República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

ACTA DE SALA

Bogotá, D. C., treinta (30) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Magistrada Ponente: **Dra. LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO**

Ref.: Radicación N° 110-01-31-05-031-2018-00478-01. Proceso Ordinario de Laura Natalia Prieto Jiménez contra Multienlace S.A.S. (Apelación Sentencia).

En Bogotá D. C., en la fecha previamente señalada para llevar a cabo la presente audiencia dentro del proceso de la referencia, la Magistrada Ponente en asocio de los magistrados que conforman la Sala Séptima de Decisión, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020 procede en forma escrita a proferir **SENTENCIA**, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada frente a la sentencia proferida por el Juzgado 31 Laboral del Circuito de Bogotá, el 6 de febrero de 2019.

ANTECEDENTES:

Solicitó la demandante se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 3 de julio de 2012 y el 13 de julio de 2018, la que finalizó sin justa causa por parte de la demandada y como consecuencia de las anteriores, se condene al pago de la indemnización por despido por la suma de $9.338.255, junto con la sanción moratoria

por el período comprendido entre el 13 y el 24 de julio de 2018, la indexación o los intereses moratorios y las costas del proceso.

En lo que interesa al asunto, afirmó que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 3 de julo de 2012 y el 13 de julio de 2018, desempeñando el cargo de líder de equipo I cliente, en el Tiempo Casa Editorial, devengando como último salario la suma de $1.867.651; que el 13 de julio de 2018 le fue notificado la terminación del contrato de trabajo por parte de la demandada, el que se soporta en el proceso disciplinario, carta que por demás no establece la norma sustancial violada, ni las faltas disciplinarias en las que incurrió la demandante; que la demandante tenía el cargo de líder de equipo y tenía a su cargo un grupo de asesores, estando a cargo del servicio al cliente de Codensa, siendo luego trasladada al grupo de línea de retenciones de Avantel, en el que cambian los indicadores de servicio al cliente, ya que del 100% de los clientes, se debía retener al 70% de los mismos; que en julio de 2017 la demandante pasó a la línea de El Tiempo Casa Editorial, no obstante, nunca fue capacitada; que la trabajadora justificó el bajo desempeño laboral en que contaba con un equipo de trabajo de asesores nuevos, quienes tenían una curva de aprendizaje de 3 meses, por lo que no se podía evaluar a la trabajadora en el mes de junio, ya que contaba con un grupo de asesores sin experiencia, no obstante, se advierte que la evolución del grupo pasó del 45% al 64% en junio y hasta mitad de julio estaba en el 69%. De igual forma, se manifestó en la carta de terminación que el bajo rendimiento podría generar la terminación de la relación comercial, sin embargo, la ley y la jurisprudencia no establecen ello como causal para terminar el contrato de trabajo; que en la diligencia de descargos se violó el debido proceso, al no permitirle a la demandante hacer uso del derecho de defensa, violándose el procedimiento del reglamento interno de trabajo al entregarse la carta de despido el 13 de julio de 2018, enfatizando que el despido no genera la

imposición de una sanción disciplinaria, sin embargo, la actora jamás fue merecedora de dicha situación; que no se advierte la calificación de faltas graves, ni la vulneración de las contenidas en el contrato de trabajo por lo que el despido fue injusto; que la demandante puso queja ante el Comité de Convivencia por cuanto no hubo equidad en el actuar de la compañía, ni principio de igualdad.

Frente a dichas súplicas, la *aquo* condenó a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, decisión en la que si bien no procedió con el estudio de la calificación de las faltas cometidas, ni si las mismas se consagraban como justas causas, si advirtió una vulneración en el debido proceso adelantado por la demandada, en el entendido que no le dio oportunidad a la trabajadora de presentar el recurso de apelación, para que la decisión fuere estudiada por el superior.

Inconforme con la decisión anterior, la apoderada de la parte demandada interpuso recurso de apelación, solicitando se revoque la decisión de primer grado y en su lugar se absuelva de las súplicas de la demanda. Lo anterior, por cuanto la falladora de primer grado no dio por demostrado, estándolo, la justa causa para la terminación del vínculo laboral, frente al incumplimiento de las ventas presupuestadas, obligación connatural al trabajador del área de ventas, por lo que existe una falta de cumplimiento de las obligaciones laborales; enfatizando que no es dable aplicar la Ley de beneficio único en favor del trabajador, ya que la demandante percibía un salario variable producto de comisiones, recibir las mismas y no esperar consecuencia alguna frente al incumplimiento de las metas, así como, que la empresa no imponga sanción alguna, aunado, con que la demandante no efectuó su rol de vigilancia respecto de los asesores que tenía a su cargo y quienes tampoco lograron el objetivo de ventas,

conclusión a la que se puede arribar conforme con los testimonios de Andrés Felipe Mendoza y Ángela Jiménez, quienes además afirmaron que recibieron la debida capacitación para las funciones encomendadas.

Finalmente, señaló que si bien la condena a la indemnización por despido obedeció a la causa disciplinaria y a que no se concedió el término para que la trabajadora presentara el recurso, no obstante, ella hubiera podido interponerlo y hubiese implicado que el empleador modificase su decisión, sin embargo, no se demostró que la demandante hubiere interpuesto algún recurso, por lo que la decisión no podía quedar sin solución en el tiempo.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, se procede a resolver el asunto previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

Partiendo del hecho de que no fue objeto de controversia la existencia del contrato, así como los extremos temporales y el salario devengado por la demandante; el problema jurídico a desatar en esta segunda instancia, se circunscribe en determinar si es procedente el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, con ocasión de la posible vulneración al debido proceso de la actora en el trámite disciplinario o si por el contrario, obedeció a una justa causa.

De acuerdo con lo anterior, se advierte que las partes aportaron copia del reglamento interno de trabajo de la empresa demandada, el que regula la escala de faltas, trámite y sanciones que se imponen a los trabajadores, el que establece en el parágrafo 1° del artículo 5 4y en los artículos 55, 56 y 57, lo siguiente:

*"**PARÁGRAFO PRIMERO**: La reincidencia por cuarta vez en las faltas a que se refieren los literales a. y c. del artículo anterior y la reincidencia por tercera vez en las falta consagrada en el literal b. se considerará falta grave e implicará la terminación del contrato de trabajo unilateralmente por parte de la empresa por justa causa.*

...

ARTÍCULO 55

Antes de aplicar una sanción disciplinaria, la Empresa deberá oír en sus descargos al trabajador inculpado, directamente y si éste es sindicalizado podrá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. Si no está sindicalizado podrá estar acompañado por dos compañeros de trabajo.

Se considera aceptada la falta su en el término de tres (3) días el trabajador, sin justificación válida, no ha presentado descargos, en forma verbal o escrita.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la Empresa de imponer o no la sanción definitiva (Artículo 115, C.S.T.).

ARTÍCULO 56

Después de escuchado el trabajador en descargos, la Empresa le comunicará la sanción que corresponda a la falta por la que fue citado, o la exoneración de ésta, dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de los descargos, disponiendo el trabajador de tres (3) días para interponer el recurso de apelación ante el inmediato superior de quien impuso la sanción disciplinaria, el cual debe resolverse en el término de ocho (8) días.

ARTÍCULO 57

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el presente Reglamento (Artículo 11, C.S.T.)

De acuerdo con lo anterior, para poder despedir al trabajador con justa causa con ocasión de las faltas reiterativas en que pueda incurrir, se hace necesario seguir el procedimiento establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, que no es otro, que citar y escuchar los descargos por parte del trabajador y tomar la decisión de sanción o exoneración de la misma, dentro de los 15 días siguientes a la diligencia de descargos.

La falladora de primer grado, consideró que hubo vulneración al debido proceso disciplinario de la demandante, sin estudiar las causales esgrimidas en la carta de terminación del contrato de trabajo, que puso fin a la vinculación laboral, por cuanto en dicha carta de terminación, no se le permitió a la actora presentar el recurso respectivo, para que la decisión fuera estudiada por el superior.

Al respecto, debe indicarse que tal como lo señaló la aquo, de vieja data la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en reiterada jurisprudencia ha indicado que la terminación del contrato de trabajo no obedece a la imposición de una medida disciplinaria por regla general, sino a la potestad del empleador de terminar la vinculación laboral, para lo cual puede aducir una justa causa para tal fin o proceder con el despido sin justa causa con el pago de la indemnización respectiva.

No obstante, la misma Corporación ha establecido la posibilidad de que el despido en efecto sea una sanción disciplinaria, cuando se encuentra regulado de esta forma en el contrato de trabajo, la Convención Colectiva o el Pacto Colectivo de Trabajo o en el Reglamento Interno del empleador.

En el caso que no ocupa, en efecto se advierte que el despido unilateral con justa causa se encuentra regulado como una sanción disciplinaria,

cuando el trabajador incurra en reincidencia por cuarta vez, frente al incumplimiento o infracción de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias que no sean consideradas como falta grave en el reglamento de trabajo, para lo cual se impondría una suspensión en el trabajo por 8 días, 15 días, 2 meses y la finalización del contrato de trabajo.

Al respecto, debe advertirse que la demandante rindió descargos el 10 de julio de 2018, la que fue ampliada el 12 de julio de la misma anualidad, de conformidad con las diligencias que fueron aportadas al plenario, y en las que la demandante acepta que no ha cumplido las metas de ventas establecidas para los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2018, por lo que mediante carta del 13 de julio de 2018 se dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante y en la que se le indicó:

> *"Por lo anterior, la Empresa da por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha ...".*

En ese orden de ideas, se encuentra que en efecto la demandada ha dado cumplimiento a lo ordenado dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, en la medida que la sociedad Multienlace S.A.S., previo a dar por terminado el contrato de trabajo, escuchó a la ex trabajadora en descargos y dentro del término de los 15 días, emitió la decisión correspondiente, que no fue otra que la finalización de la relación laboral.

Ahora bien; frente al indebido proceso considerado por la *aquo* por indicarse que la decisión quedaba en firme a partir del 13 de julio de 2018, y no que la misma obtendría firmeza previo el agotamiento del recurso respectivo; advierte la Sala de Decisión, que tal supuesto no era

necesario mencionarlo, ni ser referido por la parte hoy demandada en su escrito de terminación de contrato, ya que como lo indica la norma, el trabajador cuenta con el término de tres días para interponer el recurso de apelación, para que sea resuelto ante el inmediato superior, no obstante, el Reglamento Interno de Trabajo, no impone carga alguna al empleador de recordarle al trabajador que cuenta con dicho término, o que el mismo debe estar inmerso en la carta que finiquita la relación laboral, pues es potestativo la interposición del recurso por parte del trabajador.

Aunado a lo anterior, por cuanto en la diligencia de descargos, la propia demandante adujo sobre el conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, además, que en el escrito del 13 de julio de 2018, al momento en que recibió la carta de terminación, solo indicó *"firmo aunque no estoy de acuerdo con que sea justa causa ya que no se tuvo en cuenta mis justificaciones por el no cumplimiento"*, de lo que se advierte que la demandante no peticionó en dicho momento recurso alguno o que su decisión fuere estudiada por el superior, para entenderse que en efecto agotó tal vía disciplinaria y se materializaba la afectación al debido proceso, no obstante como ello no ocurrió en dicha forma, se revocará la decisión de primer grado en dicho sentido y por ende, se procederá con el estudio de las justas causas expuestas por el empleador.

Al respecto, debe indicarse que cuando se reclame el pago de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, el trabajador debe acreditar el despido y le corresponde al empleador demostrar la justa causa, por lo se debe partir de lo regulado en el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., que dispone:

la Sala de Decisión, que tal supuesto no era necesario mencionarlo, ni ser referido por la parte hoy demandada en su escrito de terminación de contrato, ya que como lo indica la norma, el trabajador cuenta con el término de tres días para interponer el recurso de apelación, para que sea resuelto ante el inmediato superior, no obstante, el Reglamento Interno de Trabajo, no impone carga alguna al empleador de recordarle al trabajador que cuenta con dicho término, o que el mismo debe estar inmerso en la carta que finiquita la relación laboral, pues es potestativo la interposición del recurso por parte del trabajador.

Aunado a lo anterior, por cuanto en la diligencia de descargos, la propia demandante adujo sobre el conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, además, que en el escrito del 13 de julio de 2018, al momento en que recibió la carta de terminación, solo indicó *"firmo aunque no estoy de acuerdo con que sea justa causa ya que no se tuvo en cuenta mis justificaciones por el no cumplimiento"*, de lo que se advierte que la demandante no peticionó en dicho momento recurso alguno o que su decisión fuere estudiada por el superior, para entenderse que en efecto agotó tal vía disciplinaria y se materializaba la afectación al debido proceso, no obstante como ello no ocurrió en dicha forma, se revocará la decisión de primer grado en dicho sentido y por ende, se procederá con el estudio de las justas causas expuestas por el empleador.

Al respecto, debe indicarse que cuando se reclame el pago de la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo por parte del empleador, el trabajador debe acreditar el despido y le corresponde al empleador demostrar la justa causa, por lo se debe partir de lo regulado en el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., que dispone:

*"**PARAGRAFO.** 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.".*

Atendiendo la norma anterior, la misma es clara en indicar que cuando se termine unilateralmente el contrato de trabajo, es necesario que la parte exponga los motivos o causal de la determinación, sin que sea posible con posterioridad alegar una causal o motivo diferente al que ya se hubiere expuesto.

De acuerdo con lo expuesto, se hace necesario remitirnos a la carta de terminación del contrato de trabajo visible a folios 12 a 14 del plenario, en la que la empleadora manifestó:

"Por medio de la presente comunicación, le informo que la Empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa imputable a usted, los motivos de esta decisión se soportan en el proceso disciplinario que reporta la operación en la cual se encontraba asignada, los cuales se basaron en los siguientes hechos:

Se evidencia de su parte un reiterado incumplimiento en sus funciones esto debido a que no se encuentra que haya realizado el seguimiento que le correspondía como líder del equipo con su equipo de trabajo, hecho que indició directamente en los niveles fe cumplimiento de los acuerdos de servicio con el cliente corporativo , teniendo que se su par no se ha llegado a los objetivo estipulados para los meses de Marzo, Abril Mayo y Junio de 2018, resaltando que para este último mes su equipo tuvo un cumplimiento de 53% con un valor en diferencia de $130.657.931, comparado con las metas programadas, conducta con la que afecta directamente el patrimonio de la operación en la cual estaba asignada, su rentabilidad y la relación que se tiene con el cliente corporativo.

Sobre los hechos reseñados anteriormente fue citada para que rindiera los correspondientes descargos, diligencia que se realizó el día 10 de julio de 2018, la cual amplió el día 12 de julio de 2018, diligencia de las que se resalta:

*"**¿Sabe usted el motivo de estos descargos?** Incumplimiento de las metas del mes de Junio" **"¿Considera usted que este tipo de actuaciones deja bien representada a Multienlace en virtud de los servicios que le prestamos a ETCE como empresa?** no" Y "**¿Por qué si tuvo equipo de trabajo completo para los meses de Marzo, Abril y Mayo de 2018, no se cumplió con las metas establecidas para estos periodos?** Ya respondí con la primera pregunta cómo estaba mi equipo y cuál era su antigüedad.*

Diligencia de la cual la Compañía resalta que usted no presenta un argumento soporte con el cual justificar sus incumplimientos, es más tenemos de su parte argumentos a los no le asisten razón, en tanto se evidencia al revisar el caso de manera concreta que usted solo tuvo deficiencia de personal para uno de los meses que se le indagó, resaltando que la rotación en su equipo de trabajo, se ocasionó directamente por la falta de planes de acción de su parte, que le permitieran a los mismos, comisionar y mantenerse en la Compañía. De igual manera se tiene que para los meses de Marzo, Abril y Junio de 2018 su equipo de trabajo se encontraba completo, sin que se encuentre en las historias laborales de éstos procesos seguimiento para la mejora en su desempeño y así lograr los objetivos pactados y conocidos, tanto por su equipo como por usted como líder a cargo.

...

Es por lo anterior que sus conductas son de la mayor gravedad porque no sólo son un incumplimiento grave a sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales con la Empresa, sino que atentan contra el buen nombre y reputación de la misma, toda vez que sus capacidades como líder de equipo no han sido las esperadas, encontrando de su parte omisión en el cumplimiento de sus funciones, hecho que al ser evidenciado de primera mano por el cliente corporativo al realizar revisión de los objetivos no alcanzados, pueden r que nosotros como Compañía no somos los idóneos para el manejo de sus

servicios, lo que se reitera nos expone en últimas a que se dé un rompimiento unilateral del contrato que tenemos con él, ocasionado por los incumplimientos en los que usted repetidamente incurrió. (...)".

Atendiendo la carta de terminación, debe advertirse que en efecto en la misma no se impone normatividad alguna, tal como lo refiere la parte demandante en su escrito inicial, respecto de la norma sustancial vulnerada, no obstante, conforme lo ha indicado la H. Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, es suficiente con que la parte que termina la relación laboral enuncie los hechos en que se funda su decisión, para que de forma posterior se pueda enmarcar en las causales establecidas en la normatividad, situación que se advierte en el presente caso, ya que conforme con el escrito al que se hizo referencia, el empleador la encuadró de forma indirecta en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., que trata sobre cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones consagradas en los artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo o reglamentos.

En ese orden de ideas, se advierte que la demandante fue convocada para rendir diligencia de descargos el día 10 de julio de 2018, ante la falta de cumplimiento de las metas asignadas para el mes de junio de dicha anualidad, en la publicidad de la Casa Editorial el Tiempo, en lo que tiene que ver con las campañas de Centímetros, Edictos y Publicidad, en la que se indicó por la demandante:

"¿Qué podría decir al respecto?

Que no estoy de acuerdo, teniendo en cuenta que en mi equipo tengo una persona que lleva 4 años, Paula que entró en mayo los otros tres asesores

entraron en Junio, es decir que tengo un equipo que no tiene más de tres meses y están en una curva de aprendizaje, mi meta general de cumplimiento no se modifica y es entendible porque ese es el requerimiento del cliente pero no se está teniendo en cuenta que los chicos tienen una curva para dar resultados y que primero hay que fortalecerlos como lo logré con el equipo de CMS que estaba y donde comisionamos los primeros meses del año.

...

¿Manifieste las causas por las cuales incumplió con la meta asignada para el mes de Junio?

Tengo un equipo nuevo, de 8 asesores unos tiene 4 o 5 años Gilberto y paula que es la que le sigue en antigüedad tiene tres meses y ellos dos quedaron sobre el 87% y el 83% respectivamente, con el resto de los asesores se presentaron muchísimas falencias desde el tema de formación, ya que la capacitadora nunca ha contestado en la línea y su capacitación fue con el asesor más antiguo sentado al lado mientras él contestaba, junto con la anterior formadora que precisamente también fue devuelta al línea por no cumplir con los objetivos de formación por no ser la persona idónea de formación, no niego que tenga toda la voluntad pero cuando un asesor no queda bien capacitado, la evolución no es tan rápido como se espera así que desde operación prácticamente se da la capacitación sobre las reclamaciones que a diario me llegaban de ellos, de igual manera tres de los asesores, la mitas del mes estuvieron en OJT.

¿Por qué ninguno de los asesores cumplió la meta asignada?

Por las mismas falencias anteriormente expuestas, son muchachos que tienen potencial, que desde operación se está trabajando con ellos, que prácticamente ha sido un trabajo con apoyo de Gilberto que es el asesor antiguo y de Javier que es el de experiencia para sacarlos adelante porque de parte de formación, ni siquiera la formadora sabe manejar Adbase el aplicativo del cliente, dentro de los refuerzos que yo le he dado a los asesores nuevo he tenido que estar capacitando a la formadora en cuanto a cuáles son las áreas de apoyo de CMS,

cuales son los motivos para que las publicaciones no salgan, porque las facturas y certificados no le llegan a los clientes y realmente son temas que dificultan que el asesor cumpla su objetivo porque aún se está capacitando.

De estos temas se le informó a Camilo se enviaron por correos las alarmas, se firman pre-turnos y estamos trabajando para que se trabaje con las áreas de manera conjunta.

¿Qué planes de mejora realizó durante el mes de junio con cada asesor para el cumplimiento de las metas?

Se hizo firma de metas, les di capacitación de habilidad comercial y montamos un plan de acción con experiencia de clientes llamado mundialados donde el objetivo principal era incrementar la ejecución por asesor apoyándolos en el seguimiento de las cotizaciones auditando sus llamadas donde se evidenciara la aplicación del tema comercial, igualmente se realizaron los monitoreos donde se le hace el coaching de sus oportunidades de mejora, como los asesores son nuevos se les ha ido estructurando su forma de trabajo para que apliquen las mismas buenas prácticas que manteníamos con el equipo o con los asesores que cumplían sus metas, con el presupuesto, a diario también se les hacía acompañamiento, se les informa la meta diaria, se les envía por correo como van, todo ha sido volver a montar un equipo de trabajo.".

La anterior diligencia de descargos fue ampliada el 12 de julio de 2018, en la que se manifestó:

"¿Para los meses anteriores, Marzo, Abril y mayo de 2018 usted contó con equipo completo de trabajo?

En marzo tenía el equipo completo de los cuales solo queda uno, durante ese mes no se presentó rotación, en Abril inicie con grupo completo pero inició la rotación por las bajas comisiones y continué con un solo antiguo, en Abril trajimos a Miguel de Ocasionales para apoyarnos porque no teníamos asesores pero el apoyo de él realmente fue una semana ya que pidió una licencia no

remunerada y en mayo llegó a renunciar junto con los demás del equipo, finalice Mayo con un asesor antiguo, una que venía del mes anterior que es Paula y tres OJT, para Junio que es el mes por el cual me están citando trabajé con un asesor antiguo, con Paula, los tres asesores que venían de OJT y están en su curva y entraron tres OJT que son Yenny, Yuliana y Jonathan, ninguno de ellos lleva más de tres meses en la cuenta.

...

¿Según su repuesta final en la audiencia de descargos inicial, para sus asesores "se hace su seguimiento y su proceso", sin embargo, al validar el desarrollo de notificaciones de metas o procesos de desempeño no se evidencia junto con el área de Relaciones Laborales, radicación de su parte de procesos realizados al personal que incumplió? Como explica la ausencia de dichos procesos disciplinarios?

Los seguimiento se hacen y tengo como testigo al asesor más antiguo quien nos puede dar fe de que se les informa por correo como van sus indicadores, puede dar fe de que a veces me ha interrumpido cuando estoy haciendo retroalimentación a los chicos, no se ha hecho proceso disciplinario porque conozco muy bien la escala disciplinaria y a un asesor nuevo en su primer mes no le puedo hacer descargos por incumplimiento de meta, yo lo que hago son compromisos puntuales por incumplimiento de proceso que los puede llevar a incumplir finalmente la meta porque así es como me lo ha explicado el abogado de la compañía, procesos como errores críticos encontrados en monitoreos, ya sea por el líder o por experiencia de clientes donde se hace su respectiva retroalimentación o no gestión de bases donde efectivamente se ha hecho proceso a Elkin Castro quien ha sido el único que no muestra mejora porque a los demás yo les hago su primer coaching o compromiso y se le ve la mejora, los descargos de Elkin no han sido radicados porque estoy haciendo el proceso porque tampoco cumplió el indicador final, ya se le ha hecho entrenamientos, coaching, compromiso, toda la escala y es el único que ya ha cumplido la escala disciplinaria los demás están evolucionando, incluso voy anexar coaching que yo he realizado desde OJT siendo esta una labor de formador pero n la que yo también he apoyado.".

Así mismo, la demandante en dichas audiencia de descargos, aportó tablas de cumplimiento de metas y mejoramiento de porcentajes, tal como se advierte del folio 129 del plenario, de la que se puede extraer el cumplimiento del último semestre, pero que en relación con los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2018, se demuestra un cumplimiento del 116%, 62%, 42% y 68% respectivamente, de lo que se advierte que conforme con la diligencia de descargos que rindió la actora, así como con la propia tabla de cumplimiento que aportó la misma señora Prieto Jiménez, se logra extraer que en efecto en los últimos tres meses anteriores a la terminación del vínculo laboral, no cumplió con el objetivo de metas que fue propuesto por la empleadora, con lo que se acredita la justa causa esgrimida por la demandada en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, también se hace necesario señalar, que de igual forma, quedó demostrado la otra causal endilgada a la trabajadora en el escrito de fecha 13 de julio de 2018, en lo atinente con que no reposaba en las historias laborales los procesos de seguimiento y mejora de desempeño de los asesores a su cargo, así como los objetivos pactados, situación que no solo se corroboró en la diligencia de descargos en la que acepta tal situación, bajo el supuesto de que no puede llevar a cabo la escala disciplinaria, no obstante, en dicha oportunidad aportó los compromisos a los que llegó con los señores Paola Flórez Robayo, Elkin Geovanny Castro Suazo y Yenny Alejandra Mendoza, de lo que se advierte que la demandante no había puesto en conocimiento de su empleador sobre tal situación e incluso, hasta dicha diligencia advirtió sobre la existencia del proceso disciplinario del señor Elkin Geovanny Castro Suazo, función que se encontraba radicada en su cabeza, con ocasión de su cargo de Líder de Equipo I, situación que además fue ratificada con las declaraciones del señor Andrés Felipe Mendoza y de la

señora Ángela María Jiménez, quienes afirmaron que no se evidenció en el sistema corporativo el seguimiento efectuado a cada uno de los asesores para el cumplimiento de las metas propuestas, ni los requerimientos necesarios ante el incumplimiento de las mismas, por lo que se ha de revocar la decisión de primer grado en su integridad y en su lugar se absolverá de los pedimentos elevados.

Hasta aquí el estudio del Tribunal. Las costas de primera instancia estarán a cargo de la demandante y sin ellas en la alzada.

DECISIÓN:

En razón y mérito de lo expuesto, la SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por autoridad de la Ley, **RESUELVE: PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 6 de febrero de 2019 por el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, de conformidad con lo dispuesto en la parte motiva de esta decisión. **SEGUNDO: COSTAS** Sin lugar a ellas en la alzada y las de primera instancia estarán a cargo de la demandante. **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

LUCY STELLA VÁSQUEZ SARMIENTO
Magistrada

LILLY YOLANDA VEGA BLANCO

Magistrada

LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

Magistrado