

**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA**  
**SALA LABORAL**

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR IVONNE ALEXANDRA RAMOS SUSANA CONTRA EMPRESA DE ECONOMÍA MIXTA CATEDRAL DE SAL DE ZIPAQUIRÁ S.A.S. EM. Radicación No. 25899-31-05-001-**2019-00522**-01.

Bogotá D. C. veintidós (22) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)..

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, con el fin de decidir los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de ambas partes contra la sentencia proferida el 22 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

- 1.** La demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la entidad antes referida con el objeto que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, y que fue despedida sin justa causa; en consecuencia, solicita se condene al pago de reajustes salariales, de las primas de servicios, de las "*prestaciones sociales*" y de las vacaciones, de los años 2017 y 2018, teniendo en cuenta que en estos años no se incrementó su salario, ni se tuvieron en cuenta los recargos nocturnos y horas extras; y se condene al pago de las comisiones por venta de los meses de enero a diciembre de 2017 y febrero a marzo de 2018; la indemnización moratoria, la indexación de las anteriores sumas, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.
  
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta la demandante que inició a trabajar en la empresa demandada desde el 4 de junio de 2012, que ejercía el cargo de coordinadora comercial y su salario asignado era la suma mensual de \$1.366.597; señala que el 1º de octubre de 2016 las partes firmaron un otrosí en el que acordaron que el nuevo cargo sería el de coordinadora nacional, incrementándose su salario mensual a \$2.270.287;

igualmente le asignaron nuevas funciones las cuales están contenidas en el respectivo manual; agrega que el 1º de diciembre de ese año la demandada le asignó otras funciones adicionales, dentro de ellas, el cumplimiento de metas derivadas del plan comercial de ventas, las cuales se hicieron exigibles a partir del año 2017, sin embargo, dicho plan de ventas le fue entregado el 6 de marzo de 2017; indica que las metas impuestas fueron establecidas a discreción por su jefe inmediata, quien se desempeña como subgerente comercial de la empresa; agrega que el único criterio tenido en cuenta para la asignación de metas es la estadística de ingresos de visitantes de los años anteriores, y que a raíz de las temporadas bajas se hacía necesario ajustar las metas; explica que las metas por cumplir se acordaron en la decisión No. 007 del 14 de septiembre de 2016 adoptada por la junta directiva de la demandada, sin embargo, no le fue entregada copia de esa decisión; narra que existía una desigualdad en el tema del cumplimiento de los porcentajes de metas en las tres coordinaciones del área comercial, en la medida que el área nacional tenía una mayor carga respecto a la internacional y el responsable de la meta MICE (Meetings, Incentive Congress and Events); no obstante, indica que *"fue cuidadosa y diligente en el cumplimiento y gestión de las mismas"*, y en mayor proporción respecto a las otras coordinaciones; de otro lado, explica que de acuerdo al *"consolidado cumplimiento mensual por ejecutivo-Coordinación Nacional"*, las metas fueron estructuradas como *"metas mínimas"* y *"metas ideales"*, siendo asignadas de manera global a todo el grupo de la coordinación nacional, las cuales se aplicaron a partir de enero de 2017, sin embargo, surgió un cambio según correo electrónico de fecha 2 de mayo de ese año *"en el que se fijó un incremento en las ventas del 31.2%"*, el que se mantuvo hasta agosto de 2017, y que de septiembre de 2017 al primer trimestre de 2018 *"el cumplimiento de metas se vio afectado en tanto las órdenes de compras se redujeron sustancialmente"*; refiere que en el cargo de coordinadora nacional le fueron asignados cuatro ejecutivos de cuenta; que su jefe inmediata durante el año 2017 le dio la orden de no subir al sistema las ventas que ella realizara con su nombre sino distribuir las en el equipo nacional, y en el caso de que este equipo vendiera boletería internacional debía registrarse para el área internacional, y así se estipuló en la reunión 05 del 10 de febrero de 2017, por tanto, durante el año 2017 no se reportaron ventas a su nombre; no obstante, a partir del año 2018 por instrucción del gerente de la entidad pudo registrar las ventas a su nombre, y según el consolidado, ella era la que más boletería vendía en el área nacional; agrega que el 13 de abril de 2018 el gerente les informó a todos los trabajadores del área comercial que sus contratos terminarían por reestructuración de la empresa, pero que serían contratados con posterioridad, sin embargo, ese día se le notificó que su contrato finalizaba el 16 de ese mes y año, pero, *"aduciendo que no se dio cumplimiento a las metas"*

relacionadas directamente con las funciones que le corresponde", no obstante, sin adelantarse un procedimiento disciplinario previamente; informa que "como incentivo a la eficiente gestión de ventas, se fijó por parte de las directivas (...) el pago de unas comisiones equivalentes al valor de 1.3% del valor total de la venta, como se observa en el e-mail del 11 de abril de 2017", y si bien tal porcentaje no se expresa en el correo, la subgerente comercial Diana Marcela Hernández Prada le informó verbalmente "que el porcentaje para la coordinadora sería (sic) del 1.3 por ciento del total de la venta de los cuatro ejecutivos, y que para estos la comisión sería del 1%"; sin embargo, la entidad no le pagó tales comisiones; más adelante indica que la terminación de su contrato de trabajo se dio mediante carta del "13 de mayo de 2018" (sic), al igual que a sus demás compañeros, y que la liquidación le fue pagada "tan solo hasta el 7 de mayo de 2018".

3. La demanda se presentó el 13 de noviembre de 2019, siendo inadmitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca mediante auto de fecha 6 de febrero de 2020 (pág. 45 PDF 01); subsanada en tiempo, con proveído del 5 de marzo de 2020 se admitió (pág. 151 PDF 01).
4. La demandada se tuvo por notificada por conducta concluyente con auto del 11 de febrero de 2021 y se ordenó correr traslado para contestar la demanda (pág. 180 PDF 01), lo que cumplió la entidad el 26 de febrero de 2021 (pág. 182-190 PDF 01).
5. La demandada por intermedio de apoderada judicial contestó la demanda con oposición a sus pretensiones; frente a los hechos aceptó los relacionados con el contrato de trabajo, sus extremos temporales, el cargo contratado, el salario pactado, la firma del otrosí, las modificaciones del contrato de trabajo, y que el vínculo finalizó por decisión de la entidad; respecto a los demás hechos manifestó no ser ciertos o no constarle los mismos; indicó que lo que la demandante denomina como plan de ventas en realidad es una proyección para la vigencia 2017 que depende "de ingresos y número de personas que se realiza a partir de la estructuración y análisis de los ingresos de turistas del año, el cual es resultado de un análisis comparativo y financiero", con relación a las vigencias anteriores; agrega que "a partir del volumen y variables que pueden generarse dentro de una empresa turística como Catedral de Sal de Zipaquirá S.A. S.E.M., los análisis comerciales, financieros y económicos presentan variables a partir de fenómenos externos que impactan los valores y porcentaje de personas que ingresan siendo aspectos valorables a fin de replantear y ajustar las políticas de comercialización y por ende las metas a cumplir"; de otro lado, manifiesta que "la carta de terminación de contrato relaciona (sic) con el incumplimiento de sus labores y no cumplir las metas de las cuales guarda plena relación la labor encomendada por mi representada, correspondiendo a las causales señaladas en el 62 del C.S.T., en sus numerales 10 y 13"; indica que en las reuniones efectuadas dentro de la subgerencia

comercial se evidenció y reportó el no cumplimiento de las metas por parte de la actora, lo que era de conocimiento de todos los miembros de esa área; menciona que si bien se pactó el porcentaje de comisión señalado en la demanda, el mismo obedecía *"a la correcta y eficiente ejecución de sus labores, entre las cuales pueden señalarse el cumplimiento de ventas"*, las que no fueron cumplidas y por esa razón, las comisiones no se generaron. No propuso excepciones.

6. Con auto del 6 de mayo de 2021, se inadmitió la contestación de demanda (PDF 04); en su escrito de subsanación, la demandada mencionó que la actora conocía que el cumplimiento de metas hace parte de sus funciones conforme lo establece el artículo 46 del RIT (PDF 05); luego, con auto del 24 de junio de 2021 se tuvo por contestada la demanda y se señaló el 7 de julio de ese año para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS (PDF 08); diligencia que se inició ese día, no obstante, se suspendió para continuarla el 21 de ese mes y año, en atención al ánimo conciliatorio existente entre las partes (PDF 10).
7. Con proveído del 29 de julio de 2021, el juzgado decretó la suspensión del proceso hasta el 29 de agosto de ese año dada la solicitud elevada por los apoderados de ambas partes (PDF 13), y con auto del 2 de septiembre de 2021, señaló el 13 de diciembre siguiente para la audiencia del artículo 77 del CPTSS (PDF 15).
8. Mediante escrito del 2 de diciembre de 2021, la apoderada de la demandante solicitó la nulidad parcial del proceso por cuanto la contraparte no le envió copia de la contestación de la demanda a su correo electrónico, siendo rechazada de plano por el juzgado con auto del 27 de enero de 2022; de otro lado, fijó el 23 de mayo de ese año para la citada audiencia (PDF 18), la que se reprogramó para el 8 de julio de 2022 (PDF 21); fecha en la que se realizó. La audiencia de trámite y juzgamiento se programó para el 22 de febrero de 2023 (PDF 24).
9. La Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca en sentencia proferida el 22 de febrero de 2023, declaró que la demandante fue desvinculada sin justa causa, y como consecuencia, condenó a la demandada al reconocimiento y pago de la sanción por despido sin justa causa en cuantía de \$10.580.544, debidamente indexada el momento de su pago; absolvió a la demandada de las restantes súplicas de la demanda y condenó en costas a la entidad, tasando las agencias en derecho en 1 SMLMV (PDF 33).

**10.** Contra la anterior decisión los apoderados de ambas partes interpusieron recurso de apelación, en el que manifestaron lo siguiente:

La apoderada de la **demandante** manifestó “en cuanto al tema de las comisiones, deseo manifestar mi inconformidad precisamente porque hay varias situaciones que quisiera ilustrar para efectos de que sean tenidas por la segunda instancia; en primer lugar, es que las comisiones como lo señalé en los alegatos de conclusión, las comisiones están contenidas o descritas o adoptadas, si se puede decir así, por la Decisión 10 de 2016 adoptada por la junta directiva de la Catedral de Sal; y en dicha decisión vale señalar, que las comisiones a las que nos hemos venido refiriendo, estaban descritas de la siguiente manera, y es que estas comisiones debían ser tomadas como una asignación salarial comercial, de manera que al revisar el cargo que ejercía la señora Ivonne, que corresponde a nivel técnico, grado 8, técnico con una comisión del 0.3%, esta comisión no estaba sujeta al cumplimiento de las metas; y esto precisamente porque como se ha manifestado en la demanda, no había unas metas completamente definidas y como usted bien lo acaba de decir, pues había era una definición, digamos, de metas grupales, en este orden de ideas, al hablar de estas comisiones a la señora Ivonne le tenían que pagar las comisiones de manera independiente si se cumplía o no se cumplía con la meta; es decir, le debían pagar la comisión por órdenes facturadas sobre la totalidad de ventas que el grupo que está bajo su coordinación efectuara durante cada uno de los meses; y sobre esto quisiera mencionar señora juez que en el año 2018 se presentó por parte de mi representada, una petición a la empresa Catedral de Sal, se elevó una petición que se encuentra contenida en el DVD pruebas, no la petición sino la respuesta; y en esa respuesta se hace relación puntualmente a varios documentos que obran dentro de dentro del expediente, pero también a la relación del seguimiento relacionado al cumplimiento de metas; en esa misma carpeta del expediente encontramos un archivo en Excel aportado con la demanda, que corresponde al consolidado cumplimiento mensual, por ejecutivo de la coordinación nacional, y al final de las correspondientes celdas, tanto para el año 2017 como 2018, se define con claridad el valor de órdenes, el valor de órdenes facturadas y el valor facturado, lo que claramente significa que en esta demanda no estamos pidiendo que se le reconozca a la señora Ivonne nada que corresponda a las órdenes generadas sino a los valores facturados y en cada uno de los meses en este gráfico de Excel al que yo me refiero, está totalizado tanto las órdenes facturadas como los valores facturados del grupo que coordinaba la demandante; de igual manera, en otras celdas se evidencia las órdenes facturadas, las órdenes facturadas para los 3 primeros meses, incluso nos respondieron, nos mandaron las órdenes facturadas también para abril de 2018; en ese sentido, quiero reiterar que la parte que representó no está solicitando el pago a las comisiones sobre las órdenes simplemente adelantada sino sobre los valores realmente facturados porque precisamente, reitero, la señora Ivonne no tenía condicionamiento alguno; el cumplimiento de metas aparte como bien ya se dijo en el fallo, tampoco estaba definido cuáles eran las metas que ella realmente debía cumplir; razón por la cual, atendiendo de manera estricta el contenido de la Decisión 10 de 2016, a ella le tenían que pagar ese porcentaje 0.3% de las comisiones; y en ese sentido, claramente está demostrado dentro del proceso que tenía derecho a las mismas; claramente está demostrado, ella misma lo dijo que solicitó que se le pagaran las comisiones, claramente no se le pagaron; razón por la cual no comparte la suscrita la decisión de primera instancia en el sentido de negar las comisiones, ya

que estas debían pagarse; ahora bien, que la señora Ivonne en su declaración hubiese manifestado que no se le debía salarios, pues es que hay que tener presente que de la misma decisión 10 de 2016, a la que me he venido refiriendo en lo que corresponde al pago de las comisiones adeudadas, vale tener presente que si se revisa con detenimiento, pues a la señora, digamos que este artículo 3, maneja 6 columnas, y las 2 últimas columnas corresponden a asignación salarial y las siguientes asignación salarial comercial, donde se contempla la comisión del 0.33% para el cargo de ella, pues en ese orden de ideas, la respuesta de ella, cuando le preguntan si le pagaron sus salarios, pues corresponde a la asignación salarial de la antepenúltima columna sobre la que no se está haciendo ninguna reclamación, porque en efecto, eso se le pagó a la señora Ivonne al momento de la terminación de su contrato, bueno, a los días de la terminación de su contrato; ahora, lo que no se le pagó es esa comisión que se refieren en la asignación salarial comercial, y a la cual de acuerdo con lo que estoy exponiendo, ella tiene derecho; en ese orden de ideas, tampoco hay ninguna prueba que acredite que le pagaron alguna comisión en algún momento, incluso en los eventos en los que probablemente sí se le decía que cumplió metas, en esos eventos; no se le pagó en ningún momento; durante todo el 2017 no se le pagó ni una sola comisión, y durante los meses que estuvo vinculada con la catedral durante 2018 tampoco se le pagó ninguna comisión; en ese orden de ideas, señora juez, teniendo en cuenta que las comisiones son integrantes de factor salarial, reclamamos los intereses moratorios, toda vez que al momento de la liquidación en que ella fue derivada (sic) de la terminación de contrato injusto en este caso, como ya se declaró en la primera instancia, correspondía realizar la liquidación para efectos de pagarle, además de la comisión, la reliquidación salarial, y en este orden de ideas, opera el fenómeno de la indemnización moratoria en la medida en que en ese momento no se le pagó, más aún, las comisiones no debían pagársele solamente en el momento en que se facturó la comisión; las comisiones debían pagarse en el momento en el que se presentaba los reportes mensuales, los cuales debían ser manejados por nómina, para efectos de que mes a mes se le pagaran al momento en que se le pagaba su salario base. Visto lo anterior señora juez, solicito muy amablemente a la segunda instancia que el fallo objeto de recurso en este momento sea confirmado en la parte en la cual accedió la señora juez de primera instancia en cuanto al reconocimiento de la indemnización por despido injusto, pero que se revoque en cuanto al no reconocimiento de las comisiones y en cuanto al no reconocimiento de la indemnización moratoria, en la medida en que le asiste el derecho a mi cliente y así lo soportaré en el momento que corresponda ante la segunda instancia cuando corresponda”.

Por su parte, el apoderado de la **demandada** indicó “En materia laboral y en cuanto a ventas se refiere, como en este caso particular, la promesa de alcanzar la meta realmente es un asunto de gestión o de medio no de resultado, sobre todo cuando para la ex trabajadora Ivonne Ramos Susa en cumplimiento de esa meta debía ser un símbolo de variadas funciones como la de desarrollar, implementar actividades de marketing nacionales e implementar y realizar campañas publicitarias, diseñar e implementar las estrategias comerciales o crear estrategias de comercialización, promoción, divulgación y ventas e identificar dichos mercados a los cuales la trabajadora le fue confiada; es de resaltar que la señora Ivonne tenía un cargo de coordinadora comercial nacional, como se puede verificar en el folio 192 del expediente, en donde en el otrosí del contrato ella pasó de ocupar un cargo de

un nivel ejecutivo a ocupar un cargo de un nivel directivo, para coordinar un grupo de trabajadores que tenían como función la de captar un número importante de ventas respecto de la boletería de la Catedral de Sal, es así como la demandante no se le vinculó a la empresa con el fin de ejercer un cargo operativo y de producir un resultado sino el de lograr un número determinado de productos que censura o reprocha su rendimiento como se logró demostrar con los testimonios rendidos por el ex gerente de la Catedral de Sal, cuando este manifiesta que hubo incluso que reestructurar el presupuesto para el año 2017, y la junta directiva así lo consideró necesario, y cómo en el 2018 incluso la junta directiva encontró que era necesario porque no se encontraba cómo ese grupo de trabajadores se justificaban porque los rendimientos en temas de ventas de boleterías frente al año 2016 en lugar de mejorar frente a la creación del cargo y de este grupo de trabajo, lo que hizo fue disminuir, en contexto, la señora Ramos Susa ocupaba una especial función en la empresa Catedral de Sal y por la naturaleza comercial de la empresa se le confiaba el desarrollo y el buen éxito económico en la misma; en ese orden de ideas, ese desarrollo en la ejecución de su actividad, de su grupo de trabajo, no debe verse como una función individual que ella debió ejercer, sino que esa función que ella tenía como una líder de un equipo la hacía responsable de los resultados de ese equipo, y ese equipo en últimas, pues no arrojó los resultados que se esperaban a través de la reestructuración que se hizo en la Catedral de Sal, no logró los resultados que se esperaban frente a la venta de boletería, no logró ni siquiera conseguir los recursos para el presupuesto del año 2017 frente a los presupuestos que se establecieron en la aprobación de los objetivos que se establecieron en la elaboración del presupuesto del año 2017, la venta de boletería nacional, bajo este panorama, la razón para dar por terminado la relación laboral con la empresa a la que represento, no es que realmente que la ex trabajadora Ramos Susa haya incurrido en un deficiente rendimiento en el trabajo, sino en la falta de actitud para crear, diseñar e implementar estrategias comerciales de promoción, divulgación y ventas, así como de implementar actividades de marketing nacional y campañas publicitarias, entre otras funciones que la llevaría a cumplir con la obligación de vender y generar las ganancias que la empresa esperaba con el diseño del presupuesto del año 2017. En ese orden de ideas, debe señalarse que la empresa Catedral de Sal de Zipaquirá, como erradamente se planteó en la demanda y en donde con el absoluto respeto de este abogado, considera tal vez que la sentencia de instancia ha incurrido en un error, es que invocó la causal del numeral noveno del literal a) del Decreto 2351 de 1965, esta es, el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, como se indicó en la demanda; lo anterior es un entendimiento equivocado del (sic) demandante, puesto que en su lugar se analiza y se entiende el alcance y contexto adecuado en armonía con la calidad y cantidad de funciones asignadas a la trabajadora Ramos Susa, concluye en la necesidad de afirmar que sus estrategias de venta no resultaron idóneas y no se logró la suficiente convocatoria al público para que visitara la Catedral de Sal como se esperaba esto debía ocurrir; en ese orden, como lo manifesté hace un momento, lo planteó Raúl Alfonso Galeano y Diana Marcela, quienes se refirieron al respecto sobre el por qué cambiaron la naturaleza del cargo asignado inicialmente a la trabajadora, la razón de asignar tantas funciones, todas ellas en orden de planeación y de estrategias de mercadeo, que finalmente no le funcionaron a la demandante y que dieron como resultado el incumplimiento de las metas, si bien unas metas que pertenecían a su equipo, ella como líder es la responsable del cumplimiento de esas metas;

*nunca se probó en el expediente que la señora Ramos hubiese indicado que alguno de sus colaboradores no tenía las capacidades o la idoneidad para el desarrollo de la actividad que desarrollaba, siendo ella la líder, pues entonces ella debe asumir esa consecuencia de ese grupo que ella lideraba y en ese orden de ideas, pues eso no produjo un resultado diferente a la pérdida de confianza en la trabajadora en relación con sus capacidades para idear, estructurar y poner en marcha estrategias para mejorar las ganancias de la empresa. Así entonces, este apoderado considera que en concreto, la sentencia de primera instancia debió valorar una manera diferente a los testimonios que refirieron al muy bajo rendimiento del equipo de trabajo de coordinación nacional durante el año 2017 liderado por la trabajadora, y ello quedó documentado en el Acta número 021 de 2018 al que hizo reseña el testigo Raúl, quien era el entonces gerente general de la empresa Catedral de Sal, en donde se cuestionó la efectividad del área comercial y se anunció la pertinencia de terminar sus vínculos laborales, lo que finalmente terminó el rompimiento del vínculo laboral solo con la coordinación de esta área e incluso como se demostró en el expediente, se hizo necesario reestructurar otras áreas que no cumplieron con las expectativas, de acuerdo con lo indicado entonces la empresa Catedral de Sal de Zipaquirá tenía razones suficientes para terminar el vínculo laboral con la señora Ivonne con justa causa, no con un deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de las labores análogas, como equivocadamente fue planteado en la demanda, y se consideró por este apoderado para el cumplimiento de los propósitos de la sociedad de la Catedral de Sal que represento; en ese orden, solicito muy respetuosamente que la segunda instancia revoque la decisión contenida en la indemnización por despido sin justa causa para en su defecto negar las pretensiones de la demanda, así como pues las agencias en derecho y las costas a las que fue condenada mi representada en esta instancia procesal”.*

**11.** Recibido el expediente digital, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 6 de marzo de 2023, luego, con auto del 13 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ambas los allegaron.

La apoderada de la **demandante** reiteró lo expuesto en el recurso de apelación, insiste en que la demandada le adeuda las comisiones dispuestas en la Decisión 10 del 14 de septiembre de 2016, en atención al cargo que ejercía, que se enmarca “dentro del nivel técnico grado 8”, correspondientes al 0.3%, sin que estén condicionadas al cumplimiento de metas, por lo que en ese orden, las comisiones se le debían pagar “sobre la totalidad de las ventas realizadas por el equipo que ella coordinaba”; reitera que no se puede tener como confesión lo dicho por la demandante en el interrogatorio de parte, pues allí no se hizo alusión a la asignación salarial comercial, que es la que representa las comisiones, las cuales no se le han pagado; de otro lado, indica que no pueden tenerse en cuenta las documentales que aportó el testigo cuando rindió su declaración, por no ser la oportunidad para aportar pruebas en favor de la demandada; finalmente, solicita el pago de las

comisiones, de enero de 2017 a marzo de 2018, la reliquidación de las prestaciones sociales y el pago de la sanción moratoria.

El apoderado de la **demandada** insiste que la terminación del contrato de la trabajadora “no se concentraba en elemento, asociando la meta con un valor” sino por “*la falta de aptitud de la trabajadora para el desempeño de sus funciones que determinaron el incumplimiento de los fines de lucro de la empresa*”; agrega que la demandante “(i) *incumplió en cuanto a las metas estimadas por la Dirección de la Catedral de Sal de Zipaquirá S.A. E.S.M., y a la vez (ii) ello se enmarcó en el escenario de la falta de idoneidad para el cumplimiento de las obligaciones contractuales*”; indica que “*la evaluación de las labores ejecutadas por la señora RAMOS SUSÁ no se limitaban a conseguir un número particular y, así las cosas, no llegar a él o no superarlo, no es asimilable a la causal señalada en el numeral 9 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965*”; finalmente, señala que los testigos Raúl Alfonso Galeano Martínez y Diana Marcela Hernández manifestaron que la razón por la cual se cambió el cargo de la demandante era la de “*asignar tantas funciones todas ellas de orden de planeación y de estrategias de mercadeo que finalmente no le funcionaron a aquella y que dieron como resultado el incumplimiento de las metas y la pérdida de confianza en la trabajadora en relación con sus capacidades para idear, estructurar y poner en marcha las estrategias para mejorar las ganancias de la empresa*”, lo que dio lugar al despido con justa causa por “*la disminución en la confianza sobre la idoneidad de aquella para cumplir con los propósitos de la sociedad*”.

## CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

No obstante, es de aclarar que no será objeto de estudio la reliquidación de las prestaciones sociales de la trabajadora pedidas en los alegatos de conclusión, no porque la misma no hubiese sido solicitada en el recurso de apelación, pues en este aspecto, si bien ha sido criterio de esta Sala que cuando se absuelve en primera instancia de un rubro que constituya factor salarial que dé lugar a la reliquidación de prestaciones sociales, si el mismo prospera en segunda, hay lugar a reliquidar tales prestaciones aunque no se haya pedido expresamente en el recurso, por ser una consecuencia directa de la condena principal; sin embargo, en el caso concreto, la parte demandante no solicitó en las pretensiones de la demanda dicha reliquidación generada por las comisiones

adeudadas, pues como quedó señalado en los antecedentes de esta decisión, la reliquidación que solicitó lo hizo con base en el reajuste de los salarios de 2017 y 2018 por no haberse efectuado el incremento salarial y por no tenerse en cuenta en ese monto los recargos nocturnos y las horas extras, circunstancia que no es objeto de controversia en esta oportunidad; por tanto, como la pretensión de reliquidación de prestaciones sociales con base en las comisiones adeudadas no fue planteada en la demanda y por ende, no fue objeto de debate probatorio, la Sala no se pronunciará al respecto en caso de ordenarse el pago de comisiones, esto, en atención al principio de consonancia previsto en el artículo 281 del CGP.

Aclarado lo anterior, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son, por la parte demandante: *i)* analizar si hay lugar a ordenar el pago de las comisiones por ventas aquí reclamadas; y de así disponerse; *ii)* verificar si en este caso debe ordenarse el pago de la indemnización moratoria, por la entidad demandada, *iii)* determinar si el contrato terminó con justa causa y en ese sentido, si hay lugar a revocar la condena impuesta por la juez.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo, sus extremos temporales del 4 de junio de 2012 al 16 de abril de 2018, que inicialmente ejerció el cargo de coordinadora comercial, y a partir del 1º de octubre de 2016 se desempeñó como coordinadora nacional, y que su salario pasó a ser la suma mensual de \$2.270.287, y según certificación expedida por la demandada, su último salario básico ascendió a \$2.706.025 (pág. 204 PDF 01).

La a quo al proferir su decisión, y frente al primer punto objeto de apelación, señaló que la demandante no demostró que se le adeudaran saldos pendientes de comisiones sobre ventas que ella hubiese realizado, pues según las pruebas recaudadas, la demandante debía comisionar por el equipo de ventas; además, indica que la demandante admitió que le fueron pagados sus salarios, y, por tanto, no había lugar a ordenar el pago de la reliquidación pretendida ni de la indemnización moratoria.

Así las cosas, en punto de las comisiones reclamadas, la Sala observa que la demandante en su escrito de demanda indicó que las mismas correspondían al *1.3% del valor total de la venta, como se observa en el e-mail del 11 de abril de 2017*", y aclara que ese porcentaje era sobre *"total de la venta de los cuatro ejecutivos"*; sin embargo, en el recurso de apelación menciona que las comisiones que reclama corresponden al 0.3% que *"debían ser tomadas como una asignación salarial comercial"*, conforme al cargo que ejercía *"que corresponde a nivel técnico, grado 8, técnico"*, la cual *"no estaba sujeta al cumplimiento de las metas"*; sin que sea claro cuál es en definitiva el fundamento de

las comisiones que reclama, ni cuál es el porcentaje pactado con la empresa; no obstante, para efectos de resolver el recurso, la Sala analizará si la demandante le asiste el derecho al reconocimiento y pago de las comisiones que se hayan **pactado** con la entidad, con base en las pruebas allegadas.

Al respecto, en el otrosí que suscribieron las partes el 1º de octubre de 2016, se indicó que conforme a la decisión No. 10 del 14 de septiembre de 2016 de la junta directiva, por medio de la cual se define la modernización de la estructura organizacional de la Catedral de Sal S.A. y se autoriza la nivelación salarial de los trabajadores, se pactaba como nuevo salario de la demandante la suma de \$2.270.287, y en la cláusula 2ª se estipula que *"el pago del salario ordinario variable se hará en el mes siguiente al de su causación. El empleado solo tendrá derecho a recibir comisiones por ventas cuando sus logros sean iguales o superiores a los porcentajes de metas de ventas fijadas en cada período de acuerdo a la decisión de la junta directiva No. 007 de fecha 14 de septiembre de 2016"* (pág. 43-44 PDF 01).

No obstante lo anterior, debe aclararse que si bien dentro del expediente no reposa la decisión de la junta directiva No. 007 del 14 de septiembre de 2016, lo cierto es que en respuesta al derecho de petición elevado por la demandante, la entidad demandada informó con oficio del 4 de octubre de 2018 que la misma corresponde a *"la Decisión No. 10 del 14 de septiembre de 2016"* (archivo PDF obrante en la carpeta *"Fl. 138 DVD PRUEBAS"*).

En ese orden, la Decisión No. 10 del 14 de septiembre de 2016, por medio de la cual se define la modernización de la estructura organizacional de la Catedral de Sal S.A. y se autoriza la nivelación salarial de los trabajadores, se indica que *"según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleados se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial y respectivos grados"* (pág. 205-211 PDF 01); no obstante, allí no se determina a qué nivel corresponde el cargo ejercido por la demandante, vale decir, el de coordinadora nacional; y si bien en ese documento se indica que el cargo denominado *"TECNICO"*, grado 8, del nivel técnico, cuyo perfil requiere *"TITULO TECNOLOGO EXPE RELACIONADA 5 AÑOS"*, tiene una asignación salarial de \$2.270.287 y una asignación salarial comercial de *"COMISIÓN (0,3)"*, sin cumplimiento de metas, no es posible concluir, como lo hace la recurrente, que esa sea la comisión que le corresponde a la aquí demandante, pues se reitera, no reposa prueba alguna que permita colegir a la Sala que el cargo que desempeñaba era del nivel técnico, como tampoco que el grado que le fue asignado a su cargo sea el 8, ya que ello no se menciona en el otrosí antes referido; incluso, de las pruebas aportadas solo puede colegirse que la demandante tenía una experiencia para esa fecha como coordinadora comercial, de 4 años, 3 meses y 27 días, teniendo en cuenta que empezó a laborar para la

entidad en este último cargo, desde el 4 de junio de 2012, y el otrosí mediante el cual fue designada como coordinadora nacional data del 1º de octubre de 2016, por lo que no cumpliría tampoco la experiencia requerida para ese cargo; por tanto, con base en las pruebas allegadas, no podría entenderse que esa era la comisión que aplicaba a la demandante, máxime cuando esta en su interrogatorio es clara en manifestar que para la causación de las comisiones debía cumplir con unas metas.

Ahora, como en el escrito de demanda se indicó que las comisiones pactadas correspondían al *1.3% del valor total de la venta, como se observa en el e-mail del 11 de abril de 2017*", y si bien tal porcentaje no se plasmó expresamente en dicho correo, el que, dicho sea de paso, obra en la página 108 del archivo PDF 01, lo cierto es que la entidad demandada al dar contestación al hecho 37 de la demanda aceptó que ese era el porcentaje pactado con la trabajadora, y aclaró que su *"reconocimiento obedecía a la correcta y eficiente ejecución de sus labores, entre las cuales pueden señalarse el cumplimiento de ventas"*, y que las mismas no se causaron porque la demandante no cumplió con las obligaciones pactadas, dentro de ellas, el *"cumplimiento de metas"*. Además, en este aspecto, todos los testigos que declararon en juicio e incluso, la demandante en su interrogatorio de parte, señalan que el pago de comisiones estaba condicionado al cumplimiento de las metas que eran impuestas por la entidad cada mes.

Por tanto, de lo analizado hasta el momento se concluye que entre las partes se pactó el 1.3% de comisión sobre las ventas, pero no puede establecerse si esa comisión debía liquidarse sobre las ventas que la demandante realizaba de manera individual o por las ventas que efectuara el grupo comercial nacional. Además, resulta claro que el pago de la comisión estaba sujeto al cumplimiento de unas metas, que para el caso de la demandante eran metas grupales como bien lo exponen los testigos que aquí declararon.

En este punto, resulta relevante lo señalado por la testigo Ana María Mondragón Marín, quien indicó que la demandante debía cumplir con unas metas de ventas propias fuera de las asignadas al grupo, y aclara que la actora ganaba comisiones sobre lo que ellos vendían (refiriéndose a los 4 ejecutivos) pero que también por lo que la misma demandante vendía, y agrega que los 4 ejecutivos del grupo comercial del área nacional, que coordinaba la demandante, incluida ella (la testigo), les correspondía una comisión del 1% a cada uno, y a la coordinadora demandante por la venta que realizaba el grupo *"del cero coma algo por ciento"*; por lo que podría concluirse que la actora devengaba comisiones en dos porcentajes diferentes, uno *"del cero coma algo por ciento"* sobre las ventas del grupo, como lo indica la testigo, y otro que del 1.3% sobre las ventas propias, por ser el porcentaje aceptado por la entidad; no obstante, se reitera, ambos porcentajes

estaban condicionados al cumplimiento de metas.

Sin embargo, dentro del expediente no reposa alguna prueba de la cual pueda determinarse de manera clara, cuáles eran las metas que debía cumplir la demandante de manera individual; y, aunque se tomara como referencia el cuadro de Excel aludido por la recurrente, denominado "*CONSOLIDADO REPORTE CUMPLIMIENTO*", la Sala llegaría a la misma conclusión, pues del mismo se concluye que las ventas facturadas por la demandante en nombre propio no alcanzan a cubrir las metas mínimas como tampoco las metas ideales allí determinadas, y así se advierte en los meses de enero, febrero, marzo, abril, junio, julio y noviembre de 2017, mientras que en los meses de mayo, agosto, septiembre, octubre y diciembre de 2017 no se reflejan ventas facturadas a nombre de la actora; igualmente ocurre en los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2018, pues se observa que las ventas facturadas por la demandante no alcanzan la meta mínima ni la meta ideal, por lo que es dable concluir que las comisiones por las ventas individuales no se causaron.

Ahora, frente a las comisiones por las ventas grupales, aunque se observa en ese consolidado que el grupo comercial nacional cumplió tanto las metas mínimas como las metas ideales allí dispuestas, incluso las superó, lo que ocurrió en los meses de marzo (con 182%), junio (con 168%), agosto (con 117.65 %), octubre (con 111.57%), noviembre (con 120.64%) y diciembre de 2017 (con 132.46%), lo cierto es que no es posible determinar cuál fue el porcentaje establecido para el pago de estas comisiones, ya que, se reitera, la testigo Ana María Mondragón Marín señaló que era "*del cero coma algo por ciento*", sin establecer de manera concreta cuál era el porcentaje, y si bien la demandante en su interrogatorio de parte señala que era del 0.3%, lo cierto es que no puede tenerse su dicho en su favor, pues es sabido que las partes no les es dable fabricar la prueba en su propio beneficio; máxime cuando no hay otra prueba que ratifique dicho porcentaje; y en este aspecto, la testigo Yenny del Pilar Casallas Díaz, quien era la coordinadora del área comercial internacional, señaló que ni ella tenía claro cuál era el porcentaje de las comisiones que les iban a pagar.

Así las cosas, las anteriores resultan ser razones suficientes para confirmar la decisión de la juez de primera instancia, pues, se reitera, aunque se probó que las partes pactaron el pago de una comisión del 1.3% sobre las ventas que realizaba la demandante de manera **individual**, y en los desprendibles de pago aportados no se observa que se hubiesen efectuado pagos por conceptos de comisiones, lo cierto es que no se demostró que la demandante hubiese cumplido las metas mínimas y las metas ideales dispuestas por la empresa para la causación de esas comisiones; y, de otro lado, si bien se demostró que las comisiones por las ventas **grupales** se causaron en los meses de marzo, junio,

agosto, octubre, noviembre y diciembre de 2017, no se logró acreditar sobre qué porcentaje debían liquidarse.

En consecuencia, se confirmará la decisión de la juez en este aspecto, y como no prosperó el pago de las comisiones reclamadas en el recurso, tampoco hay lugar a analizar la procedencia de la indemnización moratoria.

Ahora, en cuanto al recurso presentado por la entidad demandada, vale decir, el relacionado con el despido sin justa causa, la juez consideró que conforme a la carta de terminación del contrato, el mismo terminó por el no cumplimiento de ventas, sin embargo, no estaba debidamente probada esa situación, pues si bien el testigo Raúl Galeano indicó que se habían hecho varias reuniones de junta directiva donde se evidenciaba que no se estaban cumpliendo las metas y que se tomaron una serie de decisiones en la compañía, dentro de ellas, la de terminar los contratos de trabajo de las personas que desarrollaban la labor de ventas, lo cierto es que la demandada no probó que la actora no cumpliera esas metas; y si bien se allegaron unos cuadros comparativos de metas, las mismas eran grupales y no se logra probar la incidencia de la demandante o el compromiso que ella incumplió con relación con las metas que se aducen no fueron tenidas en cuenta; además, expone que el cumplimiento de metas está relacionado con el rendimiento porque con ellas se busca medir la ejecución de las labores del trabajador, y aquí no se demuestra que la actora hubiese incumplido las metas de la compañía, máxime cuando no puede evidenciarse cuáles eran las metas de la demandante, ni cuánto vendió o dejó de vender. Agrega que en el otrosí se relacionan unas funciones, pero en ellas no se menciona un estándar de cumplimiento de metas, por lo que no hay manera de medir cuál fue realmente el incumplimiento de la demandante en virtud con los requerimientos del empleador; finalmente, concluye que como la demandada desvinculó a la trabajadora por el no cumplimiento de metas, que hace referencia al rendimiento de acuerdo a las funciones que se habían contratado, en este caso debió aplicarse lo estipulado en el numeral 9º del artículo 62 del CST, que implica un procedimiento específico previsto en el Decreto 1373 de 1966; y como no se efectuó, se tiene que el contrato terminó sin justa causa, lo que daba lugar al pago de la respectiva indemnización.

Cabe señalar que de acuerdo con los criterios sobre carga de la prueba establecidos en el artículo 167 del CGP al trabajador le corresponde únicamente acreditar el despido o la terminación del contrato, por cualquiera de los medios probatorios establecidos en la ley, y es a la demandada a la que le incumbe probar de manera suficiente, fehaciente y sin lugar a equívocos que la finalización del contrato se dio por una justa causa, para lo cual debe demostrar la ocurrencia de los hechos que motivaron la rescisión del contrato y que los

mismos son justa causa para ello (sentencia CSJ SL, 22 abr de 1993, rad. 5272, reiterada en SL417 de 2021 y SL2443 de 2021, entre otras).

Para calificar la ruptura del vínculo se debe tener en cuenta lo previsto en el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó los artículos 62 y 63 del C.S.T., en cuanto consagra que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, los motivos de su decisión, y esta previsión legal tiene razón de ser en cuanto posteriormente no podrá alegar válidamente otra causal o motivo distinto.

Los motivos para dicha terminación aparecen expuestos en la carta de fecha 13 de abril de 2018 (pág. 107 PDF 01), en la que la empresa le manifestó a la actora que ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo *“al no darse cumplimiento de metas, relacionado directamente con las funciones que le corresponden, por lo que este irá hasta el día 16 de abril del presente año, haciendo entrega del cargo a quien se indique por parte del área de gestión humana...”*

De lo anterior puede concluirse sin lugar a dudas, que la única conducta que la empresa le atribuye a la demandante para despedirla es el no haber cumplido las metas que hacían parte de sus funciones; sin que en esa oportunidad, siendo la que correspondía, la empresa le hubiese endilgado las conductas que enuncia en su recurso de apelación y en sus alegatos de conclusión, relacionadas con *“la falta de actitud para crear, diseñar e implementar estrategias comerciales de promoción, divulgación y ventas, así como de implementar actividades de marketing nacional y campañas publicitarias, entre otras funciones que la llevaría a cumplir con la obligación de vender y generar las ganancias que la empresa esperaba con el diseño del presupuesto del año 2017”*, no cumplir las funciones *“de planeación y de estrategias de mercadeo”*, *“la falta de aptitud de la trabajadora para el desempeño de sus funciones que determinaron el incumplimiento de los fines de lucro de la empresa”* y *“la falta de idoneidad para el cumplimiento de las obligaciones contractuales”*; como tampoco se invocó como causal de despido *“la pérdida de confianza en la trabajadora en relación con sus capacidades para idear, estructurar y poner en marcha las estrategias para mejorar las ganancias de la empresa”*, y en ese sentido, las razones ahora invocadas por la empresa resultan extemporáneas en los términos dispuestos en el citado párrafo del artículo 62 del CST.

En este punto, la jurisprudencia laboral ha considerado que, en atención a la citada disposición, *“si las razones no fueron reveladas al momento del rompimiento del vínculo, no pueden ser expuestas ulteriormente; esto, a fin de garantizar el derecho de defensa del trabajador y el principio de buena fe que rige las relaciones laborales”* (Sentencia SL 1360 de 2018); y en ese sentido, no es posible analizar las razones del despido aludidas por el empleador con posterioridad a la terminación del vínculo laboral.

Así las cosas, el único motivo que la Sala entrará a analizar con el fin de resolver el recurso de apelación es el expuesto en la citada carta de terminación del contrato de trabajo, se reitera, el relacionado con el cumplimiento de las metas establecidas en las funciones de la trabajadora.

No obstante, considera la Sala necesario indicar que no le asiste razón a la juez de primera instancia al asimilar la causal invocada por la demandada con la contenida en el numeral 9º del literal A) del artículo 62 del CST, pues ello no fue expuesto por la entidad al despedir a su trabajadora, en tanto allí no le endilgó a la demandante el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con su capacidad como trabajadora y con el rendimiento promedio en labores análogas, y por el contrario, se insiste, se adujo que la actora no cumplió las metas que hacían parte de sus funciones, incluso, en un caso analizado por la Sala Laboral del la Corte Suprema de Justicia, en el que se invocó como justa causa para terminar el contrato del trabajador precisamente, por el no cumplimiento de metas, y la parte recurrente solicitó enmarcar dicha causal en la contenida en la citada norma, la Corte concluyó, como lo sostiene esta Sala, *“que tal conducta que se atribuyó al demandante, no es dable enmarcarla dentro del numeral 9 del artículo 62 del CST, como un deficiente rendimiento, como lo sugiere la demandada en la réplica, ya que no aparece que en estos términos se hubiera imputado, ni que seguido el procedimiento previsto en el Decreto 1373 de 1966 artículo 2, para este evento”* (Sentencia SL375 de 2018).

Además, dicha Corporación en la citada decisión enmarcó el no cumplimiento de metas como un motivo de terminación del contrato de trabajo, en la causal 6ª del artículo 62 del CST, y aclaró que el legislador si bien autorizó al empleador y a las partes para calificar ciertas conductas como faltas graves en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, como se desprende del numeral 6º del mencionado artículo, pues la ley estableció que sólo las calificadas como tal pueden generar la terminación del contrato de trabajo con justa causa, no les es permitido a las partes crear nuevas justas causas, criterio reiterado en sentencias SL435 de 2018 y SL2193 de 2019, esta última, en la que agregó que en tratándose de incumplimiento de metas, *“en la medida que se encuentre establecido por las partes, como una falta grave que dé lugar a la finalización del vínculo contractual laboral, es dable tener tal estipulación como una justa causa válida”*.

En este orden de ideas, es dable colegir que el no cumplimiento de metas en realidad constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la trabajadora, que se enmarca en el numeral 6º del artículo 62 del CST antes aludido, siempre y cuando las partes hubiesen pactado que dicha

conducta constituye una falta grave que da lugar a la finalización del vínculo laboral.

Sin embargo, en el caso concreto, no reposa documento alguno del que pueda advertirse que entre las partes hubiese pactado que el no cumplir las metas impuestas constituiría una falta grave y que la misma sería causal justa de despido, pues de un lado, ello no se pactó en el otrosí que suscribieron las partes el 1º de octubre de 2016 cuando se designó a la demandante en el cargo de coordinadora nacional (pág. 43-44 PDF 01); como tampoco se incluyó en las faltas graves catalogadas en el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada (pág. 49-88 PDF 01).

Así las cosas, independientemente de que la entidad demandada hubiese probado que la demandante cumplió o no las metas, lo cierto es que ello no constituye una falta grave de la que se pueda derivar la terminación de su contrato de trabajo con justa causa; es más, en la carta de terminación del vínculo laboral la demandada no señaló que el motivo invocado fuera justa causa, solo se limitó a manifestar que por no cumplirse las metas el contrato finalizaría el 16 de abril de 2018.

Por tanto, si bien el empleador calificó en el reglamento interno de trabajo las conductas que constituyen faltas graves, y como tal, corresponden a justas causas para terminar el contrato de trabajo diferentes a las establecidas en el literal a) del artículo 62 del CST, lo cierto es que, dentro de las allí enlistadas no se incluyó ni calificó el no cumplimiento de metas como falta grave y, por tanto, no se puede enmarcar dentro de la causal fijada en el numeral 6 del artículo 62 CST.

En consecuencia, al no ser una justa causa regulada en la ley y tampoco una conducta calificada como *«falta grave»*, la invocada por la demandada para finalizar el vínculo laboral con la demandante, se tiene que dicha terminación del contrato de trabajo deviene en injusta y por tanto el demandante tiene derecho al pago de la indemnización reglada en el artículo 64 del CST, como bien lo concluyó la juez de primera instancia.

Ahora, es cierto que la entidad demandada en el escrito de contestación indica que *“la carta de terminación de contrato relaciona (sic) con el incumplimiento de sus labores y no cumplir las metas de las cuales guarda plena relación la labor encomendada por mi representada, correspondiendo a las causales señaladas en el 62 del C.S.T., en sus numerales 10 y 13”*; sin embargo, aunque la Sala entendiera que la razón invocada como despido pudiera enmarcarse en las causales 10 y 13, relacionadas con *“La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o*

legales" y "La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada", no puede pasarse por alto que en la parte final del artículo 62 del CST señala que en los casos de los numerales 9 a 15 de ese artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días, circunstancia que no se acreditó en este asunto, ya que la entidad demandada comunicó a la trabajadora el 13 de abril de 2018, que su contrato terminaría el 16 de ese mes y año, hecho que no es objeto de discusión, por tanto, la entidad demandada dio aviso a la trabajadora que su contrato terminaría con tan solo 3 días de anticipación, por lo que de igual forma el despido se tornaría en injusto.

Así las cosas, dadas las resultas del proceso, considera la Sala que no es necesario analizar las razones expuestas por los testigos Raúl Alfonso Galeano y Diana Marcela Hernández, frente a la decisión tomada por la junta directiva de la Catedral de Sal para terminar los contratos de los trabajadores del área comercial, dentro de ellos, el de la demandante, pues se reitera, tales aspectos no fueron expuestos en la carta de terminación del vínculo laboral; y por esa misma razón no hay lugar a analizar las actas allegadas por el testigo Raúl Galeano en su declaración, documentos estos que, dicho sea de paso, fueron allegados de conformidad con lo establecido en el numeral 6º del artículo 221 del CGP, contrario a lo aducido por la apoderada de la demandante en su alegatos de conclusión.

Conforme lo expuesto, la Sala considera que lo expuesto anteriormente es suficiente para confirmar la decisión de la juez de primera instancia.

Así quedan resueltos los recursos de apelación.

Sin costas en esta instancia por cuanto ningún recurso prosperó.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de IVONNE ALEXANDRA RAMOS SUSÁ contra EMPRESA DE ECONOMÍA MIXTA CATEDRAL DE SAL DE ZIPAQUIRÁ S.A.S. EM, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada



**LEIDY MARCELA SIERRA MORA**

Secretaria