



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**  
**SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

**WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA**

Magistrado Ponente

**AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO**

**Proceso: 110013105004201900376-02**

En Bogotá D.C., hoy treinta y uno (31) de enero de dos mil veintidós (2022), fecha y hora previamente señalada en auto anterior, el suscrito se constituye en audiencia pública con el fin de proferir sentencia, en asocio de los Dres. Miller Esquivel Gaitán y Luis Carlos González Velásquez.

**TEMA:** Fuero sindical - Levantamiento de fuero.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante en contra de la sentencia proferida el 9 de abril de 2021 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso especial laboral de fuero sindical promovido por JARDINES DEL APOGEO S.A. en contra de MARIBEL CAMARGO VARGAS.

**ANTECEDENTES**

JARDINES DEL APOGEO S.A, promovió demanda especial laboral de fuero sindical -permiso para despedir contra MARIBEL CAMARGO VARGAS, para que se declare que existe justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; y en consecuencia, se levante su fuero y se otorgue el permiso para que la empresa pueda desvincularla; lo que resulte *ultra* y *extra petita* y las costas y agencias en derecho.

Como fundamento material de sus pretensiones, en síntesis manifestó que, la demandada se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 17 de agosto de 2006, desempeña el cargo de asesora comercial el cual tiene un rol importante ya que influye con el cumplimiento de las metas comerciales que genera ingresos a la compañía los cuales le permiten satisfacer sus obligaciones económicas, sociales y brindar un adecuado retorno de la inversión de capitales al grupo de

accionistas, como funciones, entre otras, debe cumplir el presupuesto mensual, semestral y anual de ventas asignado y asistir a las reuniones programadas por el director de ventas, acatar las instrucciones conforme el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo; se le brindó capacitación para el desarrollo de sus funciones; pese a conocer sus obligaciones contractuales incurrió en grave negligencia e indisciplina ya que incumplió los presupuestos de ventas establecidos por la compañía para los meses de enero, febrero y marzo de 2019, por lo que se le asignó la categoría de novato por su bajo nivel de ventas reportado en el año 2018; para el año 2019 los presupuestos de ventas mensuales establecidos correspondieron a \$8.000.000 mensuales; pero siguió reportando un bajo nivel de ventas, estando muy por debajo de la mitad del presupuesto de ventas del primer trimestre del año 2019; su incumplimiento ha sido reiterado pese a los continuos requerimientos verbales y escritos efectuados en los años 2017 y 2018; en lugar de cambiar muestra intención de mala fe de querer afectar a la compañía pues reduce y afecta los ingresos económicos, incluso los mínimos necesarios para asumir sus gastos necesarios de operación; varios de sus compañeros han presentado buenos resultados en la línea de ventas en los años 2018 y 2019 permitiendo establecer que las metas se pueden cumplir incluso llegando a superar el 150% del presupuesto establecido por la compañía; cuenta con herramientas de formación y capacitación, portafolio de productos y servicios, y un jefe o director de ventas quien la apoya, guía, desarrolla, acompaña y motiva, sin hacer uso de ellas, incumpliendo igualmente con los procedimientos establecidos por el empleador, con resultados de bajos niveles de atención al cliente, bajos niveles de ingresos para la compañía y elevación de las reclamaciones, etc; por tales razones se le inició un proceso disciplinario en el que se le escuchó en diligencia de descargos junto con dos miembros de la organización sindical, contestando de forma evasiva y luego de firmada el acta de esa diligencia tacho la firma que impuso en las primeras hojas; todas las anteriores conductas configuran por sí solas una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; teniendo en cuenta que se pactó de forma expresa en la cláusula octava que se podrá dar por terminado el vínculo laboral por las siguientes causas que se calificarán como graves: a) la violación por parte de trabajador de cualquiera de las obligaciones legales, reglamentarias o contractuales, b) haber tenido un volumen de ventas inferior (al establecido por la empresa) por 2 meses consecutivos; actualmente está amparada por fuero sindical toda vez que forma parte de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de los Cementerios de Colombia “SINTRACEMENTERIOS” desempeñando el cargo de Tesorera tal como se evidencia en las comunicaciones suministradas por el Ministerio del Trabajo; por solicitud de la trabajadora se cambió su categoría de novato a senior, con lo cual las metas cambiaron de \$8.000.000 a \$15.000.000, meta que tampoco cumplió para los meses de mayo, junio y julio de 2017, por lo cual se le citó a diligencia de descargos llevada a cabo el 14 de agosto de 2019, su conducta distrae a otros vendedores y con la comisión de sus faltas no compensa las obligaciones prestacionales y

convencionales (fls 2-19 expediente digital y reforma realizada en audiencia)

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

Notificada en legal forma la demandada dio contestación de manera verbal en audiencia pública del 16 de agosto de 2019 en donde se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, negó los hechos salvo los relacionados con su vinculación mediante contrato a término indefinido, el cargo que desempeña, su experiencia laboral, sus obligaciones, la subordinación, el entrenamiento y capacitación que ha recibido, el proceso disciplinario en su contra, las normas del C.S.T., y, que actualmente se encuentra amparada por el fuero sindical. No propuso excepciones.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia proferida el 9 de abril de 2021, resolvió: 1) declarar que Maribel Camargo incurrió en la justa causa de terminación de contrato de trabajo, establecida en el C.S.T en concordancia con el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo; 2) ordenó el levantamiento de fuero sindical derivado de su condición de Tesorera de SINTRACEMENTERIOS; 3) concedió a Jardines del Apogeo S.A autorización para despedir a la demandada; y 4) condenar en costas a la demandada, fijó las agencias en derecho en la suma de un (1) SMLMV.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la anterior determinación, el apoderado de la demandada interpuso recurso de apelación en procura de que se revoque teniendo en cuenta que el contrato de trabajo celebrado entre las partes en el año 2006, vigente a la fecha, el cual no ha tenido ningún cambio desde entonces, no contempla la falta aducida por la empleadora como causal del despido, como tampoco se halla en reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva ni en la ley, constituyendo las metas señalas que hipotéticamente no cumplió la trabajadora un plan de incentivos anual donde las personas que lo cumplían, de acuerdo con la categoría, tenían derecho a unos premios como viajes, habiendo cumplido la misma con sus labores de conformidad a su contrato; además, como activista sindical

obtuvo permisos para desarrollar tal actividad, acatando las órdenes impartidas por la compañía, y si eventualmente no pudo cumplir los presupuestos para el primer trimestre de 2019 con una suma equivalente a \$8.000.000, ello se debió a que no se le hicieron extensivos los convenios que la empresa tiene con otras entidades que son fuentes de trabajo muy amplias como se demuestra con las pruebas documentales y el testimonio del señor Jesús Orlando Tibaduiza Méndez cuando indicó que dichos convenios eran adjudicados a dedo, no existiendo procedimiento para distribuirlos de manera democrática que no se les entregaban a los sindicalizados como para poder cumplir con esas ventas al igual que otros trabajadores.

No observándose causal de nulidad que invalide lo actuado se procede a resolver la alzada previa la siguientes,

### **CONSIDERACIONES**

#### **PROBLEMA JURÍDICO**

El mismo se circunscribe a determinar si hay lugar al levantamiento del fuero sindical del que goza la demandada, y por consiguiente, si se debe o no autorizarse a la demandante JARDINES DEL APOGEO S.A para despedirla, previa verificación de la existencia de la justa causa alegada y si en ella incurrió la señora MARIBEL CAMARGO VARGAS.

#### **DE LA EXISTENCIA DEL SINDICATO Y LA CALIDAD DE AFORADA DE LA DEMANDADA**

No es objeto de discusión en la alzada la existencia de la organización sindical “SINDICATO DE TRABAJADORES DE LOS CEMENTERIOS DE COLOMBIA – SINTRACEMENTERIOS” como tampoco la calidad de aforada de la demandada, por ser miembro de la junta directiva del mismo donde ocupa el cargo de Tesorera, lo cual se constata igualmente con la constancia de registro modificación de la junta y/o comité ejecutivo de una organización sindical del Ministerio de Trabajo y la certificación expedida por el coordinador de archivo sindical (fls 85-90)

## **DE LA GARANTÍA DE FUERO SINDICAL**

El fuero sindical es una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores y a los empleados públicos que hagan parte de las directivas de los sindicatos, que sean sus miembros adherentes o fundadores de organizaciones sindicales, para permitirles cumplir libremente sus funciones en defensa de los intereses de la asociación, sin que por esto sean perseguidos o sean sujetos de represalias por parte de los empleadores. En virtud del fuero sindical, los empleadores que quieran despedir empleados aforados, deberán invocar una justa causa previamente calificada por el juez laboral. Incluso en los procesos de reestructuración, será necesario solicitar dicha autorización previa.

Para los casos de despido, la protección no es absoluta, sino que esta depende de que se configure una justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo, pero, se reitera, esta debe ser previamente calificada en vía judicial.

## **DE LA JUSTA CAUSA PARA LA TERMINACIÓN DEL VÍNCULO CONTRACTUAL Y EL CONSIGUIENTE LEVANTAMIENTO DE LA GARANTÍA DE FUERO SINDICAL**

En nuestra legislación, la acción de levantamiento de fuero sindical es el mecanismo dado al empleador, para que en el evento en que el trabajador aforado incurra en una conducta calificada como justa causa de despido, pueda acudir al Juez de trabajo para obtener el citado levantamiento, y la autorización para ejecutar la medida. Así, su objetivo es verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y el análisis de su legalidad o ilegalidad.

Según el artículo 410 del C.S.T., son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por fuero sindical, 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

A su vez, el artículo 62 estableció las causales de terminación del contrato de trabajo, entre las cuales, para el caso que nos ocupa, se destaca:

*“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.”*

Así las cosas, se remite la Sala a las faltas imputadas a la demandada consignadas detalladamente por la parte actora en la carta de terminación vista de folios 60 a 63, para luego entrar a determinar si, como lo afirma la censura en su recurso, las mismas no se encuentran contempladas como justa causa en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la convención o la ley.

En tal sentido la carta es del siguiente tenor literal:



Jardines del Apogeo S.A.  
 Bogotá, D.C., 01 de febrero de 2019

**MARIBEL CAMARGO**  
 Asesor Gerencial  
 C.C. 9.856.852

MARIBEL, BUENOS DÍAS, espero que usted se encuentre bien. Como le dije, le voy a dar un detalle de los datos de las ventas que usted me pidió. Los datos de las ventas que usted me pidió son los siguientes: en el mes de enero de 2019, las ventas fueron de \$1.000.000, en febrero de 2019, las ventas fueron de \$1.000.000 y en marzo de 2019, las ventas fueron de \$1.000.000. Como usted puede ver, las ventas no han crecido y esto es un problema para la empresa. Espero que usted pueda ayudarme a encontrar una solución para este problema. Gracias por su atención.

MES	MONTO DE VENTAS REALIZADAS	PORCENTAJE	NÚMERO DE FOLIOS CONSULTADOS
ENERO	1.000.000	4,6%	1
FEBRERO	1.000.000	8,6%	1
MARZO	3.600.000	36%	1

La empresa se ha comprometido a mejorar sus ventas y a cumplir con los objetivos establecidos en el contrato de trabajo. Espero que usted pueda ayudarme a encontrar una solución para este problema. Gracias por su atención.

El presente documento es una copia de la carta de terminación de contrato de trabajo emitida por Jardines del Apogeo S.A. a Maribel Camargo Vargasa, con fundamento en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y en el artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

Por lo anterior, se le informa que usted debe presentar un recurso de amparo ante el Tribunal del Trabajo de Bogotá, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de expedición de la presente carta, para que se declare la nulidad de la terminación de contrato de trabajo y se ordene la reinstatación de su empleo con el pago de los salarios dejados de percibir.

En caso de no presentar el recurso de amparo en el término establecido, se entenderá que usted acepta la terminación de su contrato de trabajo y no podrá reclamar el pago de los salarios dejados de percibir.

Atentamente,  
 Luz Mary Herrera G.  
 Directora Gestión Humana

Adicional a lo anterior, se tiene que usted incumplió de manera grave las obligaciones que le incumben como trabajador de la Compañía con fundamento en lo estipulado por los apartes pertinentes del numeral 6 del literal 3º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con el numeral 3 del artículo 42 del Código Sustantivo del Trabajo y la disposición en el artículo 42 numeral 1 y 5 del reglamento de trabajo.

Por lo anterior, la Empresa procederá a iniciar el proceso especial de permisos para despedir ante la autoridad competente.

Atentamente,  
  
 LUZ MARY HERRERA G.  
 Directora Gestión Humana

JARDINES DEL APOGEO S.A.

En resumen, las conductas atribuidas como falta grave consistieron en no haber cumplido con los presupuestos de ventas establecidos por la compañía en los meses de enero, febrero y marzo de 2019, ya que alcanzó niveles del 4.6%, 8.6% y 36%, respectivamente; y tampoco atendió los procedimientos al abstenerse de hacer uso de las herramientas asignadas para la gestión de venta, situaciones fácticas que ubicó la empresa dentro de las justas causas de que tratan los artículos 58-1 y 62-6 del CST, así como también en el capítulo XII, artículo 42- 1 y 5 del Reglamento Interno de Trabajo.

Bajo tal entendido, debe indicarse que contrario a lo manifestado por la demandada, las faltas a ella imputadas sí se encuentran explícitamente contenidas en el contrato de trabajo, cuyas cláusulas segunda, séptima y octava, en lo pertinente señalan:

**“SEGUNDA: SERVICIOS.** El trabajador se obliga especialmente a: A. Incorporar toda su capacidad en las funciones de representante de ventas con el objeto de vender los productos que ofrece la compañía y que ésta le autorice. (...) D.- el trabajador se obliga a efectuar y presentar diariamente copia de todos los recibos, contratos o documentos de cualquier clase que hubiere firmado a nombre de la empresa incluyendo el reporte de ventas, para su inmediata anotación en los libros de la empresa, así como cumplir con todas las disposiciones de orden interno de trabajo que la empresa tiene establecido o establezca. (...) I. Cualquier violación de las obligaciones que incumben al trabajador de acuerdo con la ley, con el reglamento interno de trabajo de la empresa, y especialmente, de las contenidas en la cláusula segunda numerales a, b, c, d, e, f, g, h, de este contrato, así como la pérdida, ocultamiento, extravío o demora de entrega de los recibos y contratos de promesas de compra venta que la empresa le entrega para la realización de los negocios, será considerada como **FALTA GRAVE**, y por lo mismo, justa causa de terminación del presente contrato de trabajo sin previo aviso.”

**SÉPTIMA.-VOLUMEN DE VENTAS:** EL TRABAJADOR se obliga a realizar un mínimo mensual de ventas de doce (12) unidades del producto de qué trata la cláusula segunda en su literal a)-

**OCTAVA.-CAUSALES DE TERMINACIÓN:** además de las causales de terminación descritas por la ley EL EMPLEADOR podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las siguientes causas que para el efecto se consideran graves: a) la violación por parte del TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones legales, reglamentarias o contractuales. b) las desavenencias permanentes con sus compañeros de trabajo. c) suministrarle a AL EMPLEADOR informaciones que no son rigurosamente ceñidas a la verdad. **d) haber tenido un volumen de ventas inferior a doce (12) unidades por 2 meses consecutivos.** e) Efectuar reventas de los productos o servicios que vende el empleador.”

En este punto conviene resaltar que si bien en es cierto en el contrato se hace alusión a ventas por unidades, también lo es que para la fecha de los hechos no se encontraban fijadas las metas sobre ese concepto sino sobre montos de dinero fijo, de lo cual dio cuenta la documental de folio 83, en la que se puede observar que tales rubros se asignaron atendiendo la categoría del vendedor (para los novatos se fijó la suma de \$8.000.000 y para los senior la suma de \$15.000.000) veamos:

GERENCIA COMERCIAL UNIDAD DE PRENECESIDAD

60

NUESTRO RETO PARA EL 2019

Categoría 2019	Logros 2018	Objetivo	Meta 2019
Supermaster	Todos los Asesores que durante el año 2018 logren un promedio de ventas superior a \$ 24MM	Lograr Ventas Men a \$ 24MM	288.000.000
Master	Todos los Asesores que durante el año 2018 logren un promedio de ventas superior a \$ 18MM o inferior a \$ 21MM	Lograr Ventas Mayores a \$ 20MM	234.000.000
Senior	Todos los Asesores que durante el año 2018 logren un promedio de ventas superior a \$ 8MM e inferior a \$ 10MM	Lograr Ventas Mayores a \$ 15 MM	180.000.000
Junior	Todos los Asesores que durante el año 2018 logren un promedio de ventas superior a \$ 4MM e inferior a \$ 6MM	Lograr Ventas Mayores a \$ 11 MM	132.000.000
Novato	A.- Todos los Asesores que se vincularán en el año 2019 a partir del mes de Septiembre		
	- Todos los Asesores que durante el año 2018 logren un promedio de ventas inferior a \$ 4.000.000	Lograr Ventas Mayores a \$ 8.000.000	96.000.000
	- Todos los Asesores que se vinculan durante el 1º trimestre del año 2019		
B.- Todo Asesor que se vincula a partir del 8 de febrero 2019	Lograr Ventas Mayores a \$ 5.000.000	48.000.000	

Lo anterior con independencia de las motivaciones adicionales que se otorgaban a quienes cumplían con dichas metas, circunstancia que así vista desvirtúa lo manifestado por la demandada de que los presupuestos establecidos en ventas tuvieran un fin exclusivo de premiación, y que aquél deber de cumplir metas no fuera de su conocimiento, aspecto éste último que aceptó en la diligencia de descargos al dar contestación a la pregunta 11, y sobre el que también se enfatizó en las preguntas 13 y 14 al indagársele específicamente en cuanto a su baja productividad durante los meses de enero, febrero y marzo de 2019 (fls 50-60).

Bajo tal entendido, al encontrarse plenamente desvirtuado el primero de los reparos efectuados por la pasiva en su recurso de apelación, no hay lugar a realizar reflexiones adicionales, en especial, en lo que interesa a la calificación de la gravedad de la falta.

Ahora, en relación con el segundo de los reproches planteados, esto es, que la trabajadora, en oposición a lo sostenido por la empresa, sí ha cumplido con sus obligaciones laborales y, en todo caso, cualquier falta de observancia de los presupuestos establecidos para el primer trimestre del año 2019 se encuentra justificada como lo demuestra la prueba documental y el testimonio del señor Jesús Orlando Tibaduiza Méndez necesario resulta hacer las siguientes precisiones.

Pues bien, de acuerdo a la literalidad de la cláusula séptima del contrato de trabajo, en concordancia con lo aceptado por la propia trabajadora en sus descargos, se tiene por acreditado que en la empresa existía un mínimo mensual de ventas requerido por parte de la trabajadora de los

productos ofrecidos por la compañía (\$8.000.000 mensuales), no obstante, sus ventas durante todo el primer trimestre tan sólo ascendieron a un total de \$3.970.042, según se aprecia en el documento de folio 135, el cual al no haber sido tachado ni refutado de falso da fe de lo allí expresado, y corresponde a las siguientes cifras:

RELACION DE VENTAS MARIBEL CAMARGO DEL TRIMESTRE 2019

Por	Car	TIPO VENTA	DESCRIPCIÓN	FECHA CONTRATADO	Mes Año	VAL	IMPORTE FACTURADO	GRUPO DE EQUIPO	VENIDOR	CATEGORÍA	PLAN VENTA MODELO	ARTICULO PRODUCTO	TOTAL
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	01/01/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	02/01/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	03/01/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	01/02/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	02/02/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	03/02/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	01/03/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	02/03/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
3040	1	ASISTO	FORMADO	SERVICIOS	03/03/2019	19	1.000	19	19	19	19	SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE MANTENIMIENTO	10.000
													3.970.042
												Operativa	3.165.000
												Mantenimiento	805.042
												Total ventas	3.970.042

Todo lo cual lleva a concluir que no satisfizo el mínimo de ventas por ella pactado<sup>1</sup>, sin que las justificaciones plantadas en el recurso puedan ser de recibo ante su incumplimiento, en la medida que lejos de acatar las ordenes impartidas por su empleadora hizo caso omiso de las mismas, como se ve reflejado, por ejemplo, en los informes de gestión diaria prospectos móvil a los que no asistió (fls 98-105) lo cual sí hicieron sus compañeros y obtuvieron clientes con dicha estrategia, pudiéndose constatar igualmente que le fue entregada la papelería por ella solicitada, sin que obre en el informativo prueba que respalde su afirmación de que por ser sindicalizada no se le participó de la relación de convenios para cumplir metas.

Últimamente, el testimonio del señor JESÚS ORLANDO TIBADUIZA MÉNDEZ, que consideró como el único mal apreciado la censura, de ningún modo varía el análisis hasta ahora efectuado, toda vez que del mismo lo único que se desprende es que para el año 2019 (que es al que se contrae la falta aquí debatida) no existía el tema de los convenios para ningún asesor, y en todo caso, tanto él como la demandada eran senior pero él sí cumplía con las metas; es así como sobre el particular relató, que es asesor comercial en Jardines del Apogeo hace 20 años, hace parte del sindicato inscrito 17 años y como directivo hace unos 5 años, por lo que conoce a la demandada desde el año 2006 ya que trabajan en la misma zona, y por ello sabe que deben cumplir con unos presupuestos anuales para ganarse unos premios mini convenciones y convenciones, los asesores muchas veces satisfacían la cuota de 18, 20 millones, aunque no

<sup>1</sup> Según lo aceptado al dar respuesta a la pregunta 11 de sus descargos.

siempre se tenía la misma producción, siendo que de un tiempo para acá los categorizaron, perteneciendo él y la demandada a la categoría senior para el año 2019, debiendo hacer un esfuerzo para estar en esa categoría y vender 12 o 13 millones, siendo la directora de grupo la que sabe si ella cumplía o no con esa cuota ya que él sí. Además, la empresa diseñó unos programas que tienen privilegios para determinados asesores que no llevan su antigüedad “convenios” que son los que tienen capillas de la fe, Mapfre, los Olivos y la empresa no asigna convenios por el valor de ventas sino a dedo, no es por capacidad, ni experiencia, ni antigüedad, actualmente no respetan eso, suponiendo que ella sí cumplía las cuotas porque la veía reclamando los premios, incentivos y efectivo, los cuales hacían parte del salario variable, eso era antes del año 2019, pero desde el año 2019 ya no había convenciones ni mini convenciones. A todos les daban esas herramientas, pero no les daban los convenios.

En este orden de ideas, conforme a lo consagrado en la causal 6 de la normatividad antes referida y transcrita, se muestra innecesario verificar lo consagrado en el numeral 1 del artículo 58 del CST<sup>2</sup> invocado por la parte demandante, habida cuenta que al demostrarse la comisión de la falta a ella atribuida y que la misma expresamente está catalogada como grave, no queda alternativa distinta que la de confirmar la decisión del A quo que otorgó el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo accediendo al levantamiento del fuero sindical.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada atendiendo el resultado desfavorable de su recurso.

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 9 de abril de 2021, por el Juzgado Cuarto (4) Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso especial de fuero sindical – permiso para despedir promovido por JARDINES DEL APOGEO S.A en contra de MARIBEL CAMARGO VARGAS, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

---

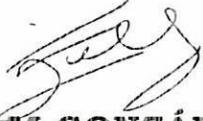
<sup>2</sup> “Art. 58.-Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador.

1. 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 le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de esta instancia a la demandada, incluyendo en ellas como agencias en derecho la suma de \$800.000. Se confirman las de primera instancia.

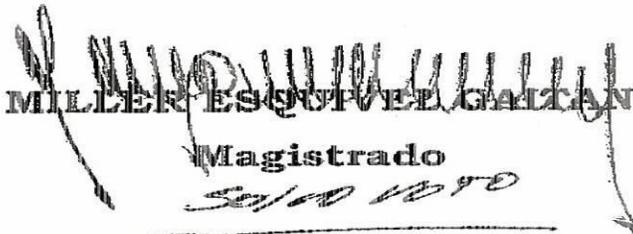
**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los magistrados,

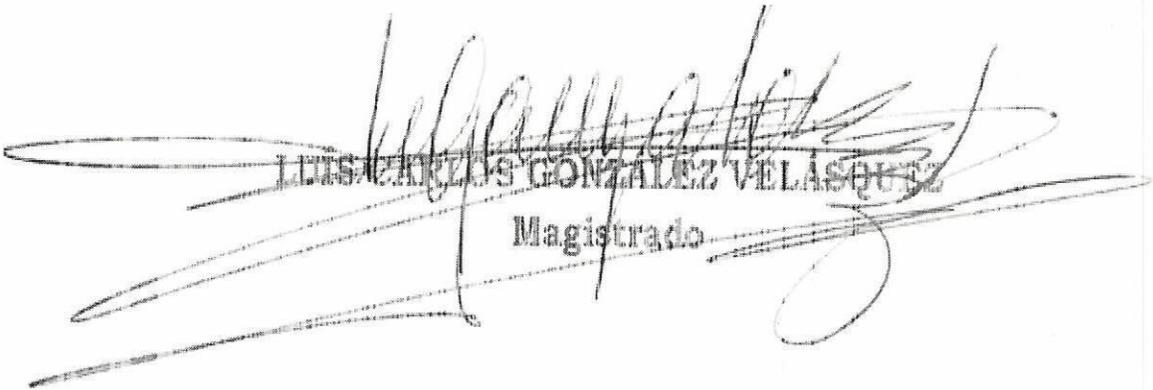


**JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA**

**Magistrado**



**MILLER ESQUIVEL GALCAN**  
**Magistrado**  
*Se/10 1090*



**LUIS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ**  
**Magistrado**