

**TRIBUNAL SUPERIOR
DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado. **JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA**

Demandante: **LEONARDO PEÑUELA MENESES**
Demandado: **CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR**
Expediente: **11001-31-05-009-2018-00624-01**

SALVAMENTO DE VOTO

Con mi acostumbrado respeto disiento de la decisión mayoritaria en cuanto fundamentó la decisión en la existencia de la causal 9 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en armonía con el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966.

Toda vez que en mi concepto la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con la carta de despido, no se fundamentó en un deficiente rendimiento del trabajador, sino en el incumplimiento de las metas previamente establecidas.

Lo anotado anteriormente si bien puede tener semejanzas difieren sustancialmente en el procedimiento que se debe adelantar, pues cuando se trata del deficiente rendimiento porque el trabajador no desarrolla a cabalidad las labores para las cuales ha sido contratado sin lugar a duda son aplicables las normas citadas.

Pero cuando entre trabajador y empleador se han establecido metas, es decir se estableció una norma que fija un nivel de ventas que el trabajador se compromete a realizar, y si no lo hace lo que se presenta es el quebranto de la citada disposición o el acuerdo establecido entre las partes, más cuando el incumplimiento de dicha norma se califica como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

En consecuencia estimo que la mayoría dio una lectura a la carta de terminación que no corresponde con el sentido que se deriva de su tenor literal, de las palabras allí registradas, ya que lo que se imputa al trabajador es, *“...de que usted injustificadamente transgredió sus obligaciones y prohibiciones laborales, **por ser negligente en el desempeño de su cargo, al incumplir las metas de presupuesto del 2017, correspondientes a salud, recreación y turismo (R y T), con resultado de venta en R y T 34% y Salud 56% frente al objetivo establecido, conforme a su proceso disciplinario, el cual damos aquí por reproducido. ...”** (tomada textualmente ponencia pag 7)*

Como se puede determinar fue el incumplimiento de las metas establecidas la causa que invoca la demandada como justa para terminar el contrato de trabajo y la circunstancia que se hubiese expresado que fue negligente en el desempeño

del cargo, no se está atribuyendo como justa causa el deficiente rendimiento en el desempeño de sus labores, pues reitero, fácticamente son dos situaciones diferentes cuando se trabaja de manera deficiente y otra cuando se incumple una norma que establece metas.

El incumplimiento de una norma puede darse por diversas circunstancias, por ejemplo, por negligencia, por falta de oportunidades, por situaciones ajenas al trabajador, pero ello no quiere decir que se atribuya tales circunstancias, sino la violación o quebranto de la disposición normativa. Otro asunto sería el examen de dichas circunstancias que conllevaron a la violación o quebranto de la norma, o la discusión sobre la legalidad de la norma, para determinar su aplicación.

En los anteriores breves términos dejo sentado mi salvamento de voto.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Javier', with a large, stylized initial 'J' and a horizontal line underneath.

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado