GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

SL704-2024

Radicación n.° 98015

Acta 02

Bogotá, D. C., treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **AXEDE S.A. EN REORGANIZACIÓN**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de octubre de 2022, en el proceso que instauró **SANDRA PATRICIA RIVAS CALDERÓN** en su contra.

I. ANTECEDENTES

Sandra Patricia Rivas Calderón llamó a juicio a Axede S.A. - en Reorganización - para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo, que finalizó sin justa causa. En consecuencia, solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, por el no pago oportuno

de «*la liquidación definitiva a la terminación del contrato*» (fls. 298 al 328 Exp. Digital).

Fundó sus aspiraciones, en que laboró para la accionada por un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 30 de marzo de 1992 hasta el 26 de junio de 2020, cuando fue despedida sin justa causa; que el último cargo fue el de *«Gerente de Cuenta del Sector Industria y Comercio»*; que para el año 2017 el consultor general tenía una cuota vigente en la zona centro de 662.000 USD, distribuidos así: 40% cuota para venta de soluciones, esto es, 264.800 USD y 60% cuota para arriendo de soluciones equivalentes a 397.200 USD; que para el año 2019, la cuota era de *1378 USD*, cifra que se mantuvo en el año 2020; que desde el 2018 y hasta la terminación del vínculo no cumplió con las metas; que el 16 de junio de 2020 fue citada a descargos, trámite que terminó el 23 de junio de la misma anualidad.

Axede S.A. se opuso a las pretensiones, admitió la existencia del vínculo laboral, la modalidad y los extremos temporales; sostuvo, que desplegó todas las etapas necesarias para garantizarle a la demandante el derecho de defensa y contradicción dentro del proceso disciplinario, en el que se concluyó, que «*incumplió gravemente las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias*», especialmente, las contenidas en los artículos *39 numerales 7, 9, 43, numerales 4, 5, 7, 14, 45 numeral 3 y 46 del Reglamento Interno de Trabajo, artículo 56 numeral 1 y artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, así como el numeral 6, literal A del artículo 62 ibídem.*

Adujo, que en el escrito en el que se dio por terminado el vínculo laboral, se le indicó cada una de las conductas motivo de desvinculación, como por ejemplo, que desconoció las funciones propias del cargo ejercidas desde el año 2013; que los correos electrónicos enviados en el segundo trimestre del año 2020, solamente 14 de ellos se refieren al portafolio de servicios, y no todos ellos contenían ofertas comerciales, que aunque los 111 restantes estaban enfocados en soluciones provisionales a los potenciales clientes, eran de muy poco valor agregado para la empresa y, que además, en el improbable caso de aceptarlos «*estaría lejos de constituir un cumplimiento a sus obligaciones de direccionamiento comercial del sector a su cargo, y cuya promoción jamás sustituye su obligación de procurar la venta del portafolio general*».

Señaló, que la cuota asignada para el consultor comercial del año 2017 era de un millón de dólares, que para el año 2018 correspondía a 1.378.000 USD; para el año 2020 descendió de este último valor a 1.328.000 USD.

En su defensa, formuló las excepciones que denominó; prescripción extintiva, compensación, «*inexistencia de las acciones reclamadas*», cobro de lo no debido, buena fe y enriquecimiento sin causa de la demandante. (fls. 398 al 438 Exp. Digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 18 de mayo de 2022, el Juzgado Treinta y Cinco Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió:

PRIMERO: CONDENAR a Axede S.A., en reorganización, a pagar a la demandante Sandra Patricia Rivas Calderón, la suma de $328.096.068 por concepto de indemnización por despido sin justa causa.
SEGUNDO: CONDENAR en costas a la demandada, por tanto, se fija a su cargo la suma de $1.000.000 como agencias en derecho.
TERCERO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones incoadas en su contra (fl. 359 Exp. Digital).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La demandada apeló, el Tribunal mediante proveído de 31 de octubre de 2022, confirmó la decisión de primer grado, e impuso costas a la vencida.

En lo que interesa al recurso de casación, centró el problema jurídico en definir sí el contrato de trabajo que vinculó a las partes, fue finiquitado por la parte demandada sin justa causa. Para ello, señaló que en el escrito que dio por terminado el contrato de trabajo se le imputaron como hechos constitutivos de la justa causa, que para el año 2020, no alcanzó las metas propuestas por falta de gestión comercial idónea y suficiente, constituyéndose en un «*incumplimiento grave*» de las obligaciones a cargo de la accionante, encuadrando dicha conducta, en el reglamento interno de trabajo y en el artículo 58 del CST.

Arguyó, que en casos como el presente, es necesario que el trabajador acredite la terminación del nexo para imponer sobre el patrono la obligación de probar que su decisión estuvo amparada en la ley.

Del estudio de las pruebas, en especial de la documental aportada por las partes, los interrogatorios de parte absueltos por los extremos y la prueba testimonial recepcionada, encontró demostrado, que la demandada no satisfizo la obligación que recaía sobre ella, como quiera que:

> *no acreditó, de forma clara y fehaciente, dentro del proceso, que la falta de idoneidad o suficiencia en la gestión comercial encomendada para el logro de las ventas, sobre las metas asignadas a la demandante, haya sido por causa exclusiva de la actora, esto es, por incuria o negligencia de la demandante; ya que, si bien, acepta la actora, que para el año 2020, las metas propuestas, no se cumplieron, no obstante, está demostrado que el bajo rendimiento en el cumplimiento de las metas, a cargo de la actora, obedeció a circunstancias ajenas a su voluntad, como lo fue el estado de la pandemia, por la que atravesó el mundo, a consecuencia del Covid – 19, derivándose de la misma, una crisis económica a nivel mundial, alterando las leyes de la oferta y de la demanda comercial, lo que paralizó o congeló los negocios que habitualmente celebrada la actora, en representación de la accionada, ante la incertidumbre del futuro de la humanidad, hecho notorio de público conocimiento, encontrándonos en el año 2020, en el pico más alto de la pandemia*

Afirmó, que aún con la crisis económica que se presentó ese año, la promotora del juicio, demostró que mantuvo el contacto con algunos de sus clientes; que el representante legal de la accionada, al absolver el interrogatorio reconoció que la empresa tuvo que hacer nuevos planes estratégicos para la atención comercial; precisó, que los testigos Dimitri Corena Gutiérrez, Diana Carolina Chimbi Rodríguez y Luisa Fernanda Molina Álvarez, coincidieron en indicar, que en ese año, los productos ofrecidos por la accionada no tuvieron el mismo movimiento, ya que, los clientes no tenían la necesidad de adquirir los productos.

Estimó, que de la prueba documental se pudo inferir, que Sandra Patricia Rivas sí ejerció las acciones propias de su cargo para dar cumplimiento a las metas, como enviar comunicaciones electrónicas a diversos clientes ofertando su portafolio, por lo que lo enrostrado por su empleador obedeció a circunstancias ajenas a su voluntad y, por lo tanto, no se configuró la violación grave de sus obligaciones o prohibiciones especiales, contractuales o legales.

Indicó, que la parte demandada tampoco acreditó, que previamente al despido, hubiere cumplido con la obligación legal de agotar el trámite señalado en el «*artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1075 de 2015*», con el fin de establecer el deficiente rendimiento, por lo que no se configuró la casual 9 del literal a) del artículo 62 del CST.

Aseguró, que por el contrario, lo que se demostró en el proceso, fue la «*conducta malintencionada*» de la parte demandada, «*tendiente a deshacerse de su trabajadora*», quien cumplió con sus obligaciones por un lapso de más de 28 años, tiempo suficiente para acreditar sus aptitudes y calidades.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante la formulación de un cargo, replicado en tiempo, pretende de la Corte la *«CASACIÓN TOTAL»* de la sentencia de segunda instancia, para que, en sede de instancia, revoque parcialmente la sentencia del *a quo* en lo relacionado con la declaratoria de existencia de un despido sin justa causa y la consecuente condena al pago de la indemnización por despido injustificado, y en su lugar, absuelva de las pretensiones incoadas en su contra.

En igual sentido, confirme parcialmente la sentencia de primer grado, respecto a la absolución de la accionada al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

VI. CARGO ÚNICO

Denuncia la violación indirecta por aplicación indebida de los «*artículos 58 (num. 1), 62 (lit. A, num. 6 y lit. A, num. 9) 64, 66 del Código Sustantivo del Trabajo y 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015*».

Enlista los siguientes errores de hecho:

- *No Dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo de la demandante finalizó por justa causa a ella imputable.*
- *Dar por demostrado, sin estarlo, que AXEDE S.A. EN REORGANIZACIÓN despidió sin justa causa a la demandante.*
- *No dar por demostrado, estándolo, que la demandante desplegó una gestión comercial insuficiente para los períodos Q1 y Q2 del año 2020.*

- *Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante desplegó acciones propias tendientes a cumplir las metas propuestas.*
- *Dar por sentado que la remisión de comunicaciones electrónicas a diferentes clientes por la demandante constituyó una acción propia tendiente a cumplir metas propuestas.*
- *Dar por demostrado, sin estarlo, que la demandante, a través de la remisión de comunicaciones electrónicas a diferentes clientes, ofertó y comercializó la totalidad del portafolio que tenía a su cargo.*
- *No dar por demostrado, estándolo, que la demandante debía ofertar y comercializar un portafolio tradicional compuesto por soluciones de productividad, de conectividad, de seguridad de BPO y software; otro transitorio relacionado con elementos de bioseguridad; y, otro, de soluciones livianas.*
- *No dar por demostrado, estándolo, que la demandante, para los períodos Q1 y Q2 del año 2020, dejó de ofertar de manera suficiente portafolio tradicional compuesto por soluciones de productividad, de conectividad, de seguridad de BPO y software.*
- *Dar por demostrado, sin estarlo, que la falta de gestión comercial enrostrada a la demandante, obedeció a circunstancias ajenas a su voluntad.*
- *No dar por demostrado, estándolo, que la gestión comercial insuficiente para los períodos Q1 y Q2 del año 2020 constituía justa causa imputable a la demandante para darle por terminado el contrato de trabajo.*
- *No dar por demostrado, estándolo que la demandante incumplió con las metas propuestas para los períodos Q1 y Q2 del año 2020.*
- *No dar por demostrado, estándolo, que el incumplimiento de las metas propuestas para los períodos Q1 y Q2 del año 2020, es consecuencia de la gestión comercial insuficiente desplegada por la demandante en dichos lapsos.*
- *Dar por sentado, sin corresponder ello a la realidad, que la justa causa de terminación del contrato de trabajo enrostrada a la demandante y alegada por AXEDE S.A EN REORGANIZACIÓN correspondió al rendimiento deficiente.*

Como pruebas mal apreciadas, denuncia la comunicación de terminación del contrato de trabajo del 26 de junio de 2020 y misiva electrónica dirigida por la demandante a la Fundación Santa Fe el 18 de marzo de 2020, y como pruebas no valoradas, el perfil del cargo de

Gerente de Cuenta, el reglamento interno de trabajo y la confesión judicial de la demandante en la audiencia del 16 de febrero de 2022.

Errores de hecho manifiestos provenientes de la apreciación errada o ausente de prueba no calificada:

> *Dar por demostrado, sin estarlo, que en el año 2020, los productos ya no tenían el mismo movimiento, ya que, las compañías clientes, no tenían necesidad de adquirir los productos que comercializaba la demanda (sic), a través de la demandante*

Los errores manifiestos de hecho fueron consecuencia de la apreciación errónea de la siguiente prueba no calificada

- *Declaración Pavel Dimitri Coreana Gutiérrez (audiencia pública del 16 de febrero de 2022 (…)*
- *Declaración Diana Carolina Chimbi Rodríguez (…)*
- *Declaración de Luisa Fernanda Molina Álvarez*

Para la demostración del cargo, menciona, que se equivocó el Tribunal al concluir que hubo un despido sin justa causa, ya que no tuvo en cuenta que dentro de los servicios y productos que debía ofertar la promotora de las diligencias, había un portafolio tradicional compuesto por «*soluciones de productividad, de conectividad, de seguridad de BPO y software, otro transitorio relacionado con elementos de bioseguridad; y, otro, de soluciones livianas*», y que, la ex trabajadora se enfocó en gestionar las soluciones provisionales preparadas para que los potenciales clientes enfrentaran la pandemia, sin tener en cuenta que con ello no cumpliría las metas propuestas,

tal y como lo dijo la demandante en el interrogatorio de parte, confesión que además, no tuvo en cuenta el fallador de segundo grado.

Menciona, que para los períodos «*Q1 y Q2 del año 2020*», dejó a un lado el portafolio tradicional, pues este no fue ni ofertado ni comercializado de «*manera suficiente*», desatendiendo los objetivos y funciones del cargo de gerente de cuenta; que ello se puso en evidencia en la comunicación del 26 de junio de 2020, en la que se dio por terminado el vínculo laboral y, además, los mismos están acreditados en el plenario a través del perfil del cargo desempeñado, documento que además, no fue tenido en cuenta por el Juez de segunda instancia.

Aduce, que se equivocó el Tribunal al concluir, que con la oferta comercial a la Fundación Santa Fe, se estuviera cumpliendo con la meta propuesta, pues, el escrito únicamente oferta la contingencia para «*8 extensiones de misión crítica*», por lo que con ello se confirma la falta de *idoneidad* o suficiencia en la gestión comercial esgrimida como motivo de terminación del contrato de trabajo.

Sostiene, que de haberse apreciado en debida forma el escrito que finiquitó el vínculo laboral, se hubiera identificado otra de las causas, el incumplimiento de las metas asignadas para los períodos «*Q1 y Q2 del año 2020*» lo que se soporta con el mismo escrito de terminación del contrato y con el interrogatorio de parte que absolvió, donde admitió

que no cumplió con las metas propuestas, hecho que fue reprochado de manera indirecta.

Argumenta, que el *ad quem* se equivocó al concluir, que para la terminación del contrato de trabajo, se adujo un deficiente rendimiento, pues, contrario a ello, se le enrostraron dos motivos; la falta de gestión comercial y el incumplimiento de metas, los que debieron ser analizados con las normas invocadas y el reglamento interno de trabajo, por lo que se acreditó el grave incumplimiento de sus obligaciones por no realizar las funciones y objetivos que se le exigían.

Refiere, que de lo dicho por los testigos, no puede decirse que fueron precisos en indicar que en el año 2020, los productos ya no tenían el mismo movimiento, y que los clientes no tenían necesidad de adquirir los productos, pues, el señor Pavel Dimitri Corena Gutiérrez, en términos generales, señaló que fue gerente comercial y de innovación de venta desde noviembre de 2016 a octubre de 2017, a quien la accionante le reportaba directamente como gerente de cuenta, pero, en ningún momento dijo algo relacionado con el comportamiento de los productos y, además, para la fecha de los hechos que dieron origen a la terminación del contrato, el declarante no tenía vinculación con la empresa. A su turno, la señora Diana Carolina Chimbí Rodríguez, tampoco mencionó algo relacionado con el comportamiento de los productos y de los clientes de la empresa, únicamente se refirió al contacto que sostuvo con la demandante en el proceso de documentación para su retiro y, Luisa Fernanda

Molina Álvarez, dijo que, la empresa en pandemia diseñó una estrategia de nuevos productos para contribuir al cumplimiento de la meta por parte de los gerentes comerciales, que participó en el proceso disciplinario que se le hizo a la demandante y, no mencionó que los clientes para el año 2020 no tenían la necesidad de adquirir los demás productos que comercializaba la compañía.

VII. LA RÉPLICA

Sandra Patricia Rivas Calderón esgrime, que la acusación está llamada al fracaso, toda vez que el despido se dio sin justa causa, que la estrategia comercial estaba a cargo de la compañía.

Cita la sentencia CC CC593-2014, que adoctrinó el debido proceso y el derecho de defensa, y el procedimiento a seguir en la terminación del contrato de trabajo, que son: identificar correctamente la justa causa, recolectar pruebas suficientes que demuestren irrefutablemente la falta, citar al trabajador para que rinda descargos y, si la decisión es el despido, el empleador deberá indicarle las causas y razones.

Precisa, que aunque en el escrito que dio por terminado el contrato de trabajo se le imputaron el incumplimiento de sus deberes y obligaciones, no se contempló una causal justa, clara y objetiva del despido, pues, se le endilgó el «*rendimiento deficiente*», basado en los artículos 45 num. 3 y 46 del reglamento interno, y sobre esta debió haberse surtido el trámite correspondiente, que además, el empleador para

justificar la causal del bajo rendimiento, debió aplicar el procedimiento establecido en el Decreto 1373 de 1966, el análisis de los estudios de productividad, la continuidad del bajo rendimiento, verificar si la situación es atribuible al trabajador frente a su capacidad de trabajo o si las cargas laborales fueron excesivas, entre otras variables.

Menciona, que durante el primer semestre de 2020, no se le puso en conocimiento el resultado de ventas del *Q1 y Q2*, lo que solo sucedió en la diligencia de descargos; que al no agotar el procedimiento referido, el despido no se puede calificar como justo, pues no se recaudaron las pruebas necesarias para ello.

Sostiene, que el escrito que dio por terminado el vínculo laboral no se indicaron claramente las causas y razones del despido, sino, unas situaciones referentes a la deficiente gestión, las que no fueron contempladas en la diligencia de descargos, por lo que se vulneró el debido proceso.

Agrega, que ante el incumplimiento alegado por el empleador en el primer semestre del año 2020, no se tuvo en cuenta, que a partir del marzo de ese año se incluyeron por orden de la presidencia de la compañía, productos con valores inferiores a los tradicionales, lo que no permitía el cumplimiento de las cuotas de venta y, por ello la misma empresa redujo la base del salario del 10% de la actora.

Indica, que las soluciones tradicionales, así como las provisionales, forman parte del portafolio, por lo que no

puede decirse que solo envió 14 correos ofreciendo el portafolio de la empresa, pues debe tenerse en cuenta la totalidad, así correspondan al portafolio provisional; que además, la empresa no tenía un número mínimo de correos o comunicaciones que debían enviarse, pues ello no está consagrado en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno ni en los otrosí.

VIII. CONSIDERACIONES

Independiente que la vía de ataque sea la indirecta, se tiene que no es objeto de discusión: i) entre las partes se ejecutó un contrato de trabajo entre el 30 de marzo de 1992 al 26 de junio de 2020, ii) el contrato terminó de manera unilateral por parte del empleador.

Corresponde a la Sala definir, si el juez de alzada erró al concluir que el contrato de trabajo que vinculó a la demandante, fue finiquitado por la parte demandada, sin justa causa, como quiera que la accionada no demostró la justa causa alegada, «*violación grave de sus obligaciones y prohibiciones de orden legal o contractual*».

El Tribunal, con base en la prueba documental, en los interrogatorios de parte y en la declaración de los testigos, concluyó que la accionada no acreditó, como era su deber, la falta de idoneidad o suficiencia en la gestión comercial de la promotora de las diligencias, tampoco el bajo rendimiento, destacó que este fue aceptado por la demandante, quien

explicó que obedeció a circunstancias ajenas a su voluntad, por la crisis económica que se presentó a nivel mundial, por causa de la pandemia.

Encontró, que la opositora demostró que mantuvo contactos con algunos de sus clientes y, por tanto, sí ejerció acciones propias tendientes a cumplir las metas propuestas, mientras que el dador del empleo no demostró que dio cumplimiento al procedimiento establecido para legitimar la causal de la deficiencia en el cumplimiento de sus obligaciones (capacidad-rendimiento).

El recurrente señala que el fallador de segundo grado erró en el análisis del escrito que dio por finiquitado el contrato laboral, pues la señora Rivas Calderón no cumplió con el deber de ofertar y comercializar los portafolios tradicional, transitorio y de soluciones livianas, porque se enfocó «*mayoritaria y casi exclusivamente*» en las provisionales para que los clientes afrontaran la pandemia, a sabiendas de que con ello no cumpliría las metas, tal y como lo confesó en el interrogatorio de parte que rindió, con lo que se acreditaba que desatendió los objetivos y funciones que le exigían ser desarrollados en virtud al cargo que ocupaba.

La censura, en el desarrollo de su ataque dirigido por la vía indirecta, indica que se incurrió, por parte del juzgador de segundo grado, en errores fácticos por la errónea valoración de algunas pruebas y, de otro lado, por la no valoración de otras que no fueron tenidas en cuenta.

Pruebas apreciadas erróneamente

Para el censor, el juez de alzada no hizo un raciocinio adecuado de la comunicación de terminación del contrato de trabajo del 26 de junio de 2020 pues, de ella se infiere, claramente, que dentro de los servicios que debía ofertar y comercializar la demandante se encontraba un portafolio tradicional compuesto por soluciones de productividad, de conectividad, de seguridad de BPO y software; otro transitorio relacionado con elementos de bioseguridad y, otro de soluciones livianas, portafolios sobre los cuales, para los períodos «*Q1 y Q2 de 2020*» se enfocó, mayoritaria y casi exclusivamente, en gestionar soluciones provisionales desatendiendo los objetivos y funciones exigidos por la empresa.

Sobre aquella misiva, no encuentra la Sala la errada apreciación que se plantea, en la medida en que la información contenida en ella, a más de ser precisa, es conclusiva en cuanto se contrae a registrar la novedad de la finalización del vínculo motivado por unas causales consagradas en el reglamento interno de trabajo y en el CST, información que tuvo en cuenta el juez de apelaciones para acogerse estrictamente a su contenido y efectos. Valga decir, el escrito únicamente da cuenta de lo endilgado por el empleador a su ex trabajadora, pero no acredita lo allí planteado; ese solo documento no soporta lo manifestado por la parte pasiva de la litis y con ello no puede derruirse lo concluido por el Tribunal, pues únicamente describe unos hechos que pudieron haber acaecido, más no prueba la

existencia de los mismos.

En lo que respecta a la valoración inadecuada de la comunicación electrónica dirigida por la demandante a la Fundación Santa Fe el 18 de marzo de 2020, en la que según la censura, únicamente da cuenta de una «*oferta de contingencia para las 8 extensiones de misión crítica*», y que con ello se confirma la falta de idoneidad o suficiencia en la gestión comercial, no advierte la Sala que fue erradamente apreciada por el juez colegiado, pues de ella concluyó que la demandante demostró, que mantuvo contacto con algunos de sus clientes, prueba de la que no puede concluirse, como lo refiere la censura, que la gestión comercial de la señora Rivas Calderón fue insuficiente, únicamente se desprende de ella un correo electrónico dirigido a la Fundación Santa Fe, con el objeto de una «*oferta contingencia de 8 extensiones Calle Center y grabación*», en el que además el cliente autorizó ese proceso, lo que reafirmaría lo dicho por el Tribunal, que en efecto la accionante mantuvo contacto con los clientes, por lo que lo planteado por la censura en el recurso de casación es más un alegato de instancia, pues debió desvirtuar que ello no fue así. Por lo que no le asiste razón en este aspecto.

En suma, las conclusiones del *ad quem* en torno a las documentales bajo análisis se ciñeron estrictamente a lo aquí advertido por la Sala, su raciocinio, de cara al alcance del recurso de apelación propuesto, deviene aceptable y de ninguna manera genera los yerros que en esta sede se le atribuyen a la sentencia confutada.

Pruebas no apreciadas

El censor enlista una serie de pruebas endilgándole al juez de segunda instancia haber omitido apreciarlas.

Perfil del cargo de Gerente de Cuenta

Reglamento Interno de Trabajo de AXEDE

Confesión judicial de la demandante

Al analizar el documento contentivo del perfil del cargo de Gerente de Cuenta, se observa que éste tiene definidos los procesos y responsabilidades asignadas a la persona que lo ejerza, así como las funciones, pero no establece de manera clara y precisa cuál es el procedimiento para la gestión comercial que debía realizar la demandante, o dicho de otra manera, en qué consistía esa gestión comercial y como era la medida para la consecución de nuevos negocios, o cómo debían ofertarse los portafolios asignados, en qué medida y qué gestiones debía realizar para la consecución de las metas propuestas.

Afirma la censura, que el Tribunal no apreció el reglamento interno de trabajo, del cual se «*extrae con claridad el grave incumplimiento de la demandante a sus obligaciones por no realizar los objetivos y funciones que le exigían ser desarrollados y desplegados en virtud del cargo desempeñado»;* pues bien, no le asiste razón al recurrente, ya que el fallador de segunda instancia determinó que los hechos constitutivos de la causa

endilgada a la accionante, estaban soportados en el reglamento interno de trabajo y en el artículo 58 del CST, situación diferente es que no hubiera encontrado acreditado que la falta de idoneidad o suficiencia en la gestión comercial encomendada para el logro de las ventas, haya sido por causa exclusiva de la trabajadora, y que en cambio, hubiera tenido por demostrado que el bajo rendimiento en el cumplimiento de tales metas obedeció a circunstancias ajenas a su voluntad.

Ahora, debe tenerse presente que el reglamento interno de trabajo estipula una escala de faltas y sanciones disciplinarias, y aquellas consideradas como graves, sin embargo, de este documento no se desprende, como lo menciona la censura, «*el grave incumplimiento de la parte demandante a sus obligaciones por no realizar los objetivos y funciones que le exigían ser desarrollados y desplegados en virtud del Cargo de Gerente de cuenta*», y aunque éste puede considerarse como la fuente de la obligación en la presunta justa causa endilgada, lo cierto es que debía la parte demandada acreditar, que la accionante le faltó gestión comercial en la consecución de nuevos negocios, pues por el contrario ¿qué se entendería como suficiente para la empresa?.

De lo expuesto por la demandante en el interrogatorio, se desprende que lo aceptado por ella, es que con la sola promoción de los servicios transitorios era insuficiente para cumplir las metas y que no cumplió con los objetivos propuestos por la compañía por los efectos de la pandemia; pero como ya se indicó, no se probó cómo debía la promotora

de las diligencias realizar una gestión comercial adecuada, por lo que esa manifestación no es suficiente para constituir una confesión y derruir el fallo confutado.

Ahora, se echa de menos que de las pruebas denunciadas se advierta alguna directriz clara y precisa de lo que para la empresa sería una gestión comercial suficiente «*idónea*», o cómo debía la demandante cumplir con las metas, agotar un número determinado de procesos como los cuestionados en el escrito del finiquito contractual, tales como correos electrónicos, plataformas para videoconferencias, llamadas telefónicas, entre otras, que sirviera de parámetro para medir la insuficiencia atribuida a la empleada; tampoco se acreditó que existiera una obligación cierta de gestionar el portafolio de determinada manera y cómo se debía cumplir esa gestión comercial, lo que imposibilita cualquier ponderación en torno a señalar que la actora no cumplió con ese compromiso que le atribuye la censura. Luego, lo indicado en la carta que terminó el contrato se quedó sin soporte probatorio.

Se dice lo anterior, porque basta con revisar la referida carta para advertir que la enjuiciada finalizó el contrato con sustento en la ausencia de gestión comercial, sin embargo, conforme se expuso, ningún elemento de convicción denunciado representa el manual que la accionada implementó, para quien ocupara el puesto de Gerente de cuenta. El perfil del cargo simplemente describe el puesto de trabajo, el objetivo, los procesos y responsabilidades asignadas, la periodicidad y las funciones, no consagra el

proceso de la gestión comercial. Siendo ello así, dichos elementos persuasivos no logran desquiciar las inferencias del colegiado.

La terminación del contrato de trabajo se condensó en dos presupuestos, uno principal, relacionado con la falta de gestión comercial, el que ya se dijo, no quedó acreditado, y el otro de manera indirecta, así lo dijo la empresa, el incumplimiento en las metas propuestas; en cuanto a este último, el Tribunal determinó que se trató de un deficiente rendimiento y echó de menos que el empleador previamente al despido, hubiese cumplido con la obligación legal señalada en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015, a efectos de establecer ese hecho; por su parte, la censura menciona que no le enrostró tal falencia.

Conclusión que la Sala estima razonable, en el entendido de que lo percibido en la lectura de la carta de despido, es que se endilgó a la trabajadora de manera indirecta un deficiente rendimiento, en el entendido que la causal endilgada y que corresponde al artículo 46 del reglamento interno de trabajo, hace referencia al no cumplimiento de las metas, configurándose un bajo rendimiento y constituyendo una ineficiencia en la función o labor a desarrollar.

El deficiente rendimiento conlleva necesariamente el trámite previo consagrado en el decreto 1072 de 2015, cuyo tenor literal reza:

> ***ARTÍCULO 2.2.1.1.3.*** **Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente.** *Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:*
>
> *1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.*
>
> *2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador 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*
>
> *3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.*

El ejercicio de subsunción realizado por el *ad quem*, que lo condujo a calificar jurídicamente los hechos descritos en la carta de despido, no se exhibe desatinado, toda vez que nada distinto a un bajo rendimiento le endilgó la demandada a su trabajadora al acusarla de no haber cumplido las metas y, si según el criterio de la empleadora el resultado de la labor no era el esperado, debió darle aplicación al procedimiento señalado en el artículo 2.2.1.1.3 del Decreto 1072 de 2015, en aras, no sólo de sujetarse a la Ley, sino además, de brindar la oportunidad a una empleada que durante más de 20 años había mostrado buen comportamiento y un rendimiento satisfactorio, pues no se acreditó en el expediente algo diferente.

Al no haber mediado un yerro ostensible en la valoración de los medios de prueba calificados en casación,

no es viable el examen de las declaraciones de los terceros vertidas en el plenario.

Corolario de lo discurrido, es que el sentenciador de segundo grado no cometió los errores enrostrados por la censura, por lo cual, el cargo es infundado, y no prospera.

Dado que hubo réplica, se condena en costas a la parte demandada y a favor de la demandante. Se fijan como agencias en derecho la suma de once millones ochocientos mil pesos ($11.800.000), que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Séptima de Decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de octubre de 2022, en el proceso que instauró **SANDRA PATRICIA RIVAS CALDERON** en contra de **AXEDE S.A**.

Costas como se dijo.

Notifíquese, cúmplase, publíquese y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: D9E5C4CEA0B59C468BB8327403427E13CD0C7B7862BE1D282C2F12EAAD946660
Documento generado en 2024-04-09