



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL.

DEMANDANTE: COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES SAS
ATENCOM SAS

DEMANDADO: YULY PAULIN SILVA ALAPE

RADICACIÓN: 11001 31 05 036 2021 00006 01

MAGISTRADA PONENTE: ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN

Bogotá, D.C., veintidós (22) de noviembre de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto 806 de 4 de junio de 2020 emitido por el Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia, artículo 15 y concordantes y el Acuerdo PCSJA20-11567 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, artículo 10, a resolver el recurso de apelación presentado por la parte demandante contra la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2021 por el Juzgado Treinta y Seis (36) Laboral del Circuito de Bogotá.

ANTECEDENTES

La sociedad demandante mediante apoderado judicial promovió acción especial de fuero sindical, solicitando se declare que la señora YULY PAULIN SILVA ALAPE, es trabajadora de la sociedad COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES S.A.S. – ATENCOM S.A.S., desde el día 01 de mayo de 2013, en virtud del contrato de trabajo suscrito entre las partes y que en la actualidad desempeña el cargo de Prevendedor; que es miembro de la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN Y SUS SERVICIOS “SINTRALS”, en su calidad de Cuarto Suplente de la Junta Directiva; que goza actualmente de la garantía de fuero sindical y que incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, e incumplió gravemente lo establecido en los numerales 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del

Trabajo, el numeral 1° y 5° del artículo 58 y en el numeral 4° y 5° del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, las cláusulas 1ª y 6ª del Contrato de Trabajo, así como, lo establecido los numerales 4, 10, 11, 13 y 28 del artículo 42 y los numerales 14 y 16 del artículo 44 y el artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo, para que como consecuencia de lo anterior, se ordene el levantamiento de fuero sindical y se conceda permiso para despedir con justa causa.

Como fundamento de sus pretensiones manifestó que las partes el 1 de mayo de 2013 celebraron contrato de trabajo a término indefinido donde la demandada se obligó a prestar sus servicios en el cargo de prevendedor, que de conformidad con el reglamento interno de trabajo es obligación del prevendedor realizar las visitas de forma presencial a los clientes de acuerdo con la frecuencia del día, además de cumplir las rutas asignadas en el día, visitando todos los clientes que se asignen a la misma o los que se le asigne por necesidades del servicio, al igual que respetar las prácticas comerciales establecidas para cada uno de los clientes tales como paqueteos, promociones, aplicación de descuentos al detallista y la demás establecidas en las políticas de la Compañía o que le indiquen sus superiores; indicó que YULY PAULIN SILVA ALAPE, tiene asignada la ruta número BS3288.

Añadió que el día 09 de noviembre de 2020 se realizó “auditoria visita mercado” a los clientes de la Compañía, con el fin de verificar y garantizar la calidad del servicio prestado, de los resultados de dicha auditoría se evidencian inconsistencias en los clientes asignados a la ruta BS3288, que correspondía a la demandada.

Señaló que mediante comunicación escrita de fecha 09 de diciembre de 2020, la sociedad ATENCOM S.A.S. citó a diligencia de descargos para el día 10 de diciembre de 2020 a la señora YULY PAULIN SILVA ALAPE con el fin de que rindiera su versión de los hechos, en dicha calenda se adelantaron los descargos y la demandada estuvo acompañada de representantes sindicales, indicó que la convocada en ningún momento negó el haber incurrido en los incumplimientos que se le atribuían, por lo que trasgredió las políticas y reglamentos de la Compañía, circunstancias que constituyen falta grave que conlleva a la finalización del contrato de trabajo con justa causa imputable a la misma.

Al no haber sido devueltas las ventas realizadas por la señora YULY PAULIN SILVA ALAPE a nombre de clientes quienes no la solicitaron ni recibieron, estas ventas hicieron parte de su cumplimiento de metas para aumentar su remuneración de acuerdo con la cláusula cuarta del contrato de trabajo, recibiendo así un beneficio económico.

Finalmente, señaló que, mediante comunicación del 14 de diciembre de 2020, finalizó el contrato de trabajo con justa causa de la señora YULY PAULIN SILVA ALAPE, decisión que está sujeta a la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical de la trabajadora.

El día 16 de junio de 2021, se celebró audiencia de que trata el art 114 del CPT y de la SS en la que la parte accionada mediante apoderado judicial, presentó *contestación a la demanda*, señalando que no se oponía a las pretensiones primera, segunda, y tercera.

Frente a las pretensiones 4°, 5° y 6° se opuso bajo el argumento de que la demandante ha venido promoviendo acciones ordinarias mediante las cuales pretende la desafiliación de los trabajadores pretextando que el objeto social de esta no tiene relación alguna con la actividad de la empresa. De la misma manera y en periodo de pandemia ha promovido acciones de levantamiento de fuero sindical contra dirigentes de la misma organización con los mismos argumentos y las presuntas faltas de esta demanda, lo que refleja una actitud antisindical.

Además, desde el mismo momento en que la demandada se afilió a la organización sindical la conducta empresarial cambió contra ella y se iniciaron varias actividades procurando que renunciara al sindicato.

Las presuntas faltas son actos pre constituidos por la empresa con el fin de establecer una presunta causal de terminación del contrato de trabajo, la señora Silva ha realizado las labores de conformidad con el desarrollo de su contrato laboral y las instrucciones que la empresa da en cada caso, por lo que las faltas atribuibles no son ciertas, es una persecución sindical que incluso raya con un tema de acoso laboral.

No existente las pretendidas justas causas que alega la empresa. -

Propuso como excepciones de mérito las que denominó como prescripción, inexistencia de la causa para demandar, inexistencia de la causa por activa, buena fe la de trabajadora y violación al debido proceso-

El A quo dio por no contestada la demanda a la organización sindical.

Posteriormente, la sociedad demandante procedió a *reformular* la demanda, aclarando que el nombre del cliente asignado a la demandada no es “olivos plaza” sino “olivos pizza”, y adicionando medios probatorios.

La convocada al proceso dio *contestación a la reforma de la demanda*.

DECISIÓN DE LA PRIMERA INSTANCIA

La Juez Treinta y Seis (36) Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia proferida el 15 de septiembre de 2021, absolvió a la demandada de las súplicas impetradas en su contra.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante presentó recurso de apelación con sustento en que las pruebas aportadas acreditan la justa causa imputada a la trabajadora.

PROBLEMAS JURÍDICOS

Dilucidar si se acredita la justa causa con la que la sociedad demandante pretende el levantamiento del fuero sindical de la encartada.

CONSIDERACIONES

El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. A su vez el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo, por lo que el interés del empleador dirigido a que se produzca cualquiera de estos eventos, debe adelantarse a través de un proceso especial dirigido a obtener el permiso respectivo.

En el presente caso no existe controversia respecto de la existencia de la Organización Sindical “SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN Y SUS SERVICIOS - SINTRALS” ni la condición de aforada de la demandada quien forma parte de la junta directiva como cuarto suplente, conforme se acredita con la constancia de registro del acta de constitución en la carpeta certificaciones del Ministerio.

Luego, se puede colegir que la encartada es destinataria de las garantías que implica el fuero sindical consagrado en el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se tiene entonces, que el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo. enseña cuales son las justas causas para autorizar el despido, indicando en su literal b) lo siguiente: (...) *Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato (...).*

Así las cosas, existe un desarrollo jurisprudencial que establece que el derecho de asociación no es absoluto y se requiere examinar su protección de acuerdo con la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido, por lo tanto, la Sala procederá a examinar la forma como sucedieron los hechos.

En el caso bajo estudio, la parte actora busca obtener permiso para despedir a la trabajadora al indicar que incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, e incumplió gravemente lo establecido en los numerales 2°, 4° y 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el numeral 1° y 5° del artículo 58 y en el numeral 4° y 5° del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, las cláusulas 1ª y 6ª del Contrato de Trabajo, así como, lo establecido los numerales 4, 10, 11, 13 y 28 del artículo 42 y los numerales 14 y 16 del artículo 44 y el artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo.

Las faltas que se le reprochan a la demandada son las siguientes:

No visitar al cliente “Frutas y Verduras Ángel” en lo corrido del año 2020 y al cliente “Supermercado Maxiahorro” por más de 10 meses, desconociendo con ello, la obligación de cumplir con la ruta asignada para cada día.

No visitó presencialmente a los clientes “Jhonnys Brasas” y “Olivos Pizza” de conformidad con las frecuencias establecidas, tomando el pedido de manera telefónica.

Cargar pedidos a los códigos de los clientes “Frutas y Verduras Angel” en y “Supermercado Maxiahorro” en lo corrido del año 2020, los cuales no son reconocidos por los clientes ya que indican no haberlos realizado ni recibido.

Descendiendo al caso de autos, le corresponde a la Sala recordar que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, contempla dos situaciones para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del empleador, la *primera*: 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, y la *segunda*: cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento.

En ese orden de ideas, en el primer evento, la gravedad debe ser calificada por el juez, y en el segundo, la calificación de “grave” ya consta en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, lo que de contera constituye una justa causa para dar por terminado el contrato.

En el artículo 58 del C.S.T., se menciona el numeral 1, esto es, *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*

Del mencionado texto de despido se observa, que la sociedad demandante de forma taxativa señaló que el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales de la demandada adquiriría la connotación de “graves”.

Igualmente, se observa en el archivo audiencias- contestación – pruebas, carpeta contestación de la demanda, archivo 4. copia del contrato de trabajo en el que se señaló:

(...) 1. OBJETO DEL CONTRATO Y EXCLUSIVIDAD: EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y este se obliga a: (...) 2. *Cumplir los deberes de su cargo con base en las funciones y las órdenes que se le asignen en los manuales, reglamentos, circulares, cartas y memorandos, los cuales debe acatar y son parte integral del presente contrato (...)* 7. *Utilizar única y exclusivamente el software previamente autorizado por el EMPLEADOR para la prestación de sus servicios. (...)*

6. **FALTAS GRAVES:** *Los contratantes de común acuerdo califican como graves las siguientes faltas del TRABAJADOR que constituirán justas causas para terminar el Contrato de Trabajo unilateralmente en cualquier tiempo el presente contrato de trabajo, además de las establecidas por la ley, en especial las consagradas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en las disposiciones reglamentarias y en el Reglamento Interno de Trabajo de La Compañía:*

1) *Cualquier incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Contrato o en el artículo 58 del C.S.T:*

2) *La violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias o de una orden que le imparta el EMPLEADOR;*

(...)

14) *El que no cumpla con las responsabilidades y funciones asignadas a su cargo; (...)*

Por su parte, el reglamento interno de trabajo que milita en el mismo archivo, señala que son obligaciones especiales del trabajador

(...) 1. *Realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados.*

(...)

4. *Visitar de manera presencial a los clientes establecidos en la frecuencia del día.*

13. *Cumplir cabalmente con la ruta asignada en el día, visitando a todos los clientes que pertenecen a la misma, así como aquellos que por las necesidades del mercado le sean indicados por sus superiores (...)*

De tal manera que tanto en el contrato de trabajo, al que ya se hizo referencia, como en el reglamento de trabajo se constata, que las partes de manera pretérita determinaron como “grave” las faltas endilgadas a la pasiva, esto es, el incumplimiento de las obligaciones.

Descendiendo al caso de autos, tenemos que la juez de primera instancia absolvió a la demandada al considerar que no se probaron las faltas endilgadas a la trabajadora, en primer lugar, porque no hay certeza si los clientes recibieron o no los pedidos; segundo de los formatos de auditoría no se puede deducir que quien recibió la visita fuera el dueño del establecimiento de comercio; tercero, la demandada dejó transcurrir 10 meses sin verificar si la accionada realizaba las visitas presenciales a los clientes; cuarto, los pedidos por whatsapp son una práctica normal y no existe en el reglamento o contrato cláusula que diga que no se puede hacer pedidos a través de esta plataforma, quinto, el reglamento no consagra como falta grave dejar de visitar un cliente.

En ese horizonte, para resolver el recurso de apelación relacionado con la *indebida valoración probatoria*, que se reprocha al A-Quo, la Sala revisará el material probatorio encontrando lo siguiente:

La *demandante en su interrogatorio* manifestó haber sido capacitada en sus funciones como pre vendedora, dentro de las cuales está la de visitar al

cliente de forma presencial, de acuerdo con la frecuencia que le fijara el empleador; aceptó que los clientes Frutas y Verduras, Maxiahorro, Jhonnys Brasas y Olivos Pizza estaban asignados a su ruta, pero el primero de ellos solo le fue asignado hasta junio de 2020, explicó que los clientes son visitados presencialmente, pero a veces al cliente se le olvida algún producto, entonces proceden a escribirle por whatsapp para que les añada ese ítem; refirió que con el cliente Frutas y Verduras el pedido normalmente lo hacía el señor Ángel o su esposa, pero no recuerda la orden que dio origen a la queja; esa misma situación ocurrió con el cliente Maxiahorro; añadió que tiene una máquina que certifica la georeferenciación o las coordenadas y determina si se visitó el cliente o no; confesó que no tiene autorización para que se tome el pedido por whatsapp porque para eso su función como pre vendedora es hacer las visitas presencialmente, pero es diferente cuando el cliente le escribe para que añada algo, señaló que tiene asignados entre 89 a 90 clientes por día, finalmente, indicó que al cliente Jhonnys Brasas lo visitaba 1 vez por semana, los días jueves, a Maxiahorro cada 8 días y Olivos Pizza 2 veces a la semana.

Mientras que el *represente legal de la sociedad demandante* indicó que la demandada debe tomar los pedidos a los clientes de manera presencial, pero la entrega de los mismos está asignada a un tercero o aliado, explicó que lo que se reprocha a Yuli es que el pedido que se hizo no fue reconocido por los clientes, no fue un pedido consensuado porque no se hizo una visita presencial, además, algunos pedidos no llegaron al cliente y no se sabe dónde fueron entregados; anotó que los clientes diarios asignados a la encartada eran en promedio 70, ellos como compañía establecen la ruta y los días en que se debe visitar al cliente, finalmente, dijo que la empresa proveedora no reportó inconsistencias respecto de la entrega de los productos.

Se recibió el testimonio de *Jefferson Andrés Granados Moreno –supervisor de recursos humanos-*, quien en síntesis, dijo que en el servicio telefónico de la empresa se recibió la queja del cliente “*Frutas y Verduras*”, asignado a la demandada, relacionada con un pedido que no fue solicitado por ese usuario y con esa alerta el jefe de ventas realizó una auditoría en el mercado, se dirigió directamente a las instalaciones del cliente y también tomó muestras de otros clientes para evidenciar si existía otro incumplimiento, el resultado de la auditoría arrojó que Yuli no visitaba presencialmente a los clientes con el agravante que el cliente no reconocía el pedido que había sido reportado, agregó que es posible que el proveedor suministre el número del celular al cliente para solicitar el pedido ,pero el pedido debe hacerse presencialmente no se puede recibir a través de Whatsapp, porque la función de pre vendedor es hacer visitas presenciales, explicó que no recuerda quien presentó la

queja del cliente Frutas y Verduras, respecto de Jhonnys Brasas y Olivos Pizza el jefe de ventas realizó una visita al establecimiento y se determinó que la demandada no visitaba a dichos usuarios; señaló que Yuli tiene una maquina handheld que permite identificar donde se atiende al cliente, pero esa tecnología solo se perfeccionó hasta el 2021, porque para cuando ocurrieron los hechos solo reportaba las rutas, los pedidos y las frecuencias del día, finalmente, indicó que la encartada tenía asignados un promedio de 70 clientes diarios.

William Enrique Gutiérrez Parejo – gerente de ventas-, explicó que en octubre o noviembre de 2020 se recibió una llamada de un cliente donde se informaba que no estaba siendo visitado por la pre vendedora demandada, esa alerta se le asignó al jefe de venta correspondiente quien se trasladó a las instalaciones del cliente confirmando que la señora Silva no lo visitaba, esa situación se plasma en el formato de visita con la firma y letra del cliente, agregó que como consecuencia de ello, el jefe de venta tomó la base de datos de Yuli y al azar seleccionó otros clientes donde se evidenció una situación similar y además se constató que esos clientes no hicieron ningún pedido, relató que la función de la encartada es visitar los clientes asignados, que ella cuenta con un dispositivo handheld que permite visualizar los clientes programados en cada frecuencia, es decir, para cada uno de los días de la semana, allí reposa toda la información relevante de los clientes y la maquina permite validar que cliente falta por visitar y cuales se han podido cerrar exitosamente, pero solo hasta el 2021 se implementó correctamente el gps que sigue la ruta del pre vendedor; indicó que si Yuli Silba no visita a los clientes incurre en una falta grave de sus obligaciones porque la razón de ser del pre vendedor es visitar presencialmente al cliente para realizar sus pedidos; agregó que el proveedor no puede recibir pedidos por Whatsapp porque el modelo de venta que tiene la compañía es visitar al cliente presencialmente, pero es cierto que en esa relación comercial seguramente el proveedor suministre su número de celular; agregó que las auditorias se hacen eventualmente y solo cuando se genera una alerta; indicó que la falta grave en la que incurrió Yuli consistió en no visitar los clientes, enviar pedidos que los clientes no hicieron y dejar de visitar un cliente por más de 10 meses, reiteró que la demandada generó pedidos que no fueron reconocidos en las visitas por el cliente.

Miguel Ángel Ortega Muñoz – pre vendedor-, señaló que la compañía obliga a sus trabajadores a hacer el rol de 12 pasos de la venta, es decir, se llega a donde el cliente, se saluda se habla con él, se mira que falta del inventario, se organiza la nevera se solicitan los faltantes de productos y se impulsa los focos comerciales, se visitan en promedio 70 u 80 clientes diarios; explicó que tienen un artefacto que se llama handheld donde se ingresa el pedido,

mediante unos códigos y con ese dispositivo el empleador mira la georeferencia, esto es, que se esté visitando al cliente, la empresa puede darse cuenta si se visitó el cliente; dijo que la entrega del pedido lo hace un tercero y que las auditorias que se realizan son una forma de persecución por estar afiliados al sindicato; señaló que hay clientes que tienen el número de teléfono de ellos porque puede que cuando los visite, el negocio esté cerrado entonces los llaman y hacen el pedido por WhatsApp, aun cuando no está establecido que se pueda tomar el pedido de esa forma, pero como se debe trabajar por la comisión, se debe buscar la venta, la mejor manera es esta para cumplir con los indicadores.

Finalmente, el señor *Orlando Araque* no ofreció mayor ilustración a la Sala sobre el particular.

Como prueba documental se trajo al proceso el acta de descargos de donde se puede extraer lo siguiente: i) que a la demandada le fue asignada la ruta BS3288, ii) que tenía a su cargo el cliente “Supermercado Maxiahorro” al que visitaba los días jueves, “Frutas y Verduras Ángel” al que visitaba martes y viernes, “Jhonnys Brasas” al que visitaba los días jueves y “Olivos Pizza” que era visitado los lunes y jueves, iii) la señora Yuli Silva aceptó que cuando este último cliente tiene cerrado el establecimiento no vuelve a pasar porque la zona es muy complicada, por lo que éste le escribe por WhatsApp y le solicita el pedido, también agregó que *“ En el tema de los clientes que se atienden según por WhatsApp cuando nosotros como prevendedores tenemos días en los que tenemos 90-100 clientes y además de las instrucciones de la compañía que debemos hacer coberturas, ejecución, que el cliente compre los lanzamientos yo como preventista cuando un cliente tiene cerrado le dejé un papel con el número telefónico y a la hora específica que pase en el momento que el cliente se da cuenta del papel lo que hace él es escribirme por WhatsApp por iniciativa de él para solicitar el pedido”*.

También se incorporaron las diferentes auditorias de las que se puede extraer que la prevendera asignada a los clientes “Supermercado Maxiahorro”, “Frutas y Verduras Ángel” “Jhonnys Brasas” y “Olivos Pizza”, no visita a los mismos o toma sus pedidos vía WhatsApp.

Obra el perfil del cargo de prevendedor geográfico al que se le asignaron las siguientes funciones: *“1. Visitar el 100% de los clientes 2. Ejecución en las neveras 3. Tomar pedidos 4. Servicio al cliente 5. Verificar su maestro de clientes 6. Realizar negociaciones 7. Administrar y ejecutar material POP 8. Demás funciones impartidas por el JV”*

Al igual que la Lista de clientes asignados a la ruta BS3288, dentro de los cuales se resaltan los siguientes:

COD 1224024666 NOMBRE FRUTAS Y VERDURAS **RAZON SOCIAL** ANGEL CASTILLO PEREZ MIGUEL ANGEL **NIT/CC** 121804140

COD: 1224128626 NOMBRE: OLIVOS PIZZA **RAZON SOCIAL** MEDINA AREVALO JESUS RAUL **NIT/CC** 882448880

COD 1224197377 NOMBRE JHONNY BRASAS **RAZON SOCIAL** NOGUERA YHAN JARRYNSON **NIT/CC** 14295553

COD 1224112803 NOMBRE SUPERMERCADO MAXIAHORRO **RAZON SOCIAL** GIRALDO MARIN DAHIANA **NIT/CC** 1013618893

Bajo ese panorama y de conformidad con el material probatorio referido en líneas anteriores, la Sala procede a verificar si la sociedad accionante tomó la determinación de finalizar el contrato de trabajo de la demandada amparada en una justa causa, anunciando desde ya que en el caso bajo análisis la razón está de parte de la empresa demandante por las razones que seguidamente pasan a explicarse:

Como ya se anunciara, la carta de terminación del contrato adiada el 14 de diciembre de 2020, establece que la decisión de la empleadora de finalizar el contrato de trabajo se soportó en el incumplimiento por parte de la trabajadora de sus obligaciones contempladas en el reglamento interno y demás políticas que rigen la relación laboral.

Respecto de las faltas endilgadas a la demandada, es de anotar que el empleador logró acreditar las mismas, por lo siguiente:

1. Está probado que a Yuli Paulin Silva Alape le fue asignada la ruta BS3288 desde enero de 2020, al igual que los clientes “Supermercado Maxiahorro”, “Frutas y Verduras Ángel”, “Jhonnys Brasas” y “Olivos Pizza”, así se deduce de la diligencia a descargos, los interrogatorios de parte y la prueba testimonial recaudada.
2. Con la auditoria adosada al expediente, el reporte “SAP ID Contacto CIS; No 5211559”, al igual que los testimonios de Jefferson Andrés Granados Moreno y William Enrique Gutiérrez Parejo se prueba la queja elevada por el cliente “**Frutas y Verduras Angel**” consistente en que “*HACE APROX. 2 AÑOS NO REALIZA PEDIDOS PERO EL DÍA DE HOY LE LLEGO UN PEDIDO*”.

Sobre el particular, debe anotarse que para la Sala el documento denominado “AUDITORIA VISITA MERCADO” cuenta con pleno valor probatorio para acreditar la tesis de la sociedad demandante, en *primer lugar*, porque la parte accionada si bien, desconoció el mismo al momento de contestar la demanda, no lo es menos que, tampoco solicitó la ratificación de dicha instrumental, ni en sede judicial, ni al momento de realizar la diligencia de descargos en la que se limitó a indicar “ *me reservo el derecho a la respuesta*” (pregunta 26), lo que permite concluir que, en efecto, la señora Silva Alape no visitó de manera presencial a dicho cliente en lo corrido del año 2020, al punto que se indica que no se realizaba pedido desde hace más de 2 años; y en *segundo lugar*, porque se observa que quien atendió la auditoría fue el señor Miguel Ángel Castillo, misma persona que aparece en la lista de clientes asignados a la ruta BS3288 así “COD 1224024666 NOMBRE FRUTAS Y VERDURAS RAZON SOCIAL ANGEL CASTILLO PEREZ MIGUEL ANGEL NIT/CC 121804140” (f.º 132 archivo 04).

3. A idéntica conclusión se arriba respecto del cliente “**Supermercado Maxiahorro**”, como quiera que tampoco se solicitó la ratificación del documento contentivo de la auditoría adelantada por el empleador, aunado a que la convocada en diligencia de descargos tampoco esgrimió ninguna justificación al respecto, en la medida que solamente acertó a señalar “*Me reservo mi respuesta*”, siendo del caso precisar que en el curso de la primera instancia no se allegó probatorio alguno con el cual se acreditara que en efecto Yuli Paulin realizaba visitas presenciales al mencionado cliente.
4. Frente a los clientes “**Jhonnys Brasas**” y “**Olivos Pizza**”, se le reprocha a la señora demandada que además de no visitar a los clientes de manera presencial, realizaba los pedidos vía WhatsApp.

Al respecto se aportaron los documentos contentivos de las visitas realizadas a estos clientes, en los que se registra que para el caso de “**Jhonnys Brasas**”, el pedido solo se hace por WhatsApp, mientras que con el cliente “**Olivos Pizza**”, la prevendedora lo visita los días lunes y martes, pero el día jueves el pedido se hace por medio de esa aplicación.

Cabe anotar que quienes suscriben las auditorías son las mismas personas que aparecen relacionadas en la lista de clientes asignados a la ruta BS3288 que debía cubrir la convocada.

En esa dirección, tenemos que la demandante en su interrogatorio de parte aceptó que no tenía autorización para realizar pedidos por dicha aplicación, porque su función como preventista es tomar el pedido de manera presencial, no obstante, aclaró que cuando a los clientes “Jhonnys Brasas” y “Olivos Pizza”, se le olvida algún producto, éste le escribe para que se le añada el pedido, igualmente, se tiene que en la diligencia de descargos la señora Silva Alape, sobre este particular, aceptó ejecutar dicha práctica cuando señaló: *“En el tema de los clientes que se atienden según por WhatsApp cuando nosotros como prevendedores tenemos días en los que tenemos 90-100 clientes y además de las instrucciones de la compañía que debemos hacer coberturas, ejecución, que el cliente compre los lanzamientos yo como preventista cuando un cliente tiene cerrado le dejo un papel con el número telefónico y a la hora específica que pase en el momento que el cliente se da cuenta del papel lo que hace él es escribirme por WhatsApp por iniciativa de él para solicitar el pedido.*

Además de lo anterior, se cuenta con el testimonio del señor *Miguel Ángel Ortega* quien indicó que no está establecido el *WhatsApp* para tomar el pedido, pero como *Atencom* es una empresa comercial, y se debe trabajar por la comisión, al igual que buscar la venta, la mejor manera de lograr este cometido es utilizar dicha aplicación.

Bajo ese panorama para la Sala resulta evidente que la demandada, en efecto, incurrió en las faltas que le enrostró su empleador, relacionada con el incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias, como quiera que se probó en esta causa que la señora Yuli Paulin Silva Alape no visitaba de manera presencial a los clientes ya referidos, siendo esta una de sus funciones principales, sumado a que utilizaba un mecanismo no autorizado para realizar los pedidos.

En conclusión, al quedar establecido la ocurrencia de los hechos que se le endilgan a la trabajadora y que se constituye en justa causa para la terminación del contrato de trabajo, se concluye que la determinación adoptada por el A Quo debe ser revocada y, en esa medida resulta procedente impartir la autorización deprecada por la activa.

Costas en esta instancia no se impondrán costas por considerar que no se causaron.

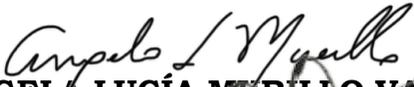
En mérito de lo expuesto, la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

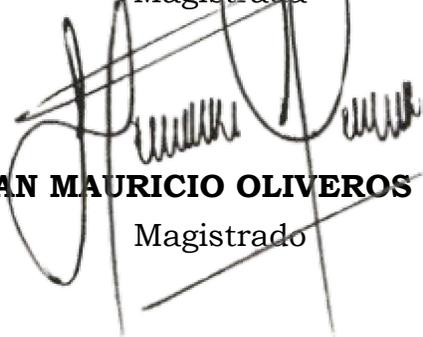
RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2021 por el Juzgado Treinta y Seis (36) Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar **ORDENAR** el levantamiento del fuero sindical y como consecuencia de ello, **AUTORIZAR** a la COMPAÑÍA DE SERVICIOS COMERCIALES SAS – ATENCOM SAS a desvincular a la demandada YULI APULIN SILVA ALAPE, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN
Magistrada


HERNAN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado


HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado