para revisar el tema de

desempeño y Carolina le decía que no aceptaba que le dijeran nada, ella decía no, no me digan nada, eso lo hacía directamente la coordinadora y como no se pudo lograr ese apoyo, la coordinadora le pidió a que la apoyara, se acercó a Carolina y le dijo que quería revisar con ella las metas, mirar cómo podía ayudarla, que le hacía falta y la respuesta de ella fue “no me digas nada, no quiero saber nada”, lo cual afirma hizo que fuera muy difícil con la demandante el proceso de acompañamiento porque no cumplía las metas.

La gravedad de la falta

Incumbe recordar que el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., establece:

“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

(...)

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”

Y sobre la hermenéutica de dicho aparte normativo, el órgano jurisdiccional de cierre ha delineado que “... (i) frente la primera de las hipótesis estatuida [cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST] le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; y (ii) que frente al segundo supuesto [cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos] la calificación de grave ha de campear en los actos constitutivos de la falta” (CSJ SL del 28/0/2012, radicado 38855, SL8028-2014, SL-12438-2018, SL19449-2017, SL1920-2018).

No obstante, recientemente la misma Corporación, precisó al respecto:

“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” (CSJ SL2857-2023)

De consiguiente en el juicio valorativo la Sala colige que el incumplimiento de las metas por parte de la actora durante los meses de enero, febrero y marzo, puede ser calificada como grave, en primer lugar, toda vez que se trató de incumplimientos repetitivos, en un periodo de tres meses, en segundo lugar porque el cumplimiento de metas es sustancial a la actividad comercial de la sociedad accionada y el eje central de las funciones asignadas al cargo de consultora que desempeñó la demandante el cual hace parte de la fuerza comercial y de ventas de la organización, en tercer lugar, porque se probó testimonialmente que la demandante rechazó el apoyo del empleador para superar el incumplimiento.

Se rememora, además, que el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencias como la SL375 y SL435 ambas de 2018 y SL2193 de 2019, ha sostenido que cuando se encuentre pactado por las partes el incumplimiento de las mismas como una falta grave que da lugar a la terminación del vínculo laboral, es dable tener dicha estipulación como una justa causa de despido, indicando:

“De lo que se acaba de reseñar, es claro que el Tribunal no tergiversó para nada el contenido de este documento contractual ni lo puso a decir nada que no contuviera, pues de éste infirió que las partes habían definido clara y específicamente en este acuerdo, que era justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por parte del empleador, sin llamar a descargos, además de las causales previstas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la comisión de una cualquiera de las siguientes faltas, que las partes calificaron como «graves», entre ellas, las del literal o), esto es: «el no cumplimiento de los presupuestos de ventas y o recaudos fijados por el empleador», lo que se ciñe a la verdad del texto aludido”. (SL2193 de 2019)

Finalmente, es de señalar que la demandante sostuvo en el interrogatorio de parte, que ella no entró a descargos por incumplimiento de metas, sino porque había pedido a la empresa un arreglo para terminar el contrato, que le dijeron que hiciera una carta donde dijera que quería salir de Claro, que hizo la carta incluyendo en ella los nombres de la coordinadora y la supervisora, pero fue requerida para que omitiera dichos nombres en la carta y como no accedió a ello, la llamaron a descargos, sin embargo, en el escrito de demanda no se hizo mención a ninguna situación parecida a la antes narrada, ni ninguno de los testigos manifestó, tampoco, nada al respecto.

Colofón de lo anterior, encuentra procedente esta Sala revocar la decisión de primera instancia, para en su lugar absolver a Comcel S.A., del reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 de artículo 365 del Código General del Proceso, las costas en ambas instancias correrán a cargo de la parte actora y en favor de Comcel S.A. Inclúyase en esta instancia como agencias en derecho, la suma de \$1.300.000 que corresponde a un (1) SMLMV. Las de primera instancia, deberán ser tasadas por el juez.

4.- DECISIÓN

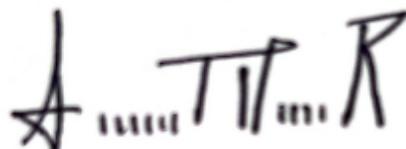
En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

- 1.- Se **REVOCA** la sentencia proferida el 16 de abril de 2024 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por Carolina Saldarriaga Cañas contra Comunicación Celular S.A. - Comcel S.A., para en su lugar, **ABSOLVER** a Comcel S.A. de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra.
- 2.- Costas en ambas instancias correrán a cargo de la parte actora y en favor de Comcel S.A. Inclúyase en esta instancia como agencias en derecho, la suma de \$1.300.000 que corresponde a un (1) SMLMV. Las de primera instancia, deberán ser tasadas por el juez.
- 3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN