



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA
Magistrada ponente

Radicado n.º 76001310501520180003501

Santiago de Cali, Valle del Cauca, treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación que **COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A.** interpuso contra la sentencia proferida por el Juez Quince Laboral del Circuito de Cali 28 de mayo de 2019, en el proceso que **PAOLA ANDREA GUTIÉRREZ CRUZ** instauró contra el recurrente.

I. ANTECEDENTES

Paola Andrea Gutiérrez Cruz solicitó se declare que la demandada finalizó el contrato de trabajo que las unía, sin que mediara justa causa. En consecuencia, requirió de manera principal que se condene a Comunicación Celular Comcel S.A. a reintegrarla al mismo cargo que desempeñaba al momento del despido y a pagarle los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social y demás emolumentos compatibles con el reintegro.

Como pretensión subsidiaria, solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada, y las costas del proceso.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que el 12 de diciembre de 2005 celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Comunicación Celular Comcel S.A., para desempeñar el cargo de *«consultora de servicios personalizados al cliente»*.

Manifestó que el 27 de octubre de 2017, la empleadora terminó su contrato de trabajo con fundamento en una presunta justa causa, consistente en *«el incumplimiento de las metas asignadas de ingresos y ventas para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017»*.

Indicó que durante el vínculo laboral no recibió llamados de atención; además, cumplió las obligaciones laborales y no estaba obligada a cumplir metas de ingresos y ventas; por tanto, la justa causa aducida por la convocada no se estructuró.

Por último, expresó que la empleadora no le entregó el estado de pago de las cotizaciones a la seguridad social y parafiscales sobre los salarios de los últimos tres meses a la terminación del contrato e indicó que su último salario fue la suma de \$6.694.719 (f.º 3 a 7, Cuaderno de Primera Instancia).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada **Comunicación Celular Comcel S.A.** se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó los extremos laborales, el tipo de contrato suscrito con la actora, el cargo y las funciones asignadas a la demandante. Los demás los negó.

En cuanto al finiquito contractual, indicó que el mismo obedeció a una justa causa comprobada, consistente en que la trabajadora no cumplió las metas que le fueron asignadas.

Por otra parte, explicó que realizó cumplidamente los aportes a seguridad social causados a favor de la actora; que el último salario devengado por esta fue la suma de \$4.119.000 y que el salario variable en el último año fue de \$2.113.148.

Propuso como excepciones de mérito las de *«existencia de justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la demandante, calificación de falta grave por los contratantes, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, falta de título y causa, improcedencia del reintegro solicitado, buena fe, mala fe de la demandante, pago, compensación enriquecimiento sin justa causa, prescripción y la genérica»* (f.º 60 a 73, Cuaderno de Primera Instancia).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia de 28 de mayo de 2019, resolvió (f.º 159 a 160, Cuaderno primera instancia):

PRIMERO: DECLARAR no demostrada las excepciones propuestas por la demandada COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A.

SEGUNDO: CONDENAR a COMUNICACIÓN CELULAR S.A. – COMCEL S.A. a reintegrar a la señora PAOLA ANDREA GUTIÉRREZ CRUZ, al cargo que venía desempeñando, u a otro de igual categoría y remuneración, a partir del 27 de octubre de 2017, sin solución de continuidad, junto con los salarios y demás prestaciones compatibles con el reintegro, los aportes a seguridad social.

TERCERO: CONDENAR en costas a la demandada en la suma de \$2.000.000.

Para respaldar su decisión, indicó que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si la terminación del contrato de trabajo de Paola Andrea Gutiérrez Cruz obedeció a una justa

causa y, en caso afirmativo, si era procedente el reintegro o, subsidiariamente, el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

En esta dirección, hizo referencia al numeral 9.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo al bajo rendimiento en el trabajo, e indicó que esta causal no opera de manera automática, pues su aplicación es viable, siempre y cuando se realice un requerimiento previo al trabajador sobre la falta de cumplimiento de metas, se establezca un programa de mejoramiento y el trabajador no adopte medidas encaminadas a corregir el bajo rendimiento en un plazo razonable.

Con dicha precisión, adujo que con las pruebas documentales aportadas al expediente no se acreditó que la demandada hubiese requerido a la trabajadora con ocasión del bajo rendimiento; por tanto, incumplió con el procedimiento establecido en la norma y la justa causa invocada no se estructuró.

Como consecuencia de lo anterior, ordenó el reintegro de la demandante al cargo que desempeñaba al momento del despido, decisión que sustentó en las consideraciones de la sentencia CSJ SL1469-2018. Asimismo, condenó a la convocada a pagar los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos compatibles con dicha reinstalación.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la demandada la apeló y solicitó su revocatoria. En sustento de tal aspiración, manifestó que el *a quo* condenó al reintegro de la actora con fundamento en la sentencia CSJ SL1469-2018, proveído que decidió un caso sustancialmente diferente al aquí analizado, toda vez que allí el reintegro tuvo su origen en la convención colectiva de trabajo

vigente para los trabajadores de Avianca S.A., supuesto que no ocurre en el evento examinado.

Asimismo, indicó que la demandante no está protegida por ningún tipo de estabilidad laboral reforzada que amerite la consecuencia jurídica aplicada por el *a quo*.

Por último, indicó que la promotora sí tenía la obligación de cumplir con las metas establecidas por la empresa, de modo que al incumplirlas dio lugar a la finalización del vínculo con justa causa. Agregó que, además, el *a quo* pasó por alto el otrosí firmado por las partes, en el que se dispuso que era justa causa para terminar el vínculo la configuración de cualquiera de las causales establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (f.º 79, Cuaderno Primera Instancia).

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto de 1.º de septiembre de 2021, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión de conformidad con el Decreto 806 de 2020.

En el término concedido, la demandante insistió en que la empresa demanda nunca le asignó metas de ingresos y ventas, de modo que ello no es una justa causa para terminar el contrato laboral. Por último, expresó que la demanda no siguió el procedimiento establecido en el numeral 9.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, la demandada reiteró lo manifestado en el recurso de apelación, en cuanto la finalización del contrato de trabajo obedeció a una justa causa, derivada, no del *bajo rendimiento*, sino del incumplimiento de las obligaciones asignadas a la trabajadora, toda vez que incumplió con el

presupuesto de metas asignado para los meses de junio, julio, agosto y septiembre de 2017.

Indicó que no le es dable al *a quo* invocar una causal distinta a la aducida por las partes a la finalización del contrato de trabajo y sostuvo que en la cláusula sexta del contrato de trabajo y en el otrosí del 16 de septiembre de 2007 se calificó como grave el incumplimiento de las metas y presupuestos asignados.

Finalmente reitero lo dicho respecto a que el reintegro carece de fundamento jurídico.

VI. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no es materia de discusión que: i) el 12 de diciembre de 2005 la demandante celebró con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido (f.º 5 a 11, Cuaderno Primera Instancia) y ii) el 27 de octubre de 2017 la convocada finalizó dicho vínculo, previa diligencia de descargos practicada a la demandante (f.º 107 a 118, Cuaderno Primera Instancia).

Claro lo anterior, en virtud del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a esta Sala de Decisión determinar: (i) si la causal aludida por el empleador para finalizar el vínculo laboral a Paola Andrea Gutiérrez Cruz corresponde a una justa causa y, en caso negativo, (ii) establecer si el *a quo* acertó al considerar que la consecuencia jurídica de tal despido injusto es el reintegro.

Terminación del contrato

Sea lo primero indicar que, en los casos en los que se aduce la terminación injusta de un contrato de trabajo, le corresponde al trabajador demandante acreditar el despido y al empleador

demostrar que el mismo tiene sustento en una de las justas causas señaladas en el artículo 62 *ibidem*.

Sobre el particular, en sentencia CSJ SL1680-2019, entre otras, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

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 probado por el demandante el hecho del desahucio (...), a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral (...).

Descendiendo al caso bajo estudio, se advierte que la demandante cumplió con la carga de acreditar el despido, pues aportó al proceso la misiva emitida por la empresa el 27 de octubre de 2017, por medio del cual se finalizó el vínculo laboral (f.º 116 a 118).

En dicho documento, la demandada plasmó como justas causas de terminación del vínculo contractual las previstas en los numerales 2.º, 4.º, y 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es:

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

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

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

Por su parte, a efectos de demostrar que el despido se sustentó en una justa causa, la demandada aportó como pruebas documentales: i) el contrato de trabajo suscrito con la actora (f.º 74 a 77), el ii) otrosí a dicho contrato (f.º 79), iii) la diligencia de descargos a la trabajadora (f.º 107 a 115), iv) la carta de terminación del contrato de trabajo (f.º 116 a 118), v) los presupuestos de metas asignados al cargo de la promotora (f.º 132 a 150) y v) el formato de descripción del perfil del cargo (f.º 153 a 154).

Así las cosas, al analizar los medios de convicción en cita, la Sala advierte que las dos primeras causales invocadas, esto es, las previstas en los numerales 2.º y 4º, no se acreditaron, dado que ninguna de dichas probanzas reveló que la trabajadora hubiese incurrido en injuria, malos tratamientos o indisciplina durante la ejecución del contrato, como tampoco que hubiese causado daño material a los bienes de la empresa o incurrido en la grave negligencia a que hace alusión la segunda disposición.

Por otra parte, en lo que respecta al numeral 6.º, es preciso señalar que dicha disposición contempla dos supuestos que se erigen en justa causa de terminación del vínculo laboral: (i) la configuración de una *falta grave* calificada como tal en el contrato de trabajo o en pactos, reglamentos o convenciones colectivas o (ii) el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, previstas en los numerales 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese contexto, una vez analizado el contrato de trabajo, así como el otro sí allegado por la encausada, la Sala advierte que, contrario a lo señalado por la recurrente, en dichos documentos no se incluyó el incumplimiento de metas como falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo, dado que en la cláusula sexta del contrato se tipificaron las conductas constitutivas de falta grave y no se hizo alusión al incumplimiento de objetivos comerciales, situación que tampoco ocurrió en el otro sí, en el que se indicó, exclusivamente, lo siguiente:

CLÁUSULA SEGUNDA.- CAUSALES ESPECIALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.- son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo modificadas por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965. Así mismo y para los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del mismo Estatuto, las partes consideran la ocurrencia de los siguientes hechos como faltas graves:

1. La radicación errada por el empleado de las PQR'S realizadas por los usuarios del EMPLEADOR.
2. La radicación manual de una PQR'S sin la autorización expresa del Gerente del área en los momentos de contingencia del sistema exclusivamente.
3. No radicación oportuna de las PQR'S presentada por los clientes,

Ahora, en lo que respecta al segundo supuesto de la norma, esto es, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, este Tribunal considera que tampoco se configura, toda vez que el precepto en cita no consagra el cumplimiento de proyecciones comerciales como obligación inherente al vínculo laboral, entre otras razones, porque el acatamiento objetivo de metas de dicha índole no depende exclusivamente del trabajador, sino de aspectos tales como la oferta o la demanda, de modo que el no alcanzar cifras u objetivos de la empresa no puede considerarse causal que automáticamente dé lugar a la terminación del vínculo contractual.

Por lo anterior, si bien le asistió razón al recurrente cuando señaló que la causal de bajo rendimiento estudiada por el *a quo* no fue la esgrimida para terminar el contrato, lo cierto es que ello no altera la conclusión a la que se arribó en primer grado, dado que no se advierte que la causal que motivó el fenecimiento del contrato laboral sea una justa causa para terminar el vínculo laboral, como se señaló en anteriores apartes.

Consecuencia jurídica de la terminación injusta del contrato

La consecuencia jurídica de terminar un contrato de trabajo sin justa causa es la dispuesta en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto tarifada en dicho precepto.

En ese contexto, es evidente que el *a quo* se equivocó al considerar que el despido injusto en este caso daba lugar al reintegro de la trabajadora, toda vez que la actora no goza de ningún tipo de estabilidad; por tanto, la figura del reintegro no tenía cabida en su caso, en tanto el resarcimiento de su despido injusto es únicamente la indemnización señalada.

Ahora, en cuanto a la sentencia CSJ SL1469-2018, que sirvió de fundamento a la decisión del juez de primer grado, es oportuno señalar que en dicho proveído el órgano de cierre de la jurisdicción laboral estudió supuestos fácticos sustancialmente distintos a los aquí debatidos, pues en aquel caso se ordenó el reintegro por estar consagrado en la convención colectiva de trabajo que regía las relaciones laborales de Avianca S.A., circunstancia que en este evento no ocurrió, toda vez en este evento no se invocó siquiera la aplicación de un compendio extralegal como el que sirvió de base a dicha decisión.

En consecuencia, es notorio que la sentencia señalada no era aplicable al presente caso. Por lo anterior, se revocará la sentencia parcialmente, en cuanto ordenó el reintegro de la trabajadora y, en su lugar, se condenará a Comunicación Celular Comcel S.A. a pagarle la indemnización por despido sin justa causa en cuantía de \$51.415.221 teniendo en cuenta que el último salario devengado como *consultor ventas cuentas corporativas* fue \$6.232.148 (f.º129), conforme a la liquidación que a continuación se indica:

TIEMPO TOTAL DE SERVICIO	PRIMER AÑO	AÑOS SUBSIGUIENTES	ÚLTIMO SALARIO MENSUAL	V/R DÍA SALARIO	INDEMNIZACIÓN
4275 DÍAS	30	30	\$6.232.148	\$ 207.738	\$51.415.221

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

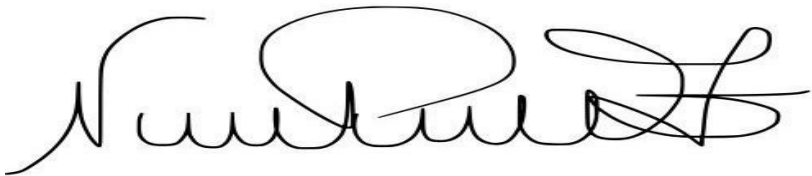
RESUELVE

PRIMERO: Revocar el numeral segundo de la providencia apelada y, en su lugar, **condenar** a la demandada a pagar a la demandante la indemnización por despido sin justa causa en cuantía de \$51.415.221

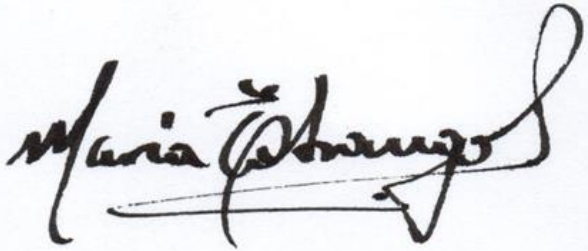
SEGUNDA: Confirmar la sentencia de instancia en los demás aspectos.

TERCERO: Sin costas en esta instancia al haber prosperado parcialmente el recurso de apelación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'María Arango Secker', with a large, stylized flourish at the end.

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabian Chavez Niño', with a large, stylized flourish at the end.

FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado