

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	LEIDY XIMENA RODRIGUEZ SERNA
DEMANDADO	METLIFE COLOMBIA SEGUROS DE VIDA S.A..
PROCEDENCIA	JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-013-2018-00391-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACION DDA
TEMAS Y SUBTEMAS	Despido injusto. Causal bajo rendimiento del trabajador
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No.099

Santiago de Cali, veintiocho (28) de abril de dos mil veintidós (2022).

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N°005 de 2022, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por la PARTE DEMANDADA respecto de la sentencia No. 319 del 30 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

La señora **LEIDY XIMENA RODRÍGUEZ SERNA** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **METLIFE COLOMBIA SEGURO DE VIDA S.A.**, con el fin de que: 1) se declare la existencia de una relación laboral entre el 12 de febrero de 2013 y el 16 de febrero de 2018, en virtud de la cual devengó un salario de \$7.723.216, la que terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador, y que además 2) se determine que se incumplió con el pago de la liquidación final de prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, en consecuencia, 2) se condene al empleador al pago de indemnización por despido injusto dispuesta en el artículo 64 CST en la suma de \$7.723.216, 3) los perjuicios morales causados por el despido sin justa causa y el acoso laboral de que fue víctima en el equivalente a 20 SMLMV y 3) la sanción del artículo 65 CST en la suma de \$7.723.246 por 30 días de mora en el pago de la liquidación definitiva, debidamente indexadas.

En virtud del principio de la economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en los folios 6-24 demanda, 139-153 subsanación demanda y 191-213 contestación METLIFE COLOMBIA SEGURO DE VIDA S.A., piezas procesales contenidas en el archivo 01 del expediente digital.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 319 del 30 de agosto de 2021, declaró no probados los medios exceptivos propuestos por la sociedad METLIFE COLOMBIA SEGUROS DE VIDA S.A., en consecuencia, la condenó a pagar a la demandante la suma de \$20.000.345 por concepto de indemnización por despido injusto, debidamente indexada desde el 16 de febrero de 2018, fecha de terminación del contrato, y el momento en que se verifique su pago.

Absuelve de las demás pretensiones a la accionada y la condena en costas, fijando como agencias en derecho el equivalente a UNO y MEDIO (1.5) SMLMV.

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que la carta de despido cumple con los requisitos dispuestos en el parágrafo del artículo 62 CST, y que en la misma se indicó como causal de despido la *baja productividad de la trabajadora*. Expone que dicha causal exige que al trabajador se le efectúen por lo menos dos (2) evaluaciones, situación que no se acreditó en el plenario, pues ni siquiera se allega la evaluación en la cual se calificó a la demandante con una puntuación inferior a 2.0, lo que fue el sustento del despido. Sostiene que la falencia probatoria de la pasiva no logra ser superada con los testigos traídos al proceso.

Señala que al plenario se allegó el procedimiento de descargos realizado a la demandante por un proceso de venta a una cliente; un requerimiento para el cumplimiento de términos para la atención de PQRS; solicitud de información por la renuncia de uno de los asesores de la accionante; y un recordatorio de deberes laborales. Resaltando que los primeros documentos enunciados no tienen relación con la motivación de terminación del contrato consignada en la carta de despido, por lo que no pueden ser invocados en esta instancia, dado que no fueron incluidos como motivo del despido; y por otra parte, el último documento rotulado como *recordatorio de deberes laborales*, tampoco tiene fuerza vinculante para la terminación del contrato, en razón a que fue expedido con posterioridad al finiquito del vínculo con la actora.

Refiere que en gracia de discusión el documento de *recordatorio de deberes* tampoco tiene el alcance de determinar el incumplimiento sistemático o reiterado de obligaciones por parte de la demandante, pues tratándose de labores de resultado debió mediar otro corte de calificación, así lo fuera de forma extraordinaria, más aun, cuando la trabajadora durante varios años logró el cumplimiento de las metas.

Sostiene que tampoco se acreditó que se le hubiere dado oportunidad a la accionante de explicar las razones de su incumplimiento, mediante un mecanismo al menos sumario que garantizara su derecho de audiencia, contradicción y defensa, lo que indica no tiene que ver con un proceso disciplinario formal, y tampoco se suple con mediciones periódicas, pues de lo que se trata es de escuchar las razones y verificar las motivaciones presentadas por la trabajadora.

Por lo anterior concluye que no se acreditó la justa causa aducida por el empleador, considerando además vulnerado el debido proceso en favor de la trabajadora. Para liquidar la indemnización por despido injusto indica que la demandante devengó un salario variable, fijando el ingreso en la suma de \$6.614.441, tomando en cuenta para el promedio la asignación básica, comisiones, sobrecomisiones e incentivos; así mismo, sostuvo que dicha acreencia se reconocería por el equivalente a 94 días de salario, atendiendo para ello la última contratación con vigencia del 2013 al 2018.

No accede a la sanción del artículo 65 CST pues aduce que el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales se realizó dentro del mes siguiente a la terminación del contrato, resaltando que dicha liquidación conllevaba un grado de complejidad, atendiendo que se permitía pagos posteriores o descuentos de acuerdo con los productos colocados por la trabajadora. Niega igualmente los perjuicios morales pues los mismos no se prueban.

RECURSO DE APELACION

El apoderado de la PARTE DEMANDADA interpone recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia de primera instancia, señalando que las partes pactaron que el incumplimiento a la política comercial de agencias cautivas, y puntualmente la meta de 2.0, constituía una falta grave y por tanto una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Señala que con los testigos y con algunas de las pruebas documentales se logra evidenciar que a la actora se le requirió en varias oportunidades sobre el cumplimiento de sus deberes como gerente de unidad, sin embargo y pese a que la señora RODRÍGUEZ conocía plenamente sus obligaciones no presentó justificación válida para incumplir con las funciones de su cargo.

Enuncia las sentencias SL16219 de 2014, SL4545 de 2018 y 2351 de 2020, indicando que en las mismas se ha dispuesto que el despido de un trabajador no tiene una naturaleza sancionatoria. Refiere que en el reglamento interno de trabajo únicamente se establece un procedimiento en los eventos de sanción disciplinaria.

“La indemnización por despido sin justa causa en este caso no es procedente y el salario base que se está tomando tampoco porque de acuerdo a los comprobantes de nómina aportados junto con la contestación de la demanda si bien la demandante tenía un salario variable consiste en comisiones, precisamente porque su función principal era vender, los mismos no alcanzaban a la suma de \$6.614.471 en promedio de los últimos 12 meses”.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto del 09 de febrero de 2022, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos el apoderado de la parte DEMANDADA, como se advierte del archivo 05 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

Acorde con los planteamientos de la alzada, surge para la Sala como problema jurídico a resolver, establecer si existió una justa causa en el despido del que fue objeto la señora LEIDY XIMENA RODRÍGUEZ SERNA o por el contrario el empleador no logró demostrar los hechos en que basó el mismo. Así mismo, se determinará si en el procedimiento previo al despido se vulneró el debido proceso a la actora o, por el contrario, como lo adujo el recurrente pasivo, no existía ningún trámite previo que agotar.

CONSIDERACIONES

Se tiene como supuestos de hecho debidamente comprobados en esta litis los siguientes:

- (i) Que entre la señora LEIDY XIMENA RODRÍGUEZ SERNA y METLIFE COLOMBIA SEGUROS DE VIDA S.A. se suscribieron dos contratos de trabajo, así:
 - a. El 12 de febrero de 2013 para desempeñarse como Gerente de Unidad en Formación (Fls. 233-247 archivo 01).
 - b. El 2 de diciembre de 2013 para ejecutar la labor de Gerente de Unidad (fls. 268-285 archivo 01).
- (ii) Que el contrato con la demandante fue terminado por decisión unilateral de METLIFE SEGUROS DE VIDA S.A. el 16 de febrero de 2018 (fls. 40-41 archivo 01), aduciendo justa causa.

DEL DESPIDO INJUSTO

La jurisprudencia inveterada de la Sala de Casación Laboral, reiterada en sentencia SL11156-2017, ha señalado que al trabajador demandante sólo le basta demostrar el hecho del despido; y por su parte al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, le corresponde acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

La misma Corporación, entre otras, en sentencia N° 34066 del 19 de mayo de 2009, ha establecido que es obligación del empleador informar al trabajador el motivo o causal concreta de despido, para que este último pueda ejercer su derecho de defensa en debida forma, sin que posteriormente se pueda invocar una causal distinta a la manifestada al subordinado.

Y sobre la calificación de la gravedad de la falta se ha dicho por el Alto Tribunal que corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones definir ese calificativo. De ese modo, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación a lo dispuesto en esos actos, que si se califica de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; sin que sea dable para el juez unipersonal o colegiado, entrar a declarar de nuevo la gravedad o no de la falta; lo que sí se debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del CST. Lo relevante es que el trabajador incurra en una de las faltas calificadas como graves por el reglamento interno de trabajo, sin que sea necesario demostrar que produjo daño o beneficio para la entidad patronal (providencia del 19 de septiembre de 2001, radicación 15822).

En el presente caso la demandada terminó unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa a la señora LEIDY XIMENA RODRÍGUEZ SERNA, comunicando su decisión mediante misiva del 16 de febrero de 2018 (fls. 40-41 archivo 01). El despido con justa causa de la demandante se sustentó en el “...*incumplimiento en la productividad asignadas por la compañía, hecho que se evidenció en la evaluación con corte a diciembre de 2017.*”

Los anteriores supuestos de hecho se subsumieron para dar por terminado el contrato de trabajo, en lo dispuesto en el literal a), numeral 6 del artículo 62 CST en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 CST, indicando que la actora incurrió en el incumplimiento de las obligaciones adquiridas en el contrato de trabajo, en el que se pactó expresamente que el incumplimiento de la productividad se catalogaba como falta grave que da lugar a la terminación del contrato; así mismo, que en la *política comercial agencias cautivas* se indica que los Gerentes de Unidad debían cumplir con una productividad acumulada *de vida individual y de accidentes personales* al momento de la medición, igual o superior a 2.0.

En respuesta a derecho de petición presentado por la demandante en relación a las causales de despido, METLIFE manifestó que dentro de las *políticas comerciales agencias cautivas* se dispuso el cumplimiento de un indicador de retención mínimo así:

Primer año. Contar como mínimo con 5 asesores activos de un máximo de 10 asesores contratados durante el año.

Segundo año. Contar como mínimo con 7 asesores activos de un máximo de 8 asesores contratados en el año

Tercer año. Contar como mínimo con 9 asesores activos de un máximo de 6 asesores contratados en el año

Cuarto año en adelante. Contar como mínimo con 10 asesores activos de un máximo de 5 asesores contratados en el año.

Instituyéndose que, en caso de no cumplir con estas condiciones, se le otorgaría al trabajador ampliación del contrato por una vez en el año, si cumplía con una productividad *de vida individual y de accidentes* igual o superior a 2.0 y rotación acumulada inferior o igual a 8% para el primer año, 7.0% para el segundo año y 5.8% para el tercer año.

Igualmente manifestaron en la respuesta a la trabajadora, que para diciembre de 2017 no había cumplido con las anteriores disposiciones pues la productividad en vida individual correspondió a 1.74 y en accidentes personales 1.87, lo que constituía una falta grave que daba lugar a la terminación del contrato, conforme el título V de las *políticas comerciales agencias cautivas* que sistematiza las faltas graves para toda la fuerza de ventas (fls. 43-44 archivo 01).

Al plenario se aportó el reglamento interno de trabajo de METLIFE COLOMBIA SEGUROS DE VIDA S.A. (fls. 45- archivo 01), el cual instituye en el artículo 48 las conductas que constituyen faltas graves. Según lo invocado en la carta de despido el hecho imputado a la accionante se encuadra en el literal d), a saber: “*violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*”.

Con relación a la causal así invocada debe señalarse que, de la forma como quedó redactada, no representa una cualificación de la gravedad de la falta, pues no está determinando ninguna conducta que estimada por el empleador, de especial relevancia en su quehacer, haya fijado que su trasgresión constituya en esencia una falta grave; quedando de ese modo con un contenido general, que no se puede interpretar en el sentido de que cualquier omisión o violación a las obligaciones contractuales representa una falta grave, puesto que tal *sindéresis* iría en contravía del contenido normativo y sentido de la falta que impuso el legislador.

Según la ley, es solo una violación que tenga el talante de grave, respecto de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, la que le representa una justa causa para el despido por parte de su empleador; y no simplemente cualquier omisión o violación de aquellas.

De allí que se deba acudir al precepto del numeral 6º, artículo 62 CST, a fin de establecer si acorde con el mismo, las conductas endilgadas al accionante representan la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que se disponen en los artículos 58 y 60 CST; en particular, acorde con la imputación de cargos, se tendría que analizar la contenida en el numeral 1º del artículo 58 CST: “*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*”,

En virtud de lo anterior, definidos los hechos que sirvieron de base para la terminación del contrato, corresponde a la Sala determinar si constituyen la falta grave justificante del mismo.

Al plenario se aportó misiva del **7 de marzo de 2018** (Fl. 314 archivo 01) dirigida a la señora LEYDI XIMENA RODRÍGUEZ SERNA por parte de METLIFE de asunto *recordatorio de deberes laborales* por el incumplimiento de metas comerciales relacionadas con la retención y productividad, conforme evaluación con corte a diciembre de 2017, pues según la política comercial agencias cautivas, capítulo X, los Gerentes de Unidad deben cumplir con la retención mínima de asesores ahí dispuesta de acuerdo con la fecha de nombramiento en el cargo, así como acreditar una productividad acumulada de vida individual y de accidentes personales al momento de la medición igual o superior al 2.0.

Igualmente se llegó al proceso *políticas comerciales agencias cautivas* (fls. 328-399 archivo 01), que disponen en el título V la definición de metas y su medición, refiriéndose específicamente a los Gerentes de Unidad el capítulo X, así:

Artículo 33. Condiciones:

(...)

2. *Cumplir con el indicador de retención mínimo que será determinado por el empleador según el tiempo de nombramiento en el cargo.*

- *Primer año. Contar como mínimo con 5 asesores activos de un máximo de 10 asesores contratados durante el año.*
- *Segundo año. Contar como mínimo con 7 asesores activos de un máximo de 8 asesores contratados en el año*
- *Tercer año. Contar como mínimo con 9 asesores activos de un máximo de 6 asesores contratados en el año*
- *Cuarto año en adelante. Contar como mínimo con 10 asesores activos de un máximo de 5 asesores contratados en el año.*

En caso de no cumplir con las condiciones anteriores, se otorgará ampliación de contrato y sólo por una vez en el año si cumple con las siguientes condiciones:

1. *Productividad acumulada de vida individual y de accidentes personales al momento de la medición sea igual o superior a 2.0.*
2. *Rotación acumulada inferior o igual a lo indicado en el siguiente cuadro de acuerdo a la fecha de su nombramiento en el cargo:*

Cargo	Tiempo de nombramiento	Rotación
Gerente de Unidad	1er año	8.0%
	2do año	7.0%
	3er año	5.8%

Esta medición se realizará tres veces en el año, mes vencido con corte a los meses de abril, agosto y diciembre, de cada año. La dotación a revisar se tomará según el tiempo de nombramiento en el cargo del TRABAJADOR al momento de realizar la evaluación. La medición sólo es aplicable a Gerentes de Unidad con una antigüedad mayor o igual a 12 meses de nombramiento en el cargo”

Adicionalmente, se recibieron las siguientes declaraciones de las que se resalta:

La señora Gloria Polanco Barrera (Min. 06:50 a 23:50, archivo 07AudioAudienciaPruebas), señala que conoció a la demandante en METLIFE laborando ambas como Gerentes de Unidad aproximadamente en noviembre de 2013. Expone la testigo que laboró para la aseguradora en el cargo de gerente de unidad hasta julio de 2015 y la demandante continuó laborando en dicho puesto. Señala que la función del gerente de unidad

era armar equipos para ofrecer las pólizas de la compañía demandada, para lo cual hacían el proceso para ingreso de asesores y posterior acompañamiento para ventas.

Mencionó igualmente la deponente que se desempeñó para la accionada como directora de desarrollo comercial de mayo de 2017 a febrero de 2018, pero no tenía nada que ver con el área en la que se encontraba la demandante. Sostuvo que conforme las *políticas comerciales agencias cautivas* la productividad es un factor de cumplimiento de metas para los *gerentes de unidad*, la cual consistía en tener un número de pólizas de vida que se debían vender en el mes por cada uno de los asesores que tenía el gerente. Aseveró que la demandante para el momento de su despido contaba con más de 10 asesores y que ello lo supo porque su oficina estaba equidistante al lugar de trabajo de la señora Rodríguez.

El señor Julián Andrés Bedoya (Min. 26:41 a 46:45 archivo 07AudioAudienciaPruebas), manifestó que conoció a la demandante porque lo entrevistó para ingresar en METLIFE aproximadamente en el año 2015, dado que la actora se desempeñaba como Gerente de Unidad. Expuso el testigo que laboró para la demandada hasta febrero de 2018 cuando renunció. Dijo que no supo que a la accionante se le hiciera una diligencia de descargos. Sostuvo que el grupo de la señora RODRÍGUEZ estaba formado por aproximadamente 10 u 11 asesores y los otros gerentes tenían aproximadamente 6 o 7 personas a cargo. Agregó que el equipo de la accionante no tenía mucha rotación, pues tenía un alto índice de permanencia de los colaboradores. Refiere que el cumplimiento de las metas de la gerente se encontraba enfocado a la productividad de los asesores comerciales, y además en factores como la permanencia de los asesores. Sostuvo que en METLIFE permanentemente se hacían seguimiento a los trabajadores, y ejercían presión para el cumplimiento de metas.

La señora Sandra Cristina González Preciado (Min. 48:00 a 01:25:35 archivo 07AudioAudienciaPruebas), manifestó que labora para METLIFE en el área de recursos humanos desde abril de 2014, motivo este por el que conoció a la demandante cuando viajaba a la sucursal en Cali. Sostuvo que los Gerentes de unidad no tenían el mismo número de asesores a su cargo, pues dependía de la antigüedad que tuviera el mismo. En el caso específico de la accionante manifiesta que por la antigüedad debía contar en su grupo con 10 personas, y para el momento del despido contaba con 13 asesores. Señala que para el año 2016 la empresa emitió un documento que denominó políticas, que era el marco de actuación del gerente de unidad y consultores, y había tres métricas que era la dotación, que correspondía al número de consultores o de asesores, la productividad, que estaba abierta en dos productos, por un lado vida y por otro accidentes personales, los cuales debían tener puntaje 2.0 y la rotación acumulada, que iba encaminada a que no rotara el personal.

Refiere en cuanto a la terminación del contrato de la demandante que en la evaluación el equipo de la actora logró venta de 1.7 en vida y 1.87 en accidente, y debía ser 2, en cuanto a la rotación refiere que la accionante obtuvo una puntuación de 5 y el promedio era de 5.8.

Indica que el modelo de negocio de la empresa cuenta con un gerente de agencia con el que los gerentes de unidad hacen reuniones semanales en las cuales se puede determinar las oportunidades de mejora y de nuevos negocios; adicionalmente dijo que se da acceso al gerente de unidad a la productividad mensual de su equipo, para ir midiendo como van los resultados y ver si van a cumplir la meta. Sostiene que una vez se realiza la medición de resultados se define quién continúa en la compañía o se le hace un recordatorio o se revisa qué acción hay que tomar de acuerdo con el cumplimiento. Sostiene que, si el incumplimiento es una falta grave en el documento políticas, la decisión es terminar con justa causa, resalta que no cumplir con la productividad es una falta grave. Explicó que la carta de ampliación es la oportunidad que se le da a los trabajadores que hayan incumplido alguno de los

indicadores, no catalogados como falta grave o incluso en el caso de falta grave a potestad de la compañía, para continuar con su contrato.

Informa que únicamente para las medidas de dotación y rotación puede emitirse una carta de ampliación. Explicó que, si bien la medición que dio lugar al despido de la accionante es a corte diciembre de 2017, ello se debe a que dichos resultados se generan con posterioridad a la finalización del mes calendario, dado que requiere de un proceso administrativo.

Conforme el material probatorio antes reseñado, tal como lo expuso el *a quo* no encuentra la Sala acreditado los hechos que sirvieron de base para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora LEIDY XIMENA RODRÍGUEZ SERNA, ello en tanto que al plenario no se allegó prueba que diera cuenta de los comparativos de las mediciones de productividad de la trabajadora que dejaran en evidencia el incumplimiento de la misma en este factor. Si bien la testigo Sandra Cristina Gonzálezpreciado (Min. 48:00 a 01:25:35 archivo 07AudioAudienciaPruebas) manifestó que la trabajadora para los resultados de medición con corte a diciembre de 2017 había obtenido un nivel de productividad de 1.7 en seguros vida y 1.87 en seguros accidente, y la meta era 2.0, la mera manifestación de la deponente no muestra claridad para el despacho frente al tema, pues no da cuenta real de los productos vendidos por la trabajadora ni cuál fue el derrotero que se tuvo en cuenta por el empleador para efectuar dicha medición y mucho menos se le mostró un comparativo frente al cumplimiento de metas del personal que se encontrara en su misma categoría.

En concordancia con lo precedente, observa la Sala de lo dicho por los testigos Gloria Polanco Barrera (Min. 06:50 a 23:50, archivo 07AudioAudienciaPruebas), Julián Andrés Bedoya (Min. 26:41 a 46:45 archivo 07AudioAudienciaPruebas) y Sandra Cristina Gonzálezpreciado (Min. 48:00 a 01:25:35 archivo 07AudioAudienciaPruebas), que la señora Leidy Ximena Rodríguez Serna tenía altos estándares de cumplimiento de las metas impuestas, pues siempre contó con la cantidad de asesores que se le exigía, incluso por encima de la meta que se estableció en 10, pues para el despido tenía a su cargo 13 personas, además, también se puso de presente que la rotación de personal -renuncia de trabajadores-, no era alta y se mantenía sobre el promedio fijado por la empresa. Así mismo, como se viene sustentando, no se acreditó que la demandante desde el ingreso a la compañía y hasta el despido haya presentado situación de baja productividad, aspecto que, aunque se eludió como justificante del despido, no se probó.

Adicionalmente, tampoco se logra determinar la gravedad con la que se tilda el hecho que desencadenó el despido de la actora, pues si bien la testigo Sandra Cristina Gonzálezpreciado (Min. 48:00 a 01:25:35 archivo 07AudioAudienciaPruebas) expuso que el incumplimiento de la meta de productividad constituía una falta grave, luego informó que ante el acaecimiento de este hecho el empleador, a su discreción, determinaba si otorgaba o no una carta de ampliación, la cual daba una oportunidad al trabajador de cumplir la meta impuesta o en su lugar lo despedía. Lo anterior denota entonces que el hecho de no cumplir con las metas de productividad no revestía una gravedad tal que de manera autónoma generara el despido del trabajador, sino que más bien el incumplimiento de esta abría la posibilidad que el empleador, a su arbitrio, determinara si brindaba una oportunidad de continuar al trabajador o en su defecto, aduciendo la existencia de una falta grave, finiquitara el vínculo con aquel.

La actividad económica a la que se dedica la sociedad demandada, venta de seguros según lo puso de presente la señora Sandra Cristina González, no le autoriza para que por el mero incumplimiento del trabajador, por una sola vez, de las metas de colocación de seguros, resuelva el finiquito laboral bajo la causal de bajo rendimiento; amen que quedó expuesto de acuerdo con lo antes enunciado, que tal incumplimiento tampoco representa una relevancia

de tal estirpe que constituya una trasgresión grave a los intereses del empleador, al punto que como se extrae en el caso de autos, la pasiva podía determinar, a su discreción, si continuaba o no con los servicios del trabajador.

Debe recordarse que los niveles de productividad de un empleado dedicado a las ventas no solo dependen de la fuerza de trabajo por el desplegado, sino que está ligado igualmente a la volatilidad del mercado, condiciones que deben ser observadas por el empleador a la hora de analizar el deficiente resultado de su subordinado, y disponer su exclusión por bajo rendimiento en esta actividad.

Lo dicho por la testigo Sandra Cristina González muestra además una clara inconsistencia frente al documento denominado *políticas comerciales agencias cautivas* (fls. 328-399 archivo 01), en la que se da la misma relevancia a los resultados de productividad (ventas) y dotación (asesores comerciales), supeditando la emisión de la carta de ampliación al cumplimiento de estos dos ítems, sin hacer ninguna excepción o determinar que el otorgamiento de esta dependiera de la discreción del empleador o especificando que únicamente el incumplimiento de la meta de ventas constituya una falta grave constitutiva de despido.

En ese punto es importante recordar lo sentado de antaño por la sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, en sentencia radicado 40283 del 30 de agosto de 2011, en la cual se previó que en los eventos que se invoca por el empleador para justificar el despido la causal referente al deficiente rendimiento de un trabajador es necesario que se agote el trámite establecido en el artículo 2 del decreto 1373 de 1993, a saber:

- “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.”*

Aspectos estos que no se cumplieron en el presente asunto y que por demás no era dable que se desconocieran por la accionada, pues lo cierto es que dentro de su regulación interna no se dispuso una causal específica o cualificación especial relativa al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que calificara como grave una falencia en el sentido reseñado. Y en cuanto a la misiva arrojada al *dossier* dirigida a la señora LEYDI XIMENA RODRÍGUEZ SERNA por METLIFE con asunto *recordatorio de deberes laborales* (Fl. 314 archivo 01), fue este además un documento adiado 7 de marzo de 2018, momento para el cual la trabajadora ya había sido despedida.

En cuanto a las mediciones permanentes de productividad, dotación y rotación que se aduce por la accionada eran de acceso permanente para los empleados, y con ellas podía determinar si cumplía o no las metas, ello *per se* no sufre las exigencias artículo 2 del decreto 1373 de 1966, cuya teleología no es otra que permitir al trabajador brindar las explicaciones que correspondan frente a la conducta que se endilga, sin que ello necesariamente implique una aceptación por parte del empleador, pero sí determina un carácter probatorio con el fin de que en la instancia judicial pueda establecerse con claridad que en efecto el trabajador mantuvo un rendimiento bajo, aspecto que como ya se dijo, no se cumplió en el presente asunto.

Se resalta que aunque la línea del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha sido la de que no es exigible al empleador el agotamiento de trámites previos al despido, si los mismos previamente no han sido instituidos en el contrato, pacto, reglamento de trabajo o cualquier otro acuerdo entre las partes, no puede desconocerse que dado el carácter especialísimo de la causal endilgada a la trabajadora, se requiere el cumplimiento de unas rigurosidades mínimas, a fin de garantizar el debido proceso y derecho de contradicción del trabajador, así como también un trato justo y acorde con las verdaderas circunstancias que rodean el aparente bajo rendimiento del trabajador.

De conformidad con lo anterior, considera la Sala ajustado a derecho lo resuelto por el *a quo*, al encontrar que en efecto los hechos que motivaron el despido de la señora LEIDY XIMENA RODRÍGUEZ no fueron acreditados por el empleador y adicionalmente, no revisten el talante de gravedad justificante del despido, sin dejar de lado además el incumplimiento por parte del empleador del trámite dispuesto en el artículo 2 del decreto 1373 de 1993.

Corolario, se confirma la sentencia recurrida en lo atinente a la declaratoria de injusto del despido. Costas en esta instancia a cargo de METLIFE COLOMBIA SEGUROS DE VIDA SAS, por haberle sido resuelto desfavorablemente el recurso de apelación, se fija como agencias en derecho el equivalente a UN (01) SMLMV.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 319 del 30 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada, se incluyen como agencias en derecho el equivalente a UN SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
SE SUSCRIBE CON FIRMA ELECTRONICA
Ley 527 de 1999, artículo 7º. Decreto 2364 de 2012

Firma digitalizada para
acs judicial



FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
03

(AUSENTE CON EXCUSA JUSTIFICADA)
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firmado Por:

**Maria Nancy Garcia Garcia
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 010 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca**

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: **9cad4a34167609e46f42b32b4a0702f85bb842e0abd9d1a484fa55ed04f8b721**

Documento generado en 27/04/2022 07:44:53 PM

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

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