



JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO
Medellín - Antioquia
Carrera 52 No. 42-73 Teléfono (604)2358525 EXT. 2602
j02labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co

6 de septiembre de 2023

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Comunicación Celular S.A. – Comcel S.A.
Accionado:	Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín
Vinculado	Jonyffer Franco Rendón
Asunto:	Sentencia
Radicado:	050013105002 20230036200

Antecedentes:

La solicitud: Alega el apoderado judicial de COMCEL S.A., que el señor JONYFFER FRANCO RENDÓN, presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la sociedad COMCEL S.A., en la cual pretendía se declarar la terminación injusta del contrato de trabajo y se condenará a la indemnización por despido sin justa causa; que la demanda fue repartida al Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín. Adujo que dentro del contrato de trabajo en la Cláusula Sexta se pactó las conductas que constituían faltas graves, y expresamente en el literal P) incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el empleador mes a mes en temas de retención, cambios de plan UP y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto (...).

Adujo que dentro del proceso se acreditó que al señor JONYFFER FRANCO RENDÓN le asignaron unas metas para noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018, las cuales se incumplieron; que de acuerdo con la carta de terminación del contrato de trabajo entregada al señor FRANCO RENDÓN, se le imputaron como causales de terminación:

- c) Por lo anterior, resulta absolutamente inaceptable que a pesar de contar con las herramientas adecuadas para cumplir con sus obligaciones usted haya presentado graves incumplimientos en los presupuestos que le fueron asignados, pues como consta en la evidencia que le fue puesta de presente en diligencia de descargos, en el mes de noviembre de 2017 usted únicamente cumplió con el 45,7% sobre 100% de ventas, en el mes de diciembre de 2017 usted solo cumplió con el 51,3% sobre el 100% en ventas y con el 93% sobre 100% de retención, en el mes de enero de 2018 solamente con el 92,0% sobre el 100% de ventas y con el 56% sobre 100% de retención, y en el mes de febrero de 2018 solo con el 9,3% sobre el 100% de ventas y con el 70% sobre 100% en retención, evidenciando su infracción de manera clara y flagrante, siendo necesario señalar que la misma no puede ser tolerada en forma alguna por la Empresa, dada su falta de responsabilidad y compromiso con los intereses de la Compañía. Lo anterior, reviste de la mayor gravedad, toda vez que usted incumplió con los presupuestos que le fueron asignados en 4 meses consecutivos, generando perjuicios en los ingresos de la Compañía.

Señaló en el proceso ordinario laboral, en ningún momento se desconoció que el que el señor FRANCO RENDÓN hubiera incumplido las metas. Manifestó que en la sentencia proferida el 06 de julio de 2023, se condenó a COMCEL S.A. al

pago de la indemnización por despido sin justa causa y en ésta el Juzgado expresamente reconoció el incumplimiento de metas y que la misma había sido pactada de mutuo acuerdo por las partes; que el argumento principal planteado por el Juzgado para condenar, frente al incumplimiento de metas fue:

“Sin embargo, comparte esta judicatura dos circunstancias, en primer lugar, comparte que el cumplimiento de metas no puede ser no entendido como la de bajo rendimiento necesariamente las metas obedecen a un resultado que debe estar encaminado a la cláusula novena por las razones establecidas en los alegatos de conclusión que el Dr. Alberto Zuluaga realizó, yo no quiero ahondar más allá de los elementos planteados, pero si se quiere invocar la cláusula del contrato de trabajo que establece que una de las obligaciones del trabajador es el cumplimiento de metas, debo claramente desconocer la validez de cláusula establecida en el contrato de trabajo, fijada por COMCEL.”. (Min 3:59:00 de la sentencia).

Manifestó que el Juzgado accionado a pesar de encontrar acreditada la comisión de una falta pactada previamente como grave, no la reconoció como justa causa para terminar el contrato de trabajo, y realizó una nueva calificación de la falta y bajo una apreciación subjetiva determinó que la misma no puede ser considerada grave, además confundió la causal 6° de terminación del contrato de trabajo consagrada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para en su lugar estudiar la conducta bajo la causal 9° del mismo artículo, situación que no era válida, dado que en la carta de terminación en ningún momento se indicó que era por bajo rendimiento, por el contrario, la comisión de una falta calificada de mutuo acuerdo por las partes como grave, que difiere de manera diametral de un bajo rendimiento.

Adujo que el criterio del Juzgado accionado, desconoce lo establecido en los pronunciamientos reiterados, uniformes y pacíficos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, los cuales eran de obligatoria observancia para el Juzgado, configurándose el defecto sustancial – desconocimiento del precedente.

Indicó que además se configuró un defecto procedimental absoluto, toda vez que en la contestación de la demanda, se formuló la excepción previa de prescripción extintiva, pues obra en el expediente que solo hasta el 24 de agosto de 2022 se realizó la notificación a COMCEL S.A., a pesar de que el auto admisorio fue expedido el 27 de noviembre de 2019; que no obra en el expediente auto en el que se le haya reconocido por escrito personería adjetiva para actuar al DR. Juan Pablo López Moreno, en representación de COMCEL S.A., y solo hasta el 6 de julio de 2023, día de la audiencia se reconoció personería jurídica para actuar. Dijo que el accionado en esta audiencia, a pesar de reconocer que las actuaciones tendientes para la notificación se realizaron solo hasta el 24 de agosto de 2022, negó la excepción previa, aduciendo:

“No procede porque no transcurrió un año desde que se notificó, porque ustedes se notificación como lo puede advertir el poder en el año 2020, puntualmente, el 10 de abril de 2020 y en el expediente físico se evidencia que el auto admisorio de la demanda es del 26 de noviembre de 2019 (...), no trascurrieron más de 4 meses desde que le otorgaron poder”.

Dijo que esta decisión del accionado, desconoció lo dispuesto en el artículo 301 del CGP., dado que, si bien en el expediente obraba poder, no se había reconocido personería, por ende, no era posible aplicar la conducta

concluyente, por lo tanto, la notificación sólo se realizó hasta el 24 de agosto de 2022, situación que llevaba forzosamente a aplicar el artículo 94 del CGP.

Señaló que se configuró el defecto sustantivo – desconocimiento del precedente judicial de obligatoria observancia y que es obligación del Juez Laboral en todo momento de observar y aplicar la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de lo contrario viola uno de sus deberes incurriendo en vía de hecho, que tiene la potencialidad de viciar de nulidad la providencia por ser contraria a la Constitución, puntualmente al derecho fundamental al debido proceso, el cual lo componen los principios de seguridad jurídica y confianza legítima.

Adujo que en el caso concreto el Juzgado 1° Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, vulneró el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo al aplicar la norma de una manera completamente contradictoria a la doctrina fijada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, y que solo era necesario que se acreditara la ocurrencia de una de las faltas pactadas como graves, para que se configurara una justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Señaló que en un acto de extralimitación de sus funciones y contraviniendo la Ley, el Juzgado determinó sobre la calificación de la falta, y subjetivamente determinó que dicha falta no es grave, desconociendo la posición de la Corte Suprema de Justicia y la libertad de las partes que así lo pactaron, generando el fallo en cuestión una inseguridad jurídica enorme, pues, desconoce los lineamientos y pronunciamientos anteriores sobre la materia por parte del órgano de cierre.

Concluyó que se puede afirmar que dentro del presente proceso se violó el derecho fundamental al debido proceso de COMCEL, dado que se acreditó que para despedir al actor con justa causa, acudió a las causales 2°, 4° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, sin embargo el estudio de la ocurrencia de la justa causa se hizo por parte del Juzgado sobre la causal 9° del literal a) del artículo 62 del CST., la cual no fue utilizada como sustento para la terminación del contrato de trabajo, desconociendo el fallador no solo la jurisprudencia vigente y aplicable sobre el tema, sino también desconociendo la expresa prohibición contenida en el parágrafo del propio artículo 62 del CST en el sentido de no aducir posteriormente causales de terminación de contrato diferentes de las expresadas o manifestadas en la carta de despido.

Indicó que además el Juez erró al negar la excepción previa indicando que COMCEL estaba notificada desde que se radicó el poder, puesto que, la norma de manera expresa indica que la notificación se entiende surtida cuando se notifique auto que reconoce personería, debiendo advertirse que eso sucedió solo hasta el 06 de julio de 2023 en audiencia, por ende es claro que transcurrió más de un año desde el auto admisorio de la demanda hasta la notificación de esta, debiendo aplicarse lo consagrado en el artículo 94 del Código General del Proceso. Agregó que este defecto resultó determinante en la decisión del Juzgado, toda vez que de no haberse incurrido en el mismo, se debió declarar la excepción de prescripción extintiva del derecho.

Solicitó el restablecimiento del derecho al debido proceso (defensa – contradicción de COMCEL S.A., vulnerado por el accionado con su conducta viciada por defecto sustantivo y defecto de procedimiento absoluto; consecuentemente se deje sin efectos la sentencia del 06 de julio de 2023., dictada por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de

Medellín dentro del proceso con número de radicado 05-001-41-05-001-2018-01293-00, la cual se profirió dentro del proceso Ordinario Laboral de Única Instancia, adelantado por el señor JONYFFER FRANCO RENDÓN, CONTRA la sociedad COMUNICACIÓN CELULAR S.A., - COMCEL S.A. -, y se ordene al JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, que profiera una nueva sentencia dentro del proceso de la referencia con estricto apego a la Constitución Política y la jurisprudencia vinculante sobre la materia.

Trámite de instancia: La acción de tutela fue admitida por este despacho el día 30 de agosto de 2023, siendo notificada en idéntica fecha, para que se pronunciara o rindiera el informe necesario en el término de dos (2) días. El 1° de septiembre de 2023, se vinculó al señor JONYFFER FRANCO RENDÓN, notificado en la misma fecha, a quien se le otorgó el término de un (1) día para que se pronunciara sobre los hechos de la tutela.

Posición del Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

Ante el requerimiento efectuado el Juzgado accionado y el vinculado, señor Jonyffer Franco Rendón, no presentaron escrito de contestación, pese a estar debidamente notificados el día 30 de agosto de 2023 (anexo 005) y el 1° de septiembre de 2023 (anexo 009).

Consideraciones:

Competencia y Examen de procedencia de la acción de tutela: Este despacho es competente para conocer de la presente acción en virtud de lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, en el artículo 37 del decreto 2591 de 1991 y decreto 333 de 2021 art.1, presentando la acción la apoderada judicial de la sociedad directamente afectada; en contra del Juzgado responsable de garantizar sus derechos; no existiendo otro mecanismo jurídico idóneo tendiente a obtener la protección solicitada; interponiéndose en un término razonable de conformidad con los parámetros establecidos por la jurisprudencia constitucional.

Ahora, la procedencia excepcional de la acción de tutela frente a las decisiones judiciales, está supeditada al examen de unos requisitos generales, previo a estudiar los presupuestos específicos y que son:

1. Que la cuestión sea de relevancia constitucional.
2. Que se hayan agotado todos los medios de defensa judicial.
3. Que se cumpla el principio de inmediatez.
4. Que si se trata de una irregularidad procesal, sea decisiva en el proceso.
5. Que se identifiquen de manera razonable los hechos que generaron la vulneración de las prerrogativas fundamentales.
6. Que no se trate de tutela contra tutela.

Ahora, revisadas las anteriores causales, se deben revisar las específicas de procedibilidad y que son: Defecto orgánico, defecto procedimental absoluto, defecto fáctico, defecto material sustantivo, error inducido, decisión sin motivación, desconocimiento del precedente y violación directa de la constitución.

El **problema jurídico** consiste en determinar si el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, al dictar sentencia en el proceso ordinario laboral de única instancia promovido por el señor JONIFFER FRANCO RENDÓN en contra de COMCEL S.A., Radicado Único Nacional 05001-41-05-001-2018-00, vulneró a la demandada el debido proceso.

Las pruebas que obran en el proceso:

La parte accionante aportó el link del expediente 05001-41-05-001-2018-01293-00, en el cual se destaca la copia de la carta de despido:

Copia de la carta de despido con las razones del mismo (páginas 11-13 del anexo 01).

Copia del contrato de trabajo (páginas 67-71 del anexo 016), del cual se desprende que en la cláusula sexta, las partes acordaron que eran justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST, modificados por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; y acordaron que constituía falta grave en los términos del literal 7° del Decreto 2351 de 19645, merecedor incluso de la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al trabajador, así:

SEXTA: Las partes acuerdan expresamente que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo modificados por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965. Así mismo, acuerdan que constituyen falta grave en los términos del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., merecedor incluso de la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al TRABAJADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves por las partes, las cuales son las siguientes: a) La violación por parte del Trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias; b) la revelación de secretos y datos reservados de la Empresa; c) La violación de los principios de confidencialidad que haya suscrito con la misma; d) La violación de cláusulas de confidencialidad adoptadas por la compañía; e) La violación de cualquiera de las normas previstas en el Código de Ética de la Empresa; f) La no asistencia puntual al trabajo sin excusa suficiente a juicio del empleador; g) La ejecución por parte del (la) Trabajador (a) de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del patrono; h) Las desavenencias continuas con sus compañeros de trabajo; i) El hecho de que el (la) Trabajador(a) llegue embriagado(a) o bajo los efectos posteriores de la ingestión de alcohol al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; j) El abandono del sitio de trabajo sin permiso de sus superiores; k) La no asistencia de una sección completa de la jornada de trabajo, sin excusa suficiente a juicio del Empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito. l) El incumplimiento en la notificación a la Gerencia de Servicios Administrativos, del movimiento de equipos componentes de la red celular, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin, m) la radicación errada por el empleado de las PQR's realizadas por los usuarios del EMPLEADOR, n) la radicación manual de una PQR's sin la autorización expresa del Gerente del área en los momentos de contingencia del sistema exclusivamente, y o) la no radicación oportuna de las PQR's presentadas por los clientes, p) el incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el EMPLEADOR mes a mes en temas de retención, cambios de plan Up y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto, q) el incumplimiento del protocolo del servicio establecido por el EMPLEADOR, r) la falta de actitud de servicio y mal trato a los clientes del EMPLEADOR.

Copia del reglamento interno de trabajo (página 152 del anexo 16), en el cual se observa que en el artículo 58, establecen las faltas graves, así:

ARTICULO 58.- Constituyen faltas graves:

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente por quinta vez;
2. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez;
3. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez, y
4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Escuchado el audio de la audiencia anexo en el Acta de audiencia que obra en el anexo 17 del expediente digital, frente a la excepción previa de prescripción, el señor Juez Primero Municipal de Pequeñas Causas, indicó:

El Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social establece que la excepción de prescripción se puede formular como una excepción previa, tiene la categoría de mixta, lo que no tiene el CGP., en ese código en el artículo 32, el Juez decidirá las excepciones en la audiencia de conciliación y dice también podrá proponerse como previa la excepción de prescripción, cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de suspensión y decidir sobre la excepción de cosa juzgada

Dijo que la excepción formulada se entiende en el sentido de señalar que la notificación a la demanda se hizo en el año 2022; sin embargo advirtió que el poder otorgado por la parte demandada y del cual se legitima para actuar tiene firma de documento expedido en Bogotá D.C. el 10 de mayo de 2020, es un documento que elaboró la misma Representante Legal Suplente de Comcel, la señora Hilda María Pardo Hatchem otorgándole el poder al Doctor Juan Pablo López Moreno, del cual la Doctora Conny es quien actúa en el proceso y si le otorgaron poder en el año 2020, no puede decir que se notificó en el año 2022, es una conducta concluyente y nada menos importante entonces establecer que la Excepción previa no tiene fundamento.

Señaló que las razones por las cuales pretenden extender la notificación al año 2022, demuestra la poca diligencia o a criterio del fallador con todo respeto son actos malintencionados para dilatar el curso del proceso y consideró que la sola proposición de la excepción es una conducta de mala fe procesalmente hablando, pero no los sancionaría por eso, simplemente la excepción previa no procede porque no transcurrió un año desde el momento en que se notificó, porque se notificaron como lo advierte el poder, en el año 2020, efectivamente el 10 de abril de 2020 y en el expediente físico se evidencia que la expedición del auto admisorio de la demanda también es del año 26 de noviembre de 2019, los términos se interrumpieron desde el momento que se formuló la demanda hasta la fecha en que se expidió el auto admisorio, empezaron a correr y transcurrieron más de cuatro meses desde que fue otorgado el poder, por lo menos a la firma en la que trabaja la apoderada judicial de la parte demandada.

Declaró no próspera la excepción de prescripción y condenó en costas a la demandada, en la suma de un salario mínimo mensual legal vigente y no impuso condena por la temeridad.

La apoderada judicial de COMCEL S.A., no interpuso recurso alguno. (Minuto 55). Lo que deviene improcedente la tutela en ese punto específico, que fue lo que se atacó en la acción de tutela, esto es, que no se declarara la previa de prescripción.

En lo que respecta a la Sentencia, en ésta se dijo:

El cumplimiento de metas no puede ser encaminada a la instrucción de órdenes, no puede ser no entendida como la de bajo rendimiento, las metas obedecen a un resultado que tiene que estar encaminado a la cláusula novena, por las razones establecidas en los alegatos de conclusión que el Dr. Alberto Zuluaga realizó, pero si se quiere invocar la cláusula del contrato de trabajo, que establece que una de las obligaciones del trabajador es el cumplimiento de metas, claramente debe desconocer entonces la validez de la cláusula establecida en el contrato de trabajo fijada por COMCEL, por razón de lo que dispone el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la irrenunciabilidad propiamente de las disposiciones del contrato, establece un mínimo de derechos y garantías, no produce cualquiera que afecte y desconozca ese mínimo.

Señaló que pretender acomodar como incumplimiento contractual el bajo rendimiento del trabajador, es decir, tergiversar la causal novena del artículo 62 y el artículo 58 y las prerrogativas que establecen, y fijar ese bajo rendimiento no pueden ser válidas en el contrato de trabajo, en una relación laboral, puesto que desconocen ese carácter de mínimos de derechos y garantías del trabajador, y como tal era necesario que se cumplieran esos requisitos, que se establecieran, el legislador planteó unas condiciones previstas para que el rendimiento sea ecuánime.

Dijo que por un lado será ilegal el despido porque no se siguió el protocolo de la causal novena, a pesar de que se quiera enmarcar en otra distinta, pero también lo consideró injusto, tanto porque la Representante Legal que asistió al proceso, Adriana Márquez, Mónica la segunda testigo, Yair que no conoce ni siquiera el nombre del demandante, y Adriana María que fue la última testigo que citó la parte demandante, ninguna supo establecer cuáles fueron las herramientas o cuales fueron las razones que llevaron a que la meta no se obtuviera, reiteró una necesaria convicción, que eso es un asunto de probabilidad, es decir, las metas y la programación de las metas que establece COMCEL necesariamente; que lo dijo Yair es un grado de probabilidad, incluso hay un grado de probabilidad muy alto, el 20%, incluso podría decir del 18%, y desafortunadamente en este caso, Joniffer incurrió durante cuatro meses, en la falta, sin saberse por razón alguna si Jhoniffer actuó de manera indebida, no asesoró debidamente clientes, se le preguntó a la testigo a la última, puntualmente, si conocía de que Jhoniffer se hubiese negado a atender clientes entre noviembre y febrero y no lo sabía, tampoco supo si Jhoniffer tuvo malas calificaciones por parte de los usuarios, es decir, él siguió todo su protocolo, asistió a trabajar, atendió sus clientes y cumplió y desafortunadamente no cumplió con el objetivo de las metas, no se pueden atribuirle las metas y el resultado al trabajador, porque los testigos lo confiesan “depende de la voluntad de un tercero si se acepta la propuesta comercial o no”, existen mil posibilidades para que el cliente permanezca en COMCEL en CLARO, es una muy buena empresa, ofrece muy buenos servicios, tienen una cobertura especial, tienen unas calidades diferentes a otros, y eso puede favorecer la cautivación de clientes, pero no se puede con eso asegurar que el cliente va a estar siempre convencido de eso, la misma última testigo reconoce que depende de la voluntad del cliente, que no pueden retener clientes, que no tienen las herramientas, es decir, la retención a la clienta depende de las cifras comerciales, que no se las inventó y no las planteó Joniffer, son impartidas por la empresa.

Señaló que desde noviembre de 2017 a febrero, si se tenían esas herramientas, donde está la prueba de que el Coordinador hizo seguimiento, acompañamiento, donde están las sugerencias de ventas, en ese orden de ideas no hay prueba alguna de cuales fueron esas herramientas, cuales fueron esos mecanismos, nadie se lo responde, fueron evidentemente vacíos en esa pregunta que fue tan claramente determinada, ninguno de los cuatro testigos, ni en el interrogatorio, ni ninguno de los otros tres testigos le pudieron indicar, y claramente Mónica le reconoce una situación clara, y es yo no puedo sancionar a una persona o no puede ser una falta de ella, el día que algún trabajador no vaya a trabajar y que ella responda por el tercero, no, obviamente no, porque no depende de ella, lo mismo para el caso de Joniffer, él no puede asegurar la venta, a pesar de que implemente todas las herramientas, hay un 20% de margen de probabilidad de que no se logren esas metas mensuales por el trabajador y desafortunadamente del año 2013 al año 2017 no había, parece que no, o por lo menos así se evidencia, nunca habían cumplido con esas metas, lo vino a hacer en el último período, y aun así, casualmente en el devenir, en la casuística, no cree que un trabajador sea tan malo para no lograr sus metas durante el 2013 al 2017 y casualmente que haya cambiado.

Indicó que no se logra identificar claramente qué hizo Joniffer para que no se lograra el objetivo, como tal entonces, no se puede asegurar que el resultado del incumplimiento de las metas sea la consecuencia del resultado de un mal actuar de él o indebido, o un proceder inadecuado, o un desatendimiento de las herramientas, o un no uso de las herramientas que plantea la empresa, o una desavenencia, se ciñe simplemente la Compañía a una razón de probabilidad matemática, no a una razón objetiva, y como advierte la razonabilidad matemática tiene un margen muy amplio, si la probabilidad de no cumplir las metas es de un 18%, quiere decir que durante cuatro meses el hombre fue muy de malas, que no logró el objetivo a pesar de que hizo todo lo que le dijeron, o por lo menos no está probado que hubiese desatendido alguna herramienta y su procedimiento y no cumplió las metas, en ese orden de ideas no se le puede atribuir como justa causa para terminar el contrato de trabajo el que no se cumplan las metas, porque no dependen de él que se logre ese objetivo.

Se depende de situaciones, la voluntad de terceros, de situaciones aleatorias, de los turnos, de la aleatividad de la misma asignación de turnos dentro del punto de atención, puede que le haya tocado por de malas los usuarios descontentos con la marca, inconformes con el producto, o que no tienen la capacidad de pago, o que se den convencidos con la oferta comercial que le realiza la compañía, desafortunadamente él tuvo esa desavenencia y que mala suerte que le haya pasado esa situación a él, pero no se le puede, por ese solo hecho, atribuirle la responsabilidad de la conducta desplegada, y que sea por culpa de él que se hubiese esa falta de eficiencia de las metas, la empresa no tiene una sola prueba a pesar de que se le requirió, incluso se le declaró confesa a la representante legal, porque evadió la pregunta, una pregunta tan simple como decirle, señora dígame que fue lo que hizo Joniffer que no se lograran las metas, no tiene la menor idea, y no quiso contestar, lo mismo le pasó con Mónica, lo mismo le pasó con Ángela María y lo mismo le pasó a Yair que ni siquiera conoce el nombre de la persona, pero si le parece interesante que Yair que es el que determina esas expectativas de venta, logre identificar que hay un porcentaje muy alto en que no se logre el cumplimiento de las metas, es decir, que posiblemente el 20% de los trabajadores de COMCEL incurrió en la falta cometida porque no se cumplen las metas, en clara transgresión del principio de la estabilidad laboral del trabajador, no se puede inculpar al trabajador por unos resultados que son aleatorios, que son matemáticos, que

no atienden la razón justa de las circunstancias, y por eso la culpa no es infundada, no hay una justa causa para terminar el contrato de trabajo, no hay unos motivos razonables para darle finalizado el contrato de trabajo por eso tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa que suplica.

Caso concreto:

En el asunto a estudio, la parte accionante manifiesta que el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, le está lesionando el derecho fundamental al debido proceso, toda vez que se acreditó que para despedir al actor con justa causa, acudió a las causales 2°, 4° y 6° del literal a) del artículo 62 del CST, sin embargo el estudio de la ocurrencia de la justa causa se hizo por parte del Juzgado sobre la causal 9° del literal a) del artículo 62 del CST., y que al negar la excepción de prescripción este defecto resultó determinante en la decisión del Juzgado.

El artículo 62 del CST, contempla las justas causas de despido, en lo atinente al empleador, se invocó en la carta de despido, los numerales 2, 4 y 6, nutriéndose todas del incumplimiento de metas.

El Juez consideró que las conductas endilgadas se enmarcan dentro del numeral 9, que consagra *“El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador”*.

Ahora bien, en el caso de autos, i) se invoca la **vulneración al debido proceso**, por lo que el presente asunto adquiere **relevancia constitucional**.

Respecto **al agotamiento de los mecanismos ordinarios de defensa**, encuentra este Despacho que frente a la decisión de no declarar probada la excepción previa de prescripción, previo a la sentencia, la apoderada judicial de COMCEL S.A., no interpuso el recurso de reposición el cual era procedente tratándose de un proceso de única instancia, por lo que al tratarse la acción de un mecanismo subsidiario y no haberse interpuesto el mecanismo ordinario de defensa, no se cumple este requisito frente esta decisión.

Frente a la sentencia proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, toda vez que se trata de un proceso de única instancia que no tiene recursos, en principio procedería la acción de tutela.

En sentir de este Despacho cumple con el requisito de inmediatez, dado que la sentencia fue proferida el 6 de julio de 2023 y la acción de tutela se presentó el 29 de agosto de 2023.

El accionante identifica de manera razonable los **hechos que en su criterio generaron la vulneración**, al señalar que Juzgado accionado no declaró la excepción de prescripción, debiéndola declarar, indicando que que transcurrió más de un año desde el auto admisorio de la demanda hasta la notificación de esta, debiendo aplicarse lo consagrado en el artículo 94 del Código General del Proceso, y que el estudio de la ocurrencia de la justa causa se hizo por parte del Juzgado sobre la causal 9° del literal a) del artículo 62 del CST., la cual no fue utilizada como sustento para la terminación del contrato de trabajo,

desconociendo el fallador no solo la jurisprudencia vigente y aplicable sobre el tema, sino también desconociendo la expresa prohibición contenida en el parágrafo del propio artículo 62 del CST en el sentido de no aducir posteriormente causales de terminación de contrato diferentes de las expresadas o manifestadas en la carta de despido.

Respecto a la vulneración al derecho fundamental a debido proceso, se indicó por parte de la accionante, que el estudio de la ocurrencia de la justa causa que hizo el Juzgado, esto es, la causal 9° del literal a) del artículo 62 CST no fue la utilizada como sustento por parte de COMCEL para el despido, desconociendo la jurisprudencia vigente y lo dispuesto en el artículo 62 del CST, y respecto a la decisión de no declarar configurada la excepción de prescripción, señaló que este defecto procedimental resultó determinante en la decisión del Juzgado, toda vez que se debió declarar la excepción prescriptiva del derecho.

El apoderado judicial de la accionante, invocó como causales establecidas por la Jurisprudencia Constitucional para que la acción de tutela proceda contra providencias judiciales, las de defecto sustantivo – desconocimiento del precedente judicial de obligatoria observancia frente a la sentencia y el requisito denominado Defecto procedimental absoluto, respecto a la decisión de no declarar configurada la Excepción de Prescripción.

Este Despacho considera que respecto de la sentencia proferida en el proceso ordinario laboral de única instancia, radicado 05001-41-05-001-2018-01293-00, no se incurrió en la causal de defecto sustantivo – desconocimiento del precedente judicial, puesto que el Juzgado accionado en su razonamiento, no desconoció la cláusula del contrato de trabajo invocada para el despido del demandante al considerar que con ella se afectaban el mínimo de derechos y garantías establecidos en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo y en una interpretación sistemática del artículo 62 del mismo código, aplicó la causal 9° del mismo artículo, haciendo aplicación del principio *Iura novit curia*, el “Juez conoce el derecho”.

El parágrafo del art. 62 del CST establece que *“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”*. De contera, solo es necesario manifestar los motivos o razones de terminación y no las normas.

Lo anterior, no quiere decir que el juzgador haya realizado otra calificación de la falta, pues en sentir de este Juzgador, lo que hizo fue aplicar la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral en su Sala de Casación Laboral, en el sentido de auscultar las razones por las cuales el señor JONIFFER FRANCO RENDÓN, no cumplió las metas en los meses noviembre y diciembre de 2017 y enero y febrero de 2018, y encontró que la razón de dicho incumplimiento no era imputable al trabajador, toda vez que dependía de la voluntad de terceros.

No se puede olvidar que si bien en la forma o para efectos jurídicos, el contrato de trabajo es conmutativo y bilateral, en la mayoría de los casos es un contrato de adhesión, y, en ese contexto, si bien las partes pactaron como falta grave el incumplimiento de metas, ello per se, no impide que el Juez evalúe si se presentó o no la causal invocada por la empresa, o que se interprete la misma dentro del marco constitucional.

No puede entonces pretender la accionante, que si las dos partes, en teoría pactaron el incumplimiento de metas como causal de terminación, solo quien tiene la facultad de despedir, las fije a su arbitrio y mediante una responsabilidad objetiva fulmine el derecho al trabajo, pues de aceptar tan leonino argumento, ello conllevaría a que si el día de mañana, la empresa fija a título de ejemplo, que en el mes de noviembre la meta de ventas es de 100 millones, y que en el mes de diciembre sea de 1000 millones, el hecho de no cumplirla, implique la terminación ipso facto del vínculo contractual.

Es así como los jueces y juezas cuentan con la facultad constitucional de administrar justicia y evaluar la justeza del despido.

Por ello, la decisión judicial, para se pueda calificar de vía de hecho, debe contener un ejercicio de argumentación arbitraria, como decimos en el argot popular una “alcaldada”.

A juicio de este despacho, y, salvo mejor criterio en contrario, la argumentación del Juez de instancia fue razonable, apoyándose en las normas que rigen el caso; porque téngase en cuenta que la causal 9 del CST, es una causal general, en tanto, el bajo rendimiento es el género y el incumplimiento de metas, una de las especies y el mejor ejemplo por demás.

En ese contexto, que el Juez no aplicara a raja tabla el incumplimiento de metas sin tener en cuenta el procedimiento establecido para acreditar esta causal, luce coherente con nuestro ordenamiento constitucional.

Conforme los supuestos fácticos de esta causa, el demandante laboró del 4 de marzo de 2013 al 21 de mayo de 2018, esto es, más de 62 meses, de los cuales se evaluaron 4 meses, de los cuales en unos ítems alcanzó rendimientos del 70, 92 y 93%.

Fijese que el legislador en su sabiduría, estableció un procedimiento para evitar la arbitrariedad del empleador en estos casos y que consiste básicamente en revisar por qué no se están cumpliendo las metas, implementar planes de mejora y sobre todo, comparar con los demás trabajadores que ejecuten labores análogas, para poder preguntarse razonablemente ¿Si los demás cumplen usted por qué no lo hace?

En sentencia SL 5195 de 2021, dijo la Corte Suprema de Justicia, haciendo referencia al numeral 9 del art. 62 del CST, que:

La citada causal consiste: en el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y su aplicación no es automática, pues el patrono debe cumplir con unas condiciones, es decir con un trámite previo que radica en que se:

a) Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;

b) Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Por tanto, se exigen básicamente dos elementos el requerimiento al trabajador con apego a la norma y la existencia de un cuadro que compare su rendimiento frente al de otros colaboradores que cumplan actividades similares que es lo que va permitir en realidad verificar que la persona está por debajo de la medida mínima para la empresa y así garantizar la objetividad e igualdad en las decisiones que se puedan tomar en razón de su desempeño; sin que en este caso se observa el acatamiento del citado trámite

(...) En cuanto a la causal del numeral 4° está mal invocada, porque corresponde a otro numeral si se tuviera en cuenta que es el numeral 6° en todo caso no está demostrada, **pues no puede catalogarse un grave incumplimiento sino se ha acreditado el parámetro comparativo** y tampoco se indicó falta alguna que este consagrada en pacto, convenciones, contratos o RIT (resaltado propio)

En esa medida, frente al argumento de desconocimiento del precedente jurisprudencial, tampoco tiene cabida, en tanto la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia sí ha establecido que el Juez tiene la facultad para determinar si se presentó o no la justa causa.

Ahondando en razones, en la sentencia SL2193-2019, la H. Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, se indicó:

“Lo anterior significa, que el sentenciador de alzada encaminó su análisis probatorio a establecer, si en realidad se acreditaron los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral de la demandante; actuación que resulta acertado, toda vez que para determinar la justeza del despido no resulta suficiente lo señalado en la carta que pone fin a la relación laboral, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se comprueben con otros medios de convicción.”

En la Sentencia Radicación 35998 del 25 de junio de junio de 2009, la Sala de Casación Laboral, indicó:

“El hecho de que una conducta del trabajador sea calificada en el contrato de trabajo como falta grave que faculte al empleador para terminar el vínculo contractual por justa causa, no significa que el juez no pueda examinar los

motivos aducidos para determinar si efectivamente el trabajador incurrió en dicha falta. Desde luego que no juzgará la gravedad de la misma, pues esa calificación ha sido previamente convenida por las partes, pero sí, si el trabajador incurrió en esa conducta antilaboral, ya que en estos eventos no opera la responsabilidad objetiva...”

Para finalizar, en un asunto de similar jaez al que aquí se discute, dijo la Corte Suprema de Justicia (**SL3022-2022**)

Si bien el sentenciador no relacionó las cartas dirigidas por la empleadora a la demandante el 14 de mayo, 14 de agosto y 22 de octubre de 2014 mediante las cuales le hizo requerimientos respecto al número de afiliaciones e incumplimiento de metas, estas sí fueron objeto de estudio, debido a que conforme a ellas se refirió a la diligencia de descargos (f.º245 a 251) y al interrogatorio de parte que absolvió la actora, en el que aceptó «no haber alcanzado algunas metas», pero que explicó una serie de situaciones que constituyeron un obstáculo para ello; así mismo, el ad quem mencionó las «83 afiliaciones» relacionadas en el informe que rindió la accionante y coligió que no se acreditó el incumplimiento sistemático de metas.

De ese modo, la Sala concluye que no erró el Tribunal en la anterior conclusión, por cuanto de las aludidas cartas, no se deduce que al tiempo de realizar llamados de atención a la demandante por las metas incumplidas, le hubiere presentado propuestas, alternativas o mecanismos, tendientes a superar su bajo rendimiento laboral.

Se insiste, la causal de despido consagrada en el numeral 9, del artículo 62 del CST modificado por el 7 del Decreto 2351 de 1965, se refiere específicamente al deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador y su aplicación no es automática, pues el empleador debe cumplir también con unas condiciones, como se desprende de la norma, en el sentido de realizar el requerimiento, proponer plan de mejoramiento, comparar las actividades en relación con otros trabajadores que cumplan similares funciones y establecer si el trabajador continúa con bajo o deficiente rendimiento a efectos de tomar medidas objetivas.

De acuerdo a lo expuesto, este Despacho considera que en el presente asunto, no se ha incurrido en ninguna de las causales específicas de procedibilidad de la acción de tutela; por el contrario estima este Juzgado que la decisión proferida el 6 de julio de 2023, por medio de la cual el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, condenó al COMCEL S.A., a pagarle al señor JONYFER FRANCO RENDON, la indemnización por despido injusto, fue una decisión razonable, ajustada a la normatividad legal y constitucional.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, Antioquia, administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

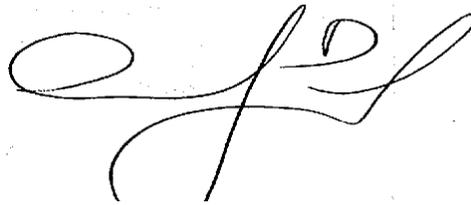
RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR por **IMPROCEDENTE** la Acción de Tutela, promovida a por el apoderado judicial de COMCEL S.A., en contra del **JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN**, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a los involucrados en la forma más expedita posible

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión de este fallo, en caso de no ser impugnado.

Notifíquese y Cúmplase



CARLOS FERNANDO SOTO DUQUE
JUEZ

Firmado Por:

Carlos Fernando Soto Duque

Juez

Juzgado De Circuito

Laboral 002

Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4cfd89ec4e113a4b19cc0da3d5298a75c902adc89ba0135be6c1ffb16f2e80d1**

Documento generado en 06/09/2023 03:27:08 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>