

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C.

SALA LABORAL

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL DE JARDINES DEL APOGEO S.A
CONTRA MARIBEL CAMARGO VARGAS.

Con el debido respeto para con la mayoría de la sala, procedo a dar las razones por las cuales que aparto de la decisión adoptada al decidir el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida en primera instancia dentro del proceso de la referencia, que debió ser revocada: No se controvierte en el sub examine, la existencia del contrato de trabajo vigente entre las partes ni la condición de aforada de la demandada.

En este orden, aduce Jardines del Apogeo, la comisión por parte de señora Maribel Camargo de una falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa. Falta consistente en el incumplimiento de los presupuestos de ventas establecidos por la compañía para los meses de enero, febrero y marzo de 2019, al haber alcanzado únicamente los siguientes niveles de ventas: para enero un monto de \$370.000,00. de un aproximado 4.6% del presupuesto asignado; para febrero un monto de \$695.000,00 un aproximado del 8,6% del presupuesto asignado y para marzo un monto de \$2.905.000,00 que corresponde al 36% del presupuesto asignado. Dentro de la categoría de novato que se le asignó, siendo el presupuesto de \$8.000.000,00 mensuales.

Ahora, al examinar el reglamento interno de trabajo, no encuentro que dicha conducta esté instituida como justa causa grave para terminar el contrato de trabajo (art. 47), como tampoco en el contrato de trabajo, ya que en este último se habla de “ Haber tenido un volumen de Ventas inferior a doce (12) Unidades por 2 meses consecutivos” que es diametralmente diferente al comportamiento mencionado en la demanda, ya aludida, por lo que el análisis debe realizarse

desde la óptica del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, esto es que el juez debe ponderar la gravedad de la falta, si se prueba la comisión de la misma.

Ahora, en caso de demostrarse la ocurrencia del hecho constitutivo de la falta, resulta imperativo acotar que no es cualquier falta la que da lugar a la terminación del vínculo laboral con justa causa sino que tiene que ser de tal naturaleza que conlleve el calificativo de grave, esto es, que el desconocimiento de esas obligaciones y prohibiciones tienen que ser de una importancia que menoscabe en forma real la armonía, el buen desarrollo de la empresa o ponga en peligro los bienes de la empresa o seguridad de la misma o de los compañeros de trabajo o en el caso investigado del incumplimiento de las metas . “La gravedad -cuyo neto sentido etimológico es peso- y resulta de tan difícil mensura para el juzgador suele ser, como en el caso del ord. 8º del artículo 62 del C.S.T., en énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicio al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que pueden usarse por una de ellas en su exclusiva convivencia y como instrumentos lesivos de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen al Juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En este caso como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los artículos 58 y 60 del C.S.T., y su violación grave, expresaba así por el ord. 8 del artículo 62 Ibidem, el juzgador califica con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos” (casación del 7 de julio de 1958). Aunado a que una cláusula del contrato de trabajo en que se establece metas en el cumplimiento de la labor contratada, éstas deben fijarse en forma razonable y no de manera caprichosa, evento que no figura acreditada dentro del proceso, esto es los estándares de productividad y metas que debía cumplir mensualmente la demandada , a efecto de determinar la razonabilidad de las mismas (estudio del mercado del sector, muestreo de las posibilidad de ventas del producto, acogida del producto en el mercado, fluctuación del mercado, etc...) y que determine que la trabajadora estaba en la posibilidad de cumplirlos (Nemo potest ad impossibile obligari), y que el desacato conlleve la terminación unilateral del

contrato de trabajo, que constituye la decisión de mayor trascendencia dentro del desenvolvimiento de esa relación jurídica para el trabajador. Por ello dichos estándares y metas no pueden ser el fruto de una mera imposición de la empleadora sin ningún criterio serio, que exponga al trabajador para que en cualquier momento pueda ser despedido con justa causa con fundamento en que no alcanzó las metas o productividad pactada. Por el contrario la arbitrariedad brota del documento de folio 60 (físico), o 83 (digital), donde se fija el reto para el 2019, y se determina que para la categoría de novato para “ Todos los asesores que durante el año de 2018 lograron un promedio de ventas inferior a \$4.000.000” el objetivo para el 2019 es “Lograr Ventas Mayores a \$8.000.000”, sin ningún soporte que hagan viable el cumplimiento de las mismas, que implica un aumento de más del 100%. De ahí, que una cláusula, en ese sentido, es ineficaz en las voces del artículo 43 del CST, reiterando que en verdad, no existe un postulado ni en el contrato de trabajo ni en el reglamento interno de trabajo, de tal alcance. Tanto que en la misiva de terminación del contrato se señaló “ no cumplió con los presupuestos de ventas establecidos por la Compañía”.

Entonces, vista la conducta achacada a la demandada, previa observancia de lo antes anotado, no encuentro que exista justa causa y menos la connotación de grave, que amerite la terminación del contrato de trabajo. Pues, si bien no se cumplió con las metas fijadas por la empresa, ello no obedeció a culpa de la demandada, si no a diversas situaciones, por ejemplo parte de enero de 2019 estuvo disfrutando de vacaciones, tenía permiso sindical, la distribución de clientes, que permitiera ventas en el monto asignado, zona asignada, etc...) así el testigo Orlando Tibaduiza Méndez, igualmente asesor comercial, da cuenta que “ En la empresa se ha presentado una situación desfavorable a los asesores antiguos, antes se podían vender todos los productos estando en la planta, en los puntos y ahora no se presenta esa oportunidad en especial para los antiguos, porque la empresa creo los famosos convenios que benefician a los vendedores que no llevan el mismo tiempo, llevan menos, a mí con eso se me ha presentado mucho problema porque trayendo yo los clientes resultan afiliados con capillas de la fe, Mapfre y resulta que yo no los pude atender

Se asignan los puntos de venta a dedo”. Mas aún, en la demanda se dice que “Los incumplimientos de la señora MARIBEL CAMARGO VARGAS han sido reiterados, pese a los continuos requerimientos verbales y escritos efectuados por le empresa, ya que en los años 2017 y 2018, también reportó bajos volúmenes de ventas conforme

está detallado en el informe de fecha 10 de abril de 2019 emitido por el Gerente Comercial" lo que pone en claro, que esas metas eran, contrario a lo pretendido por la demandante, difíciles de realizar, de lo cual conocedora, y no justifica que luego aduzca dicho hecho como una justa causa.

Sin más disquisiciones, dejo a salvo el voto.


Miller Esquivel Gallardo