



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

SALVAMENTO DE VOTO PARCIAL

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE RUTH ESTELLA NARVÁEZ CONTRA INDUSTRIAS INCA S.A.S.

RAD. 31-2020-00230-01

M.P. ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO

Con el debido respeto de mis compañeros de sala, me aparto de las razones que condujeron a la mayoría a considerar que no había lugar al pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Coincido en que el finiquito contractual no acaeció sin la observancia del debido proceso, ya que la parte demandante no mencionó en los hechos de la demanda ni aportó al expediente ningún reglamento, convención colectiva o acuerdo que estableciera la obligación del empleador de iniciar un procedimiento disciplinario para decidir sobre el despido o que el despido correspondiera a una sanción de esa naturaleza. Sin embargo, difiero en las consideraciones que llevaron a la Sala a concluir que la justa causa del despido había sido debidamente probada.

Es cierto que la carta de despido señala como justa causa el incumplimiento reiterado por parte del trabajador de las metas de ventas establecidas por la empresa. También es innegable que la demandante confesó que no cumplió con las metas establecidas por el empleador en los períodos 2017-17, 2017-18 y 2018-01.

No discuto que la causal de terminación alegada en la carta de despido fue pactada como justa causa para dar por finiquitada la relación laboral. Además, se demostró que se estipuló como falta grave el incumplimiento recurrente por parte del trabajador de las metas por compañía establecidas por la empresa. También es incuestionable que hubo confesión de la actora respecto de la falta de cumplimiento de las campañas fijadas por el empleador en los periodos 2017-17, 2017-18 y 2018 -01.

No obstante, considero que no se puede asumir automáticamente que, al haberse definido como falta grave y comprobado el incumplimiento, la terminación de la relación laboral se produjo con justa causa, como sostiene la mayoría de la Sala. Esto sería válido sólo si la cláusula contractual fuera legal o estuviera ajustada a derecho, lo cual no sucede en el caso sub examine, ya que se trató de una imposición unilateral del empleador que deja el establecimiento de las metas a su discreción y a sus intereses, cuyo acatamiento resulta ser perentorio y del que se resalta, podría resultar imposible de cumplir por la trabajadora.

Indubitable es que el empleador, en ejercicio de su poder de dirección y subordinación, puede establecer como falta grave el incumplimiento de metas, pero esta facultad tiene límites, ya que no puede depender de factores externos o de terceros. De acuerdo a las reglas de la experiencia, no se puede desconocer que el cumplimiento de las ventas está condicionado a la aceptación explícita del portafolio de servicios por parte del cliente, lo

que lo hace incierto y aleatorio. Por lo tanto, exigir metas condicionadas a la voluntad o aceptación de terceros resulta desproporcionado y atentatorio de la Constitución y la ley.

No se puede tampoco pasar por alto que, no fue el común denominador dentro del grupo comercial el cumplimiento de las metas trazadas por el empleador. Es más, del haz probatorio no se evidencia que los compañeros de trabajo hayan alcanzado el objetivo trazado por aquél, esto es, el 90% en el valor de la venta. Significa que la actividad en sí misma dependía de factores externos que claramente incidían en las ventas y, por ende, imposibilitaba a los trabajadores que cumplieran las metas fijadas por el dador del laborío.

En consecuencia, el incumplimiento de las metas como causal de despido es ineficaz por ser contrario a normas superiores y al ordenamiento jurídico laboral, según el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, y aunque en el escrito inaugural no se solicita su ineficacia, lo cierto es que su declaración es obligatoria, como lo ha decantado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL375-2018.

Si el análisis emprendido por la Sala mayoritaria se hubiera orientado en esa dirección, habría llegado a la conclusión de que la finalización del laborío devino en un despido sin justa causa, pues al tornarse ineficaz la estipulación sobre las metas, se genera el derecho a la indemnización prevista en el artículo 64 del C.S.T., y la demandada debería haber sido condenada en ese sentido.

En los anteriores términos dejo plasmado mi salvamento de voto parcial.



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada