



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-011-2020-00245-01
Demandante:	Sandra Yanneth Gómez Serna
Demandado:	Porvenir S.A.
Asunto:	Apelación Sentencia
Procedencia:	Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Ineficacia despido, indemnización despido sin justa causa

**Medellín, septiembre veintisiete (27) de dos mil veintitrés (2023)**

En fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES, VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada ponente, procede, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante y la apoderada de la demandada, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín, el 17 de agosto de 2023, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora SANDRA YANNETH GÓMEZ SERNA en contra de la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías PORVENIR S.A. Radicado 05001-31-05-011-2020-00245-01

**1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

La señora SANDRA YANNETH GÓMEZ SERNA convocó a juicio a la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., a fin de que se declare que fue despedida ilegal e injustamente, además de que se violentó el debido proceso y derecho de defensa, por lo que su despido es nulo e ineficaz, como consecuencia, se ordene su reintegro al mismo cargo desempeñado o uno de igual o mejor categoría, con el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social. Subsidiariamente, se condene al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada.

En respaldo de tales pedimentos, se indicó, que la señora Sandra Yanneth Gómez Serna laboró al servicio de Porvenir S.A., del 4 de mayo del 2000 al 11 de marzo de 2020, fecha en la cual fue despedida ilegal e injustamente, que desempeñaba el cargo de directora comercial en la ciudad de Medellín, siendo la última asignación salarial de \$10.223.887, estando compuesto el salario por un básico de \$2.646.510 y comisiones mensuales promedio de \$7.577.377.

Se expuso que cargos formulados contra la demandante como soporte del despido carecen de fundamento, en tanto que la actora siempre desempeñó sus funciones a cabalidad y con estricto cumplimiento de las directrices de la demandada, además, que el cumplimiento de las metas comerciales no dependía exclusivamente de ella, pues repercuten algunos factores externos y ajenos a la misma, incluso, el equipo de trabajo era disminuido por despidos o terminaciones por mutuo acuerdo y no hacían reemplazo, por lo cual era obvio que las ventas disminuyeran, resaltando, que en diligencia de descargos, la accionante se manifestó frente a todos y cada uno de los cargos en su contra.

### **1.2.- CONTESTACIÓN**

Al replicar la demanda, la **SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A.**, señaló que no son ciertos los hechos en la forma en que están redactados, sosteniendo como tesis de defensa que la demandante fue despedida con justa causa, conforme a los hechos y razones expuestos en la carta de terminación del contrato de trabajo, lo que obedeció al grave incumplimiento de la actora de sus obligaciones legales, contractuales, reglamentarias, configurándose una falta grave para dar por terminado el contrato, catalogada como tal en el contrato de trabajo parágrafo de la cláusula novena, así como en el literal e) del artículo 49 del reglamento interno de trabajo y en el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, considerando que las afirmaciones contenidas en la demanda son manifestaciones subjetivas y descontextualizadas, que realiza la parte con el fin de desviar el debate probatorio en lo que a la justa causa alegada en la carta de terminación al contrato atañe, aclarando además que a la demandante se le inició un seguimiento al incumplimiento de sus obligaciones contractuales y reglamentarias, en la medida que desde el año 2017 presentaba incumplimientos a las metas comerciales fijadas por la entidad, por lo que luego de varias retroalimentaciones por parte de su jefe inmediata, en julio de 2018 se le realizó el primer llamado a descargos en virtud del cual fue sancionada disciplinariamente.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; falta de título y causa en la demandante; enriquecimiento sin justa causa de la demandante; pago; compensación; prescripción; buena fe y la genérica.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín, decide el litigio mediante fallo proferido el 17 de agosto de 2023, por medio del cual declaró que entre la señora Sandra Yanneth Gómez Serna y Porvenir S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de mayo del año 2000 al 11 de marzo de 2020; condenó a Porvenir S.A., a reconocer y pagar a la demandante la suma de

\$116.712.528,5, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, la cual deberá ser indexada; absolvió a Porvenir S.A., de las demás pretensiones e impuso condena en costas a cargo de la entidad.

#### **1.4. RECURSO DE APELACION**

El apoderado judicial de la señora **Sandra Yanneth Gómez Serna**, interpone recurso de apelación en forma parcial en cuanto no se ordenó el reintegro deprecado, sosteniendo que si se analiza el reglamento interno de trabajo, capítulo 13, escalas de faltas y sanciones disciplinarias, en el artículo 49 regula las faltas graves, entonces el despido está consagrado como sanción, incluso los testigos de Porvenir S.A., dijeron que la supuesta falta de cumplimiento de metas generaba la sanción disciplinaria bien fuera suspensión o despido, en ese orden de ideas y teniendo en cuenta los principios rectores del despido previstos en la sentencia C-593 de 2014 se violentó el debido proceso y derecho de defensa de la demandante por cuanto en el momento exacto en que rinde sus descargos y a pesar de la claridad de sus explicaciones y de las pruebas que daban fe de la justificación a esos incumplimientos y a pesar de la extemporaneidad de los mismos, Porvenir S.A., procede a notificar inmediatamente el despido sin analizar las explicaciones que se dieron en los descargos, reiterando que no se dio el incumplimiento porque eran tres variables y sumando las tres variables se superaban con creces las metas, no obstante Porvenir S.A, sin tener en cuenta que era una persona que llevaba 20 años dedicada como directora de ventas a la empresa, que es madre adoptante y que se vería avocada al desempleo.

Adujo que no hubo una graduación de la supuesta falta en que pudiera haber incurrido la demandante por lo que la consecuencia es la ineficacia del despido y el reintegro, pues en el mismo capítulo 13 de escalas y sanciones, el artículo 51 es claro cuando menciona que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación al trámite señalado en el reglamento.

A su vez, la apoderada de la **AFP Porvenir S.A.**, impugna la decisión solicitando se revoque en su totalidad la sentencia y se absuelva a la entidad de las pretensiones, considerando que el juez interpretó equivocadamente la causal que se le invocó o imputó a la demandante, teniendo en cuenta que hay una diferencia muy grande entre la justa causa por incumplimiento de metas imputado y el bajo rendimiento que adujo el juez fue el que se dio en el caso de la demandante, siendo importante indicar que la causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa invocada por Porvenir S.A., fue el incumplimiento de metas, que es completamente diferente a la prevista en el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, frente a la cual se exige el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, reiterando que en este caso no se trata de un bajo rendimiento, sino de un incumplimiento grave a las obligaciones pactadas, en ese sentido, el juez se apartó del criterio jurisprudencial que ampliamente ha sentado la Corte Suprema de Justicia por ejemplo en la sentencia con radicación 35998 del 25 de junio de 2009, donde se hace la diferenciación entre estas dos causales, precisando que este criterio ha sido citado por el Tribunal Superior de Medellín, particularmente por la Sala Quinta Laboral con ponencia del magistrado Víctor Hugo Orjuela Guerrero y por la Sala Segunda, con ponencia de la magistrada Carmen Helena Castaño Cardona, donde han reiterado la diferenciación y por qué no se puede equiparar el bajo rendimiento con el incumplimiento de metas, que en el caso particular está establecido como justa casusa para la terminación del contrato de trabajo, insistiendo en que en ningún momento Porvenir le endilgó a la demandante un bajo rendimiento.

Destacó que si se acude a la lectura textual de la citación a la diligencia de descargos, lo que se imputa en la citación es el presunto incumplimiento de metas, equivocándose el juez de instancia al cambiar la interpretación de la justa causa y en la misma medida en la que se prohíbe al empleador que posteriormente a la terminación del contrato de trabajo exponga razones diferentes a los hechos invocados en la carta de terminación del contrato, tampoco le es dable al juez modificar las razones que adujo la empresa para finalizar el contrato, pues en

ningún momento se hizo alusión a un bajo rendimiento. Asegura que lo anterior, está acorde con las decisiones proferidas por el Tribunal Superior de Medellín, en procesos con radicado 05001310501420150101601 y 050013105021201800450, sin que el juez explicara las razones del por qué se apartaba de este precedente que ampliamente ha sido apuntado desde la Corte Suprema de Justicia.

En segundo lugar, arguye que a los jueces le está completamente vedado volver a calificar una falta cuando ya las partes previamente, de común acuerdo, la han establecido como tal en los contratos de trabajo, reglamentos o convención, citando la sentencia SL1016 de 2023, donde la Corte explica la calificación de la falta y especialmente la falta grave, por lo que no le era dable al juez entrar a calificar la gravedad de la falta, lo que tiene su razón de ser pues para cada empresa, dependiendo la actividad económica, pueden calificar como justas causas y faltas graves, determinados incumplimientos y situaciones y en este caso la actividad de Porvenir S.A. gira en torno a las ventas y la demandante como directora comercial tenía unas metas estipuladas, las cuales ella misma confesó en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte que le eran informadas a principio de año y que debía cumplir y ella conocía que eso era una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo.

En tercer lugar, agregó que el juez dio una interpretación errónea al enfoque de género, respecto de una situación particular de la demandante con su licencia de maternidad en 2017, destacando que lo que ha dicho la Corte es que en casos de acoso sexual, violencia, discriminación la perspectiva de género va encaminada a evitar una revictimización, y bajo ese entendido permite al juez darle un alcance diferente a las pruebas y a la decisión, sosteniendo que en este caso, basta con remitirse a la demanda, donde nunca se hace referencia a que tuvo una situación de discriminación por la licencia de maternidad por la adopción de su hijo, en los descargos nunca tampoco refirió o ató el tema de su incumplimiento de metas por temas de discriminación, por lo que nada tiene que ver el enfoque de género o un acto de discriminación en su condición de mujer, con el incumplimiento de metas, el cual se le endilgó 2 o 3 años después de la licencia de maternidad, debiéndose

tener en cuenta igualmente el principio de congruencia, pues si se revisa la demanda en ningún momento se hace relación a los presuntos actos de discriminación, tampoco se controvertió la justa causa, sino el procedimiento que se le siguió a la demandante para darle por terminado el contrato de trabajo y aunado a ello, no existe prueba de presuntos tratos discriminatorios y desiguales.

Finalmente, en relación al tema de inmediatez respecto de la fecha de terminación del contrato de trabajo y los incumplimientos de meta que se estaban indilgando a la demandante en 2019, con el acta de descargos y diligencia a la citación a descargos, se puede demostrar que el informe de incumplimiento de la demandante tiene fecha de febrero de 2020, por lo que la entidad cumplió con el requisito de la inmediatez, solicitando se valoren los interrogatorios de parte y los testimonios, particularmente el del señor Gerardo quien explicó el tema del cumplimiento de metas, de cómo inicialmente se establecían, los parámetros y el seguimientos, lo cual no fue tenido en cuenta por el Juez

### **1.5. ALEGATOS DE CONCLUSION**

Dentro de la oportunidad procesal pertinente el apoderado de la **AFP Porvenir S.A.**, presentó alegatos, reiterando los argumentos expuestos en la sustentación del recurso de apelación e insistiendo en la eficacia de los pactos celebrados entre empleador y trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo y en ese sentido, la cláusula que establece el incumplimiento de metas comerciales a la demandante no contraría las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, siendo válida, presentándose ausencia de vulneración a derechos mininos con dicho acuerdo de cumplimiento realizado por las partes.

Enfatizó nuevamente en que existe una diferencia entre el incumplimiento de metas y el bajo rendimiento, siendo claro que la causal que se le indilgó a la actora fue el grave incumplimiento a sus obligaciones, sin que en ningún momento se presentara discriminación en razón del género de la demandante para la terminación del contrato.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación por **las partes**, entendiendo que las mismas quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de acuerdo con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

### **2.2. PROBLEMAS JURIDICOS**

Deberá la Sala Determinar:

¿Si es procedente revocar parcialmente la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto absolvió a la sociedad accionada de la pretensión de reintegro, determinado para tal fin, si procede declarar la ilegalidad o ineficacia del despido del que fue objeto la demandante, por violación al debido proceso por parte del empleador y consecuentemente, si resulta viable ordenar el reintegro de la actora a un cargo de iguales o mejores condiciones, con el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, generados desde el despido y hasta el reintegro?

De confirmarse la legalidad del despido, ¿determinar si hay lugar a revocar la sentencia en cuanto ordenó el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, para en su lugar, absolver a Porvenir S.A., de dicha obligación, verificando para tal fin, si la demandada finalizó el contrato de trabajo a la trabajadora accionante, amparado en una justa causa?

### **2.3. TESIS**



Los problemas jurídicos planteados se resuelven bajo la tesis según la cual la relación laboral existente entre las partes finalizó por justa causa, en tanto que el empleador acreditó la ocurrencia de las faltas graves que sirvieron de apoyo para el finiquito del contrato de trabajo, sin que pueda dejarse sin efectos la cláusula contractual, razón por la cual, es procedente REVOCAR la sentencia, como se explica:

## **2.4. HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA INSTANCIA**

Encuentra la Sala que no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos, los cuales se hallan acreditados:

- Que entre la señora Sandra Yanneth Gómez Serna y la sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A., existió un contrato de trabajo a término indefinido, con fecha de inicio de 4 de mayo de 2000 al 11 de marzo de 2020, tal y como se desprende del contrato de trabajo adosado a folios 26 y 27 del anexo 005 del expediente digital y la certificación obrante a folio 30 del mismo anexo, hecho que por demás fue aceptado por la sociedad accionada.
- Que el demandante, rindió diligencia de descargos el 11 de junio de 2020, previa citación a los mismos, tal y como se observa a folios 55 a 71 del anexo 002 del expediente digital.
- Que la AFP Porvenir S.A., decidió finalizar el contrato de trabajo de la demandante, aduciendo una justa causa para ello, mediante comunicación adiada del 11 de marzo de 2020.

## **2.5. PREMISAS NORMATIVAS**

*De la terminación del contrato de trabajo.*

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del mismo estatuto.

Bajo este contexto, el régimen de estabilidad que nos aplica corresponde a aquel que la doctrina denomina como impropia *“La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador.”* (sentencia T445 de 2014)

Y en igual sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la sentencia SL675 de 2021, señaló:

*“Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>1</sup>, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado”.*

En ilación con lo anterior, de antaño la jurisprudencia laboral ha entendido que corresponde al trabajador la carga de la prueba del despido que da lugar a la indemnización que se reclama y al empleador probar la justa causa, criterio

pacífico en la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, del cual da evidencia la sentencia SL592 del 29 de enero de 2014, M. P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, al exponer: *“En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión “*

Ahora, el despido con justa causa está sometido a la formalidad establecida en el párrafo del artículo 62 el Código Sustantivo de Trabajo esto es *“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.”*

A este respecto la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL589 del 26 de febrero de 2020, puntualizó:

*“Conviene memorar, que la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados, tal como aleccionó esta Corporación en sentencia CSJ SL1680-2019:*

*No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez aprobado por el demandante el hecho del desahucio —lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, 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 complemente con otros medios de convicción:*

*(..) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no*

*demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)."*

## 2.6 CASO CONCRETO

En el sublite, debe precisarse, en primer lugar, que no existe discusión alguna en torno a la existencia de la relación laboral entre las partes, misma que tuvo lugar entre el 4 de mayo de 2000 y el 11 de marzo de 2020, siendo el punto neural del debate determinar si la culminación de la relación laboral fue ilegal e injusta.

Sobre el particular, se encuentra acreditado que la señora Sandra Yanneth Gómez Serna, fue citada a diligencia de descargos mediante comunicación fechada del 9 de marzo de 2020, la cual milita a folios 26 a 30 del anexo 002 del expediente digital, siendo la referencia de dicha misiva "*Apertura formal proceso disciplinario – Citación a diligencia de descargos*" y asimismo, a folios 72 a 80 del mismo anexo reposa comunicación fechada del 11 de marzo de 2020, cuya referencia corresponde a "*Decisión proceso disciplinario –terminación contrato de trabajo sin justa causa*"

La jurisprudencia reiterada y pacífica del órgano jurisdiccional de cierre, la terminación del contrato por justa causa, por regla general, no tiene la connotación de sanción disciplinaria y en esa medida no exige del adelantamiento de un procedimiento especial, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter (CSJ SL-30612 de 2008, SL, radicado 39394 de 2011; SL15245 de 2014; SL16529 de 2017; SL4773 de 2018; SL 5069 de 2019; SL 2351 de 2020; SL735 de-2021).

En este sentido, si bien el empleador tenía la facultad de terminar unilateralmente el contrato con justa causa, cumpliendo únicamente con la garantía de escuchar previamente al trabajador (sentencia SU449 de 2020), en su libre albedrío decidió dar trámite al despido como sanción disciplinaria, y consecuentemente estaba

sometido a las reglas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

En línea con lo discurrido, la decisión de finiquitar la relación laboral de la actora, se dio en el marco de un proceso disciplinario, constituyéndose el despido en una sanción, luego de que el empleador encontrara acreditado que la pretensora incurrió en unas faltas graves e incumplió las obligaciones adquiridas al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

Bajo la premisa anterior, el apoderado de la activa, aduce que el despido es ineficaz, por cuanto se desconoció lo pactado en el reglamento interno de trabajo, específicamente lo dispuesto en el artículo 51, ello en concordancia con el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo y la sentencia C 593 de 2014, apreciaciones que no comparte esta Corporación, habida cuenta que la Corte Constitucional en la sentencia C593 de 2014, estableció los aspectos mínimos que deben ser garantizados al trabajador en el proceso disciplinario:

*“De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude “es necesario que cada uno de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados”. Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.”*

Pues bien, el artículo 51 del reglamento interno de trabajo de Porvenir, aportado a folios 192 a 232 del anexo 005 del expediente digital, dispone que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo 50 y referencia el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, se tiene que el citado artículo 50, es del siguiente tenor:

*“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el EMPLEADOR deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del EMPLEADOR de imponer o no, la sanción definitiva. (Artículo 115, C.S.T.)”.*

Siendo claro para la Sala, que no se consagra en la normatividad interna un procedimiento específico para la imposición de la sanción, siendo la condición previa el escuchar al trabajador inculcado y la asistencia de dos representantes del sindicato si se trata de un trabajador sindicalizado, constándose en el expediente que la demandante fue citada a diligencia de descargos, en la cual se individualizaron cada uno de los cargos que se le atribuían, la pretensora emitió pronunciamiento por escrito a cada uno de los cuestionamientos que se le formularon y adicionalmente fue escuchada en la diligencia de descargos, en la cual por demás reconoció que le fue entregada la citación a descargos y que conoció los cargos por los cuales fue llamada, no observando este Juez Plural, ninguna irregularidad en el procedimiento o que se hubiera desconocido por parte del empleador el procedimiento establecido en el reglamento interno, sin que el hecho de que la terminación del contrato de trabajo se hubiera comunicado en la misma fecha en que se realizó la diligencia de descargos, constituya trasgresión alguna a los derechos y garantías de la trabajadora, pues no se estableció en el reglamento plazo o término alguno para adoptar la decisión que el empleador considere luego de escuchar al trabajador, contrario a ello, solo se dispuso que escuchado el trabajador, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del empleador de imponer o no la sanción definitiva, tal y como ocurrió en el presente asunto y de lo cual da cuenta tanto el acta de descargos, como la comunicación de terminación del contrato.

Sumado a lo anterior, se evidencia que, en la comunicación del 11 de marzo de 2020, se realizó una transcripción de varias de las preguntas que le fueron formuladas a la señora Gómez Serna en la diligencia de descargos y las respuestas que se dieron de las mismas, concluyendo la entidad que se comprobó la falta grave a las obligaciones laborales de colaboradora. Adicionalmente, en misiva referenciada, se consignó *“En caso de no estar de acuerdo con la decisión, se le recuerda que cuenta con el término de un (1) día a partir de la notificación de la presente para solicitar la reconsideración de la misma”*, sin que se hubiera acreditado o mencionado que la demandante hubiera manifestado su inconformidad o desacuerdo en el término que le fue concedido o que hubiera solicitado pruebas cuya práctica debía extender el término.

Así las cosas, colige este Juez Plural, que resulta acertada la determinación del a quo al establecer que el despido de la señora Sandra Yanneth Gómez Serna, fue legal y consecuentemente, no encuentra prosperidad el recurso interpuesto por el procurador judicial de la activa.

### **De la justa causa para la finalización del contrato de trabajo.**

Se destaca que en el capítulo XIII del reglamento interno de trabajo de la sociedad accionada, se regula la escala de faltas y sanciones disciplinarias, consagrándose en el artículo 49 las faltas graves y en el literal e) contempló como tal *“Para trabajadores que tengan en su contrato de trabajadores el cumplimiento de metas, constituye falta grave el no cumplimiento de las metas, afiliaciones y/o traslados a Fondos de Pensiones que se señalen para el periodo correspondiente mediante circulares o memorando de carácter general o particular”*.

Igualmente, se itera, se encuentra acreditado que Porvenir S.A., mediante comunicación del 11 de marzo de 2020, informó a la accionante la decisión de dar por terminado el vínculo laboral con justa causa, señalando que se comprobó la comisión de faltas graves calificadas así en el contrato de trabajo, en el reglamento

interno de trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo, faltas que se individualizaron así:

1.-) *En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial en PO fijada a usted por la Compañía para el año 2019, toda vez que de una bitácora acumulada de \$4.447.200.000 tan solo obtuvo un cumplimiento de \$4.250.829.878, lo que equivale a un 95.5% y no del 100% como está establecido.*

2.-) *En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial en PO fijada a usted por la Compañía en el mes de octubre de 2019, toda vez que de una renta mes de \$436.000.000 tan solo obtuvo un cumplimiento de \$430.966.028, lo que equivale a un 98.85% y no del 100% como está establecido.*

3.-) *En su condición de Directora Comercial PO de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial fijada a usted por la Compañía en el mes de septiembre de 2019, toda vez que de una renta mes de \$436.000.000 tan solo obtuvo un cumplimiento de \$431.593.700, lo que equivale a un 98.99% y no del 100% como está establecido.*

4.-) *En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial fijada a usted por la Compañía en el mes de agosto de 2019, toda vez que de una renta mes de \$436.000.000 tan solo obtuvo un cumplimiento de \$435.234.609, lo que equivale a un 99.82% y no del 100% como está establecido.*

5.-) *En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial fijada a usted por la Compañía en el mes de Julio de 2019, toda vez que de una renta mes de \$436.000.000 tan solo obtuvo un cumplimiento de \$385.280.735, lo que equivale a un 88.75% y no del 100% como está establecido.*

6.-) *En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial fijada a usted por la Compañía en el mes de junio de 2019, toda vez que de una renta mes de \$436.000.000 tan solo obtuvo un cumplimiento de \$354.572.610, lo que equivale a un 81.32% y no del 100% como está establecido.*

7.-) *En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la*



*meta comercial fijada a usted por la Compañía para la Campaña de Cesantías 2020, con un recaudo por valor de \$54.220.521.948 obtuvo un cumplimiento de \$52.957.466.925 lo que equivale a un 97.67% y no del 100% como está establecido.*

*8.-) En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial fijada a usted por la Compañía para la Campaña de Cesantías 2019, con un recaudo por valor de \$49.058.805.744 obtuvo un cumplimiento de \$48.851.604.082 lo que equivale a un 99.58% y no del 100% como está establecido.*

*9.-) En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales, al no cumplir con la meta comercial fijada a usted por la Compañía en el mes de febrero de 2020 toda vez que de una renta mes de \$436.045.000 tan solo obtuvo un cumplimiento de \$384.078.912, lo que equivale a un 88.08% y no del 100% como está establecido.*

*10.-) En su condición de Directora Comercial de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. a partir de las versiones de los asesores comerciales del grupo que usted regenta ha presentado conductas que pueden entenderse como falta de liderazgo con ejemplo, no ha servido de guía y apoyo hacia ellos en la ejecución diaria de las actividades comerciales y de ambiente del mismo, lo que al parecer ha conllevado a que varios de ellos hayan decidido expresarse frente a estas situaciones y algunos de ellos a hayan renunciado a la Cía.*

*11.-) En su condición de Director Comercial PO de la Gerencia Regional Antioquia Porvenir S.A. ha incumplido gravemente sus obligaciones laborales cuando desatendió las órdenes e instrucciones impartidas por su jefe inmediato, durante el seguimiento y gestión comercial de Campaña de Cesantías 2020, por cuanto su FV interpone que a ellos no se les suministro información continua y oportuna de los cambios de su cartera comercial desde diciembre de 2019 hasta el 17 de febrero de 2020.*

***Prueba de la ocurrencia de la conducta y del incumplimiento de metas como falta grave.***

En el presente caso, resulta claro que para la terminación de la relación laboral que unió a las partes, Porvenir S.A., invocó como justa causa que la demandante incurrió en una falta grave, conforme lo dispuesto en el artículo 49 del reglamento interno de trabajo, literales d) “La violación por parte del trabajador de las prescripciones actuales o reglamentaria”, y e) “Para trabajadores que tengan en su contrato de trabajadores el

*cumplimiento de metas, constituye falta grave el no cumplimiento de las metas, afiliaciones y/o traslados al Fondos de Pensiones que se señalen para el periodo correspondiente mediante circulares o memorando de carácter general o particular”.* Además de lo pactado en el respectivo contrato de trabajo suscrito el 5 de mayo de 2000, en el cual se dispuso en el parágrafo de la cláusula novena “*El TRABAJADOR(A) asume la obligación especial de cumplir las metas mínimas de producción señaladas en la cláusula 6ª del Anexo al contrato de trabajo, y las que se señalen en el futuro para el periodo correspondiente mediante circulares o memorandos de carácter general o particular. Las partes expresamente califican el citado incumplimiento, aún por la primera vez, de falta grave, constitutiva de justa causa de despido en los términos y para los efectos del artículo 7º literal a) numeral 6º del Decreto 2351 de 1965*”.

En armonía con ello, el numeral 6º del artículo 62 del C.S.T., establece:

*“Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.*

*Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A) Por parte del Empleador:*

*(...)*

*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”*

Bajo el anterior escenario, sea lo primero indicar que esta Sala de Decisión, no comparte el planteamiento esbozado por el fallador de primera instancia, al considerar que lo pactado en el parágrafo de la cláusula novena del contrato de trabajo suscrito entre las partes resulta ineficaz, pues a juicio de este Colegiado, el hecho de que se establezca el cumplimiento de metas y se contemple que el incumplimiento de las mismas constituye una falta grave, no desconoce ningún derecho o garantía mínima de la trabajadora, correspondiendo ello a un asunto

que puede ser acordado entre las partes, en virtud del principio de libertad contractual referenciado por el a quo, razón por la cual, para este Colegiado, dicha cláusula tiene plena validez. Incumbe señalar, tal y como lo sostiene la censura, que, en parte alguna de la demanda, pretendió la parte actora se declarara la ineficacia de la referenciada cláusula del contrato de trabajo ni tal aspecto fue fijado como objeto del litigio.

Además, debe recordarse, que el juez del trabajo, no tiene competencia para revisar la calificación de gravedad de las faltas por parte del empleador pues prevalece la determinación de éste quien tiene la competencia y autonomía para definir, previamente, que conductas son GRAVES y dan lugar a la terminación del contrato, de ahí que, verificada la ocurrencia de la falta, el empleador se encuentra facultado para finiquitar el vínculo contractual.

Está acreditado en el plenario que la demandante conocía que debía cumplir unas metas y que el incumplimiento de las mismas, constituida una falta grave, que podía dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, situación que se extrae de la diligencia de descargos y de lo señalado por la pretensora al rendir interrogatorio de parte, aunado a ello, obra en el plenario diferentes anexos sobre cumplimiento de metas de director comercial, suscritos por la demandante, en el cual se fijaban las metas, en los cuales se reiteraba que el incumplimiento de metas constituye una falta grave, consúltese folios 55 a 58 del anexo 005 del expediente digital, aportándose igualmente copia de bitácoras comerciales de los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, folios 76 a 91 del anexo 005 de expediente digital, siendo este documento, según lo informado tanto por la demandante, como por los testigos presentados por las partes, el instrumento mediante el cual se comunicaban las metas a los directores comerciales.

De otra parte, analizado el acervo probatorio, concluye esta colegiatura, que la demandante incumplió las metas que le fueron establecidas para el año 2019, estando ampliamente acreditada la ocurrencia de la conducta, pues en el escrito

presentado por la misma respecto de los descargos que le fueron formulados, en la respuesta al punto 1 reconoce que el resultado definitivo ejecutado en el año 2019 fue del 95.5 % no alcanzó el 100%, asimismo, en respuesta a los puntos 2,3,4,5 y 6, reconoce que no se llegó al 100% de lo establecido, señalando las razones que justificaban que no se hubiera logrado el 100%, como lo es la renuncia de uno de sus asesores comerciales, el proceso de selección de asesor, proceso de capacitación y entrenamiento de otra asesora.

De igual manera se demostró que de la meta de \$4.447.200.000 la pretensora obtuvo un cumplimiento de \$4.250.829.878, lo que equivale a un 95.5%, lo cual, si bien significa un incumplimiento de solo del 4.5%, en pesos es una cifra relevante que equivale a \$196.370.122.

En armonía con ello, en el interrogatorio de parte absuelto la demandante confesó que no se cumplió la meta comercial fijada para julio, agosto, septiembre, octubre de 2019, así como el incumplimiento de la meta global de 2019, relievando que si bien es cierto, manifestó la actora que por política comercial Porvenir S.A., en el año 2019, por observarse que el mercado estaba por debajo de la producción, se estableció que a las vinculaciones iniciales, podría sumarse los traslados y que con la suma de los dos productos si se superaba el 100% de las metas, dicha situación no quedó acreditada en el plenario, pues no se aportó ningún documento en el cual se hubiera estipulado la posibilidad de acumular los dos productos para efectos del cumplimiento de metas y contrario a lo señalado por la pretensora, el representante legal de la entidad, señor Carlos Andrés Sánchez Molina, sostuvo que no es cierto que para el año 2019 se pudiera sumar los traslados de fondo como parte del cumplimiento de la bitácora comercial, sosteniendo que la compañía siempre ha medido realmente la productividad de las personas por una cartera total de vinculaciones iniciales, que la actora tenía una cartera de 4.400.000.000 aproximadamente y no lo cumplió.

En igual sentido, la señora Adriana Milena Giraldo Arbeláez, testigo presentada por la accionada y quien se desempeña como gerente regional occidente de

Porvenir S.A. y jefa inmediata de la demandante, manifestó que el incumplimiento de metas en Porvenir S.A., es un motivo de seguimiento y de plan de acción, que en Porvenir S.A. el 99.9% es incumplir, todo lo que sea por encima del 100.00% es cumplir, señalando que tienen metodologías de seguimiento, por ejemplo con el resultado de cada mes, el director que no cumple, el asesor que no cumple se debe sentar con su director o el gerente con el director o el vicepresidente con los gerentes, para revisar causas del incumplimiento y cómo se va a hacer para cumplir al mes siguiente, que tienen un semáforo y el semáforo muestra si se está en rojo, amarillo o verde y que debe hacer para llegar a verde que es el ideal, refiriendo que en el caso puntual de la señora Sandra a ella le iba bien, era convencionista, había tenido muy buenos resultados en muchos de los años, pero venía con un resultado de incumplimiento durante el año 2018 y 2019, que realmente el motivo de la terminación del contrato de Sandra Gómez fueron los resultados acumulados de todo el año 2019, que el semáforo de productividad entrega información de dos meses caídos, lo que quiere decir que hasta que toda la producción y la ejecución comercial no esté en firme no se hace el cierre de metas comerciales, entonces el incumplimiento fue del año 2019 durante todos los meses y de la campaña de cesantías de febrero de 2020, cuyo resultado se conoce el 15 de febrero de cada año.

Igualmente, la prueba documental da cuenta tanto del incumplimiento de las metas por parte de la demandante, como de las gestiones, reuniones, seguimientos, retroalimentaciones y compromisos que se realizaban a fin de mejorar los resultados, respaldando dicha prueba documental lo expuesto por la señora Adriana Milena Giraldo Arbeláez, pues se aportaron diferentes actas de compromiso y actas de comité de productividad de los años 2018 y 2019, en las cuales se dejó consignados que el grupo de la actora venía con malos resultados y problemas de cumplimientos, consúltase al respecto los folios 96 a 101 y 117 a 129 del anexo 0005 del expediente digital.

Bajo el anterior escenario, concluye este Juez Plural que Porvenir S.A., terminó con justa causa el contrato laboral de la señora Sandra Yanneth Gómez Serna, al

acreditarse, en primer lugar, la calificación como grave de la falta y en segundo lugar la configuración de la misma, ello sin dejar de desconocer, que en la misiva de terminación de contrato se presentaron cargos que no resultaron atribuibles a la demandante como lo es el incumplimiento de metas de febrero de 2020, en tanto se acreditó que sólo hasta el mes de marzo de 2020, le fue comunicada a la trabajadora la bitácora con las metas del año 2020. Igualmente, debe advertirse que a juicio de la Sala, no se presenta extemporaneidad entre los incumplimientos y la fecha de finiquito del vínculo, teniendo en cuenta que frente a dichos incumplimientos se dio un seguimiento, situación que ahondó en garantías para la trabajadora y el incumplimiento a la meta consolidada del año 2019, solo se obtuvo a partir del mes de febrero de 2020, conforme lo explicado por la señora Adriana Milena Giraldo Arbeláez y el señor Abel Gerardo Sánchez Caicedo, testigo presentado por Porvenir S.A., quien ostenta el cargo de director de área en la gerencia de desarrollo comercial de la entidad.

Es importante destacar, que no resulta acertada la interpretación que dio el fallador de primer grado a la causal de terminación del contrato, pues no puede darse a la misma un alcance diferente al que le dieron las partes en el respectivo contrato de trabajo y anexos del mismo, precisando que la causal de deficiente rendimiento que fue la considerada por el a quo, no fue la invocada en la carta de terminación del contrato de trabajo, ni hizo referencia la entidad a que se presentara dicha situación, y en tal sentido, no podía exigírsele a Porvenir S.A. el cumplimiento de un procedimiento adicional, como lo dispone el Decreto 1373 de 1966, para poder finalizar con justa causa el contrato.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia con radicación 35998 del 25 de junio de 2009, Magistrado Ponente Luis Javier Osorio López, señaló:

*“Ahora, el Tribunal consideró que la causal aducida por la empleadora fue el deficiente rendimiento del trabajador y frente al cual tenía que seguirse el procedimiento previsto en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966.*

*La comparación entre lo que acredita el contrato de trabajo, la causal invocada y la conclusión del sentenciador de la alzada, muestra a simple vista el equívoco de éste al considerar que el motivo del despido había sido el deficiente rendimiento del trabajador en sus labores.*

*Así se afirma, pues el deficiente rendimiento del trabajador en sus labores como causal de despido, no necesariamente guarda relación con la actividad de vendedor que desempeña un asalariado, pues aquella tiene una naturaleza genérica, mientras que la aducida por la empleadora de acuerdo con el contrato de trabajo, es concreta y específica, ya que se refiere a una determinada actividad, como son las ventas que en debe realizar el operario en el tiempo en el tiempo acordado contractualmente, como ocurrió en la causa que se estudia.*

*Por tanto, es indudable que el Tribunal se equivocó al considerar como causa de despido un motivo que no fue el que realmente alegó la empresa, y por ende el cargo es fundado, pues de conformidad con el numeral 6° del artículo 7°, literal a) del Decreto 2351 de 1965, es justa causa de despido por parte del empleador el que el trabajador incurra en una falta grave calificada como tal en pacto, convención colectiva, reglamento interno o contrato de trabajo”.*

En igual sentido, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencias como la SL375 y SL435 ambas de 2018, que tratándose del cumplimiento de metas, cuando se encuentre pactado por las partes el incumplimiento de las mismas como una falta grave que da lugar a la terminación del vínculo laboral, es dable tener dicha estipulación como una justa causa válida, indicando igualmente en sentencia SL2193 de 2019:

*“De lo que se acaba de reseñar, es claro que el Tribunal no tergiversó para nada el contenido de este documento contractual ni lo puso a decir nada que no contuviera, pues de éste infirió que las partes habían definido clara y específicamente en este acuerdo, que era justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente por parte del empleador, sin llamar a descargos, además de las causales previstas en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, la comisión de una cualquiera de las siguientes faltas, que las partes calificaron como «graves», entre ellas, las del literal o), esto es: «el no cumplimiento de los presupuestos de ventas y o recaudos fijados por el empleador», lo que se ciñe a la verdad del texto aludido”.*

Posición que ha sido acogida por esta Sala de Decisión Laboral, tal y como lo señaló la recurrente, en sentencia del pasado 28 de julio de 2023, dentro del radicado 050013105014201501016, con ponencia del Magistrado Víctor Hugo Orjuela Guerrero, no encontrando la Sala en esta oportunidad ningún argumento que lleve a efectuar un cambio de postura y en ese sentido, no puede acogerse la tesis expuesta por el señor Juez Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín.

Finalmente, y en cuanto al enfoque de género que aplicó el juez de primer grado, encuentra la Sala, que es cierto que el enfoque de género impone al juez realizar la valoración del contexto en el que se enmarcan los hechos, de las barreras culturales que comprobadamente se imponen a las mujeres y más en su condición de madres, pues es evidente que laboralmente se ha presentado una desigualdad entre los hombres y mujeres, siendo procedente mediante la aplicación de un enfoque diferencial tratar de enmendar dichas desigualdades o discriminaciones.

No obstante, se precisa que la perspectiva de género o enfoque diferencial como lo dilucidó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 3429 DE 2021, citando su homóloga Sala de Casación Civil, en la sentencia CSJ STC2287-2018, significa: *[...] recibir la causa y analizar si en ella se vislumbran situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a dilucidar la prueba y valorarla de forma diferente a efectos de romper esa desigualdad, aprendiendo a manejar las categorías sospechosas al momento de repartir el concepto de carga probatoria, como sería cuando se está frente a mujeres, ancianos, niño, grupos lgbti, grupos étnicos, afrocolombianos, discapacitados, inmigrantes, o cualquier otro; es tener conciencia de que ante situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual, ameritando en muchos casos el ejercicio de la facultad-deber del Juez para aplicar la ordenación de prueba de manera oficiosa.*”, sin embargo, a juicio de la Sala, en el presente caso no se encuentra acreditada ninguna circunstancia que indique que la demandante tuvo un trato discriminatorio a partir del momento en que se convirtió en madre en virtud de la adopción y la licencia de maternidad que disfrutó en el año 2017, menos que ello esté relacionado con la decisión del empleador de finiquitar el vínculo contractual, pues si bien la pretensora adujo en su interrogatorio una serie



de malos tratos por parte de la gerente regional a raíz de la licencia de maternidad y expuso que se abstuvo de pedir cualquier tipo de permisos por miedo, de esas situaciones no obra prueba alguna y solo surgen del interrogatorio, pues al respecto nada se mencionó en el esa demanda, aunado a que en las justificaciones dadas por la pretensora tanto a los descargos que le fueron realizados en 2018, como a los realizados en 2019, nada se dice sobre situaciones personales o particulares, sino que se hace referencia a diversas situaciones que se presentaron con el equipo de trabajo que tenía a cargo, por renunciaciones, incapacidades y falta de reemplazos, lo que quedó igualmente consignado en los comités de productividad.

Recordando que la declaración de parte rendida por la demandante no tiene la fuerza de convicción suficiente para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos que fueron expuestos por la propia actora, siendo que a ninguna de las partes le es dable producir sus propias pruebas, es decir “... que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio” (CSJ SL 24450 del 29-09-2005 SL 24450 del 02-07-2008, SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021).

Aunado a ello, la señora la señora Adriana Milena Giraldo Arbeláez, de quien presuntamente provenía dicha persecución, resulta totalmente contraria a lo dicho por la demandante en su interrogatorio, en cuanto a tratos, seguimientos, incluso manifestó la testigo que cuando a la demandante le entregaron su niño en adopción, “*lo vivimos todos en esta compañía como si fuera de nosotros*”, que a ella le hicieron su baby shower, su súper despedida, cuando llegó el niño a la casa fueron a visitarla, de modo que no advierte la Sala, que la maternidad de la demandante se hubiera constituido en algún tipo de barrera o hubiera generado una indisposición al empleador, relevando que si bien en los comité de productividad de 2018, se hizo referencia a que en 2017 la accionante estuvo en licencia de maternidad y vacaciones por un periodo de 5 meses, lo que llevó a que se descuadrara y desorganizara el grupo de trabajo, ello no constituye ningún tipo de reproche, siendo apenas normal, que ante un cambio de directora comercial, se presenten diversas situaciones o cambios en la forma en que se venía trabajando y ya en los

comités de productividad de 2019, solo se hace alusión a problemas en cumplimiento de metas y problemas al interior del equipo de trabajo, sin realizarse mención alguna a la maternidad de la trabajadora.

De otra parte, el testigo presentado por la activa, señor Edwin Alberto Arango Castrillón, quien fue compañero de trabajo de la demandante, señaló que no trabajó directamente con esta última, que en los años 2018, 2019, fueron pares como directores comerciales, y si bien indicó que la gerente regional Adriana Giraldo, no era la más concertadora, ni amigable, que tiene un carácter fuerte, discriminatoria, tiene malas palabras, maltrata y que no tiene la mejor calificación de ella, tales afirmaciones son generales, señalando que ese trato era frente a la demandante, frente a él y frente a varios directores, sin que se pueda establecer de sus afirmaciones que existía un trato diferencial para con la demandante como mujer y madre y no da cuenta de ninguna situación particular que apoye los dichos de la actora, de ahí que no aporta mayores elementos de convicción.

Y el otro testigo presentado por la demandante, señor Fredy Alonso Mora Munera, quien trabajó en Porvenir hasta el año 2018 como asesor comercial, si bien hizo parte del grupo comercial de la demandante en los 2004 a 2010 o 2011, señaló que después de esa fecha no sabría decir si el cumplimiento de la demandante fue bueno o malo, y en tal sentido tampoco tiene un conocimiento directo de las circunstancias narradas por la demandante al rendir interrogatorio de parte, contrario a ello, cuando se le preguntó si sabe cómo es el trato de Adriana Giraldo con los directores comerciales, refirió que lo que siempre veía era que era bueno, calificándolo como el adecuado, normal, como debía ser, reiterando que siempre vio que con la demandante el trato fue un trato normal y afirmó que no sabe porque salió Sandra de la compañía, pero que por lo general uno sale de Porvenir S.A., por productividad, afirmaciones que desfavorecen a la demandante.

Corolario de lo anterior, deberá revocarse la sentencia de primera instancia, para en su lugar, absolver a Porvenir S.A., de todas las pretensiones de la demanda.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 de artículo 365 del Código General del Proceso, las costas en ambas instancias correrán a cargo de la parte actora y en favor de Porvenir S.A. Inclúyase en esta instancia como agencias en derecho, la suma de \$1.160.000 que corresponde a un (1) SMLMV. Las de primera instancia, deberán ser tasadas por el juez.

### **3. DECISION**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **FALLA**

1. Se **REVOCA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el día 17 de agosto de 2023, en el proceso ordinario instaurado por la señora SANDRA YANNETH GÓMEZ SERNA en contra de SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A., para en su lugar, ABSOLVER declarar a PORVENIR S.A. de la totalidad de las pretensiones incoadas en su contra.


2. Costas en ambas instancias correrán a cargo de la parte actora y en favor de Porvenir S.A. Inclúyase en esta instancia como agencias en derecho, la suma de \$1.160.000 que corresponde a un (1) SMLMV. Las de primera instancia, deberán ser tasadas por el juez.


3. Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

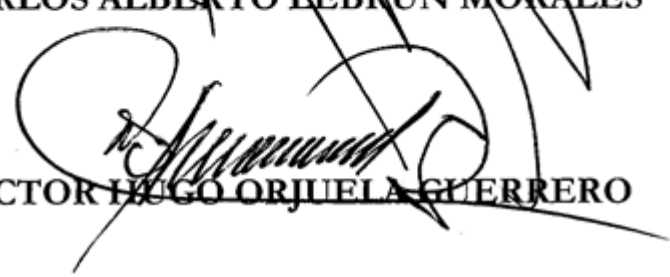
El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3º literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad

Social y el auto AL 2550 del 23 de junio de 2021, proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados,

  
SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

  
CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO