



**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DE IBAGUÉ  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Ibagué, Tolima, dos (02) de septiembre de dos mil veintiuno  
(2021)

La Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, integrada por los magistrados Osvaldo Tenorio Casañas y Kennedy Trujillo Salas, con la presidencia de la magistrada sustanciadora Mónica Jimena Reyes Martínez, se reúne bajo los lineamientos del art. 15 del Decreto 806 de 2020, a fin de resolver el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia del veintiséis (26) de abril de 2021, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral radicado bajo el número **73001-31-05-006-2020-00055-01**, adelantado por JOHN FRANKS STERLING ROA contra COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A.

**I) SENTENCIA OBJETO DE ESTUDIO**

Mediante sentencia del 26 de abril de 2021, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué declaró que entre el señor JOHN FRANK STERLING ROA, en calidad de trabajador, y COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A., en calidad de empleadora, existió contrato de trabajo a término indefinido desde el 20 de junio de 2006 hasta el 29 de junio de 2018; declaró que el contrato de trabajo terminó por despido sin justa causa y condenó a pagar una indemnización de \$63.616.248,19. Declaró no próspera la tacha de sospecha frente a la declaración del señor SERGIO ANDRÉS RICAURTE y probadas las excepciones de buena fe y pago, parcialmente la de falta de título y causa en el demandante y no probadas las demás; condenó en costas a la demandada.

Señaló la A Quo que no se suscitaba controversia sobre la existencia del vínculo laboral, pues de ello daba cuenta la prueba documental arrimada al expediente, tal como el contrato de trabajo y su carta de terminación, la liquidación definitiva, certificación laboral, pagos realizados al demandante por concepto de cesantías, entre otros.

En cuanto a la pretensión encaminada a obtener la indemnización por despido sin justa causa concluyó la operadora judicial que no estaba acreditada la concurrencia de una justa causa para la terminación del contrato en la forma como fue aducido por COMCEL, puesto que no se encontró probado que las falencias surgidas en el evento del 23 de marzo de 2018 obedecieran a la falta de organización, planeación o liderazgo de parte del demandante; tampoco que la omisión de visita a 9 municipios del Tolima fuera producto de la negligencia e indisciplina del trabajador, pues de lo probado se tuvo que tales omisiones o falencias obedecieron a causas externas que escaparon a la órbita de control del trabajador; no se evidenció el desconocimiento de la información requerida para el desarrollo de sus labores y frente al incumplimiento de metas, el mismo no fue establecido conforme a las directrices normativas y jurisprudenciales en vigor, esto es, conforme lo dispuesto en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, a través del cual se reglamentó el procedimiento que ha de adelantarse en el caso de deficiente rendimiento del trabajador, razones suficientes que abrían paso a condenar a la demandada al pago de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

Para liquidar la correspondiente indemnización, tuvo como salario la suma de \$10.292.966 equivalente al salario integral más el variable, valor que aparecía reflejado en una certificación laboral, la cual, conforme la jurisprudencia de la SCL CSJ SL21923/2017, se reputa cierto y es al empleador, al que corresponde derruir la presunción de certeza que recae en el documento aducido en su contra, lo que no logró la pasiva en el presente caso.

Negó la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, cuya causación adujo el demandante, fue generada a su favor, como consecuencia del pago tardío de su liquidación, primero, porque el salario del demandante fue integral, lo cual implica que, al momento de la terminación de su contrato de trabajo, la carga prestacional que hubiera correspondido cancelar a la empleadora, se encontraba satisfecha con el salario que le fue reconocido al señor Sterling Roa por el mes de junio de 2018, y segundo, porque a pesar que para la fecha de finiquito contractual se encontraba pendiente el pago de salario variable, de acuerdo con lo pactado entre las partes y que fue corroborado en versiones recaudadas, dicho concepto se liquidaba por mensualidad vencida, y por ende, era comprensible que lo causado en el mes de junio, se liquidara y cancelara con posterioridad, a lo cual concurrió la demandada en el mes de agosto de 2018, sin que la circunstancia de haber transcurrido ese lapso desde el 29 de junio de 2018 hasta mediados de agosto del mismo año pudiera considerarse una

actuación negligente o amañada de la empleadora con miras a desconocer los derechos laborales de su ex trabajador, situaciones que ubicaban a la demandada en el campo de la buena fe, indispensable para exonerarse de dicha condena.

Frente a las excepciones denominadas inexistencia de la obligación reclamada, cobro de lo no debido y enriquecimiento sin justa causa, consideró que eran suficientes los argumentos esbozados a lo largo de la decisión con relación a la indemnización por despido sin justa causa para declararlas no probadas. Que según lo analizado al descender sobre la indemnización del artículo 65 del CST se declaraba probadas las de buena fe y pago; que ante la prosperidad parcial de las pretensiones, estaba parcialmente probada la de falta de título y causa en el demandante; que había concurrencia de elementos que condujeran a la prosperidad de las denominadas compensación y genérica y que no se superó el término de 3 años desde el finiquito contractual hasta la fecha de radicación de la demanda, de ahí que tampoco prosperaba la de prescripción.

## **II. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDADA.**

La apoderada judicial de COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A. solicitó que se revoque la sentencia de primer grado en cuanto a las condenas por indemnización por despido sin justa causa y costas procesales que le fueron impuestas, y se confirme la absolución por la indemnización contemplada en el artículo 65 del CST.

Refirió que, al no suscitarse controversia respecto del vínculo laboral, se limitaría a los hechos de hecho y de derecho planteados en la carta de terminación del contrato de trabajo, en los que se alude a una serie de incumplimientos por parte del trabajador que fueron enmarcados en los numerales 2, 4 y 6 del art. 62 CST, en concordancia con los numerales 1 y 5 del art. 58 CST, y el literal e) del art. 47, numerales 1 y 5 del art. 52 y numeral 4 del art. 58, del RIT.

Mencionó que frente a los literales e) y f) correspondientes a los hechos ocurridos el 13 de abril de 2018, el actor no presentó uno de los prospectos de agentes comerciales que debía y que incumplió con las metas asignadas por parte de la gerencia de desarrollo de distribuidores referentes a la apertura de nuevos puntos de venta y distribuidores de los meses de febrero y abril de 2018, resaltó que, pese a que la A Quo evidenció el incumplimiento de esos literales por parte del trabajador, por existir una omisión en las obligaciones endilgadas y que eran de amplio conocimiento por parte el señor JOHN STERLING, se

mencionaron dos puntos de derecho para poder indicar que no se acreditó la justa causa.

Sostiene que, si bien la jurisprudencia laboral ha sido enfática en sostener que cuando se acredita una sola de las causales endilgadas en la terminación del contrato de trabajo, es suficiente para dicha ruptura, analizará cada uno de los puntos referidos.

Frente a los literales e) y f) aduce que no hay discusión sobre el incumplimiento por parte del demandante frente a la omisión en la que incurrió el 13 de abril de 2018 pese a que se le había remitido una comunicación desde el 4 de enero de ese año referente a lo que tenía que ser la apertura de un agente comercial en Chaparral y Líbano y que tenía una cuota sin nada de distribuidores correspondientes con fecha máxima del 30 de abril de 2018 y también la presentación mínimo de dos prospectos de agente comercial semanalmente, teniendo en cuenta claramente su labor de agente comercial y que todo eso fue debidamente notificado y no ha sido desconocido por el trabajador, sin embargo, la A Quo declaró que no hubo justa causa al considerar que no se dio cumplimiento a lo que corresponde en específico a un bajo rendimiento.

Esta es la primera inconformidad que presenta pues asegura que existe una clara diferenciación entre lo que se entiende por la terminación del contrato de trabajo por bajo rendimiento, a lo que es la configuración de una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues la primera está enlistada en el numeral 9) del art. 62 CST, que en momento alguno fue señalada por la pasiva en la carta de terminación del contrato de trabajo. Para el efecto trajo a colación la sentencia 35998 del 25 de junio de 2009 con ponencia del Magistrado Luis Javier Osorio López. Así, aclaró que al demandante se le endilgó fue el incumplimiento de los estándares mínimos y establecidos por parte de la compañía que no un bajo rendimiento, de ahí que no resultara necesario dar cumplimiento al procedimiento establecido en el Decreto 1373 de 1966, y pidió que, de confirmarse esta posición, se expliquen las razones para alejarse de la jurisprudencia citada.

De otro lado, expone que, si bien al momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante ocupaba un cargo diferente, todos estaban relacionados con la labor comercial, por manera que si era aplicable el otro sí suscrito el 1º de junio de 2011 en el que se señala como falta para dar por finalizado el vínculo laboral el incumplimiento a

las metas mínimas establecidas, pues además dicho documento no fue desconocido por el trabajador.

Aunado a ello expone que así no se tuviera en cuenta el otro sí, al plenario se allegó la descripción del cargo que ocupaba el señor JOHN FRANKS STERLING ROA como coordinador regional distribuidores del que se puede evidenciar que una de las funciones principales era cumplir con las cuotas o metas asignadas, lo que tiene una proporción de obligación de dedicación de más del 50% tal cual como aparece allí estipulado y tal cual lo confesó el señor JOHN FRANKS en su interrogatorio de parte.

Aunado a lo anterior, alude a lo establecido en el numeral 6º del artículo 62 del CST que corresponde a cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, para referir, primero, que con el otro si se tiene un acuerdo bilateral entre las partes y, segundo, si no se aceptara la vigencia de este otro sí, de cara a lo establecido en el numeral 10 del artículo 58 del CST es causal de terminación del contrato de trabajo, la falta grave cometida por parte del trabajador y el incumplimiento de los preceptos del reglamento y las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador, de ahí que en el presente caso es claro que la obligación principal del demandante era el cumplimiento de las metas y los compromisos indicadores asignados conforme la descripción del cargo adjuntada oportunamente y la confesión realizada por aquél en el interrogatorio de parte.

Afirma que además puede revisarse el artículo 52 del Reglamento Interno de Trabajo en el que se señala que son obligaciones especiales del trabajador *“realizar justamente la actividad personalmente de las labores en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido”*. En ese sentido, sostiene que sí existió la falta grave por parte del señor JOHN FRANKS STERLING ante el incumplimiento de las metas a él asignadas, en tanto, al 13 de abril de 2018 no presentó los prospectos de agentes comerciales.

Frente a las demás causales endilgadas al trabajador, sostuvo que, por un lado, en cuanto al literal d), la empresa tuvo conocimiento que el señor JOHN FRANKS no visitó 9 de las poblaciones asignadas a su gestión, y que así lo aceptó en su interrogatorio de parte, presentando

como argumento de defensa el hecho de que remitía la programación de los turnos o las zonas a visitar a diferentes superiores jerárquicos que se encontraban en la línea de su área al interior de COMCEL S.A.

En este aspecto, señala que el señor CARLOS MARIO fue muy claro en sostener que pese a existir tal programación, ya se le había insistido de manera verbal que incluyera dichas ciudades, pues esa era precisamente su labor, buscar la ampliación de cobertura y conseguir clientes. De ahí que fuera su obligación visitar todos los puntos a él asignados, sin que, en su sentir, tenga asidero el argumento de la juzgadora según la cual la empresa debía estar pendiente todo el tiempo del cumplimiento de las obligaciones del trabajador. Por el contrario, una vez se confirmó que el demandante no había realizado esas visitas se tomó la decisión de terminar su vínculo laboral por el incumplimiento de sus obligaciones.

En cuanto a la falta de programación de las actividades realizadas el día 23 de marzo de 2018 con el distribuidor TIENDA MÓVIL, sostiene que no se le achaca al trabajador la pérdida de los servicios o las insuficientes ventas sino la falta de diligencia y control de las actividades, esto es, se rechaza la falta de organización y preparación que llevó a un manejo de la actividad.

Al respecto, agrega, si bien el demandante en la diligencia de descargos manifestó que el distribuidor ni siquiera tenía asesores ni estaban contratados laboralmente, porqué realizó la actividad con ellos y no se exigió una organización completa y oportuna. En cuanto a que tuvieron una actividad la noche anterior, según lo informó el actor en su interrogatorio de parte, se duele que el trabajador no hubiera organizado y tenido un control eficiente de las actividades máxime si sabía que el distribuidor no tenía trabajadores vinculados laboralmente y que todo el tiempo hacían visitas a otros municipios, por lo que se podía presentar ese tipo de situaciones. Refiere que parte de las obligaciones del señor JOHN FRANKS STERLING era tener conocimiento de cuáles eran los distribuidores y cuál el fuerte de cada uno de ellos para así organizar actividades que tuvieran ese fin comercial que tiene COMCEL SA, situación que evidentemente no se presentó en el caso concreto.

Referente a los datos demográficos de las actividades, expone que es muy diferente la versión que el demandante dio en su diligencia de descargos con la que explicó en el correo electrónico. Incluso que según la versión del señor CARLOS MARIO pese a la corrección en su correo electrónico, el trabajador no le supo dar razón de lo qué iban a hacer,

dónde lo iban a hacer, a quién le iban a vender, cómo lo iban a vender, temas de los que debía apropiarse el señor STERLING ROA atendiendo el cargo que ostentaba como coordinador y al salario que devengaba, lo que le exigía unas capacidades y calidades especiales por las que precisamente fue contratado.

En ese orden, solicitó se tengan en cuenta los argumentos expuestos, las excepciones previas que fueron propuestas así como los fundamentos de hecho y de derecho puestos de presente en la carta de terminación del contrato de trabajo y en la contestación de demanda, y adicionalmente pidió que se revise el monto de la condena endilgada a COMCEL SA en lo que fue terminología de la indemnización del art. 64 por terminación unilateral del contrato de trabajo.

### **III) ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA**

La parte demandada informó que el señor JOHN FRANKS STERLING ROA suscribió contrato de trabajo a término indefinido el día 20 de junio de 2006 para desempeñar el cargo de consultor de servicio personalizado a clientes, sin embargo, durante la vigencia del mismo ejecutó diferentes cargos siendo el último el de coordinador regional de distribuidores con un salario integral de \$10.157.000.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo, adujo que pese a no contar con un procedimiento previo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, la empresa en aras de respetar el derecho al debido proceso del trabajador lo citó a descargos mediante comunicación del 23 de mayo de 2018, imputándole el incumplimiento de sus obligaciones; que el día de la aludida audiencia, el actor aceptó estar capacitado para el ejercicio de sus funciones, capacitación específica para el desempeño del cargo de coordinador de desarrollo de distribuidores que ocupaba para la fecha de finalización de su contrato, además que contaba con las herramientas adecuadas para ello, reconociendo cada uno de los incumplimientos que le fueron presentados sin que aportara prueba o soporte alguno que los justificara, situación que se corroboró con sus manifestaciones en el interrogatorio de parte, y que no tuvo en cuenta la A Quo al momento del fallo.

Sostiene que el señor JOHN FRANKS STERLING ROA de manera libre y voluntaria suscribió el otrosí al contrato de trabajo de fecha 1º de junio de 2011 en el que se pactó, dentro de la cláusula segunda, que constituía falta grave el incumplimiento en las metas mínimas establecidas por el empleador mes a mes en temas de retención,

cambios de plan Up y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto; el incumplimiento del protocolo del servicio establecido por el EMPLEADOR y la falta de actitud de servicio y maltrato a los clientes del EMPLEADOR.

En ese orden, refiere que el incumplimiento de metas establecidas por la Compañía constituye falta grave a las obligaciones propias del trabajador y justa causa para terminación del contrato de trabajo, pues así fue pactado y aceptado por las partes, resaltando que el incumplimiento de metas fue uno de los hechos que conllevaron a la finalización del contrato del actor, y que éste al absolver interrogatorio de parte confesó haberlas incumplido, siendo de su pleno conocimiento, de ahí que la empresa finalizó el contrato de trabajo del actor con justa causa imputable al trabajador debido a los graves incumplimientos a sus obligaciones laborales, de conformidad con lo previsto en los numerales 2º, 4º y 6º del artículo 62, del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del citado código en concordancia con lo establecido en el literal e) del artículo 47, numerales 1º y 5º del artículo 52 y numeral 4º del artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, destacando que el cargo ejecutado por el actor era de coordinador regional distribuidores, lo que significa que debía contar con una cualidades y conocimientos relevantes, razón por la cual, se le remuneraba su trabajo con un salario integral, no obstante eso, su contrato de trabajo fue terminado de manera unilateral por 6 incumplimientos diferentes.

De otro lado, trae a colación el perfil del cargo de consultor de servicio personalizado a clientes y los artículos 52 en su numeral 1º y artículo 58 numeral 4º del Reglamento Interno de Trabajo, para concluir que los motivos por los cuales la compañía terminó el contrato de trabajo del demandante, están plenamente comprobados y se ajustan a la normatividad vigente como causal para la terminación del contrato de trabajo, en atención a su conducta negligente, indisciplinada, irresponsable y la falta de compromiso en el desarrollo de sus funciones, lo cual constituye una grave violación a sus obligaciones legales y contractuales, con lo cual configuró una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

Así, sostiene que le corresponde al juez y al Colegiado, exclusivamente, verificar la comisión de la falta ya calificada como grave, sin caer en una nueva valoración subjetiva de la misma, debido a que la misma ley establece que dicha calificación le es posible únicamente a las partes contratantes, quienes son, en definitiva, las encargadas de

delimitar los parámetros que gobernarán la ejecución de su vínculo contractual, trayendo como soporte la sentencia con radicado 4005 de 1991 de la CSJ, en el sentido de que son las partes quienes deben calificar la gravedad de las faltas.

Insiste en que la terminación del contrato de trabajo del demandante no se dio con ocasión del numeral 9º del artículo 62 del C.S.T., existiendo una clara diferencia entre la terminación del contrato de trabajo por bajo rendimiento y la configuración de una falta grave para dar por finalizado el vínculo laboral, siendo esta última, lo que sucedió en el caso en concreto, pues al actor se le imputó el grave incumplimiento en sus obligaciones, como era entre otras, el cumplimiento de la meta y presupuestos asignados por COMCEL S.A., situación plenamente comprobada y que se encontraba calificada como grave conllevando a la terminación del contrato de trabajo unilateralmente con justa causa, de conformidad a lo establecido en el numeral 6º del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1.965. Cita nuevamente la sentencia 35998 del 25 de junio de 2009.

#### **IV) CONSIDERACIONES DE LA SALA**

Sea lo primero señalar que ningún reparo existe acerca de la validez formal del trámite y concurrencia de los presupuestos procesales de manera que no se advierte circunstancias que puedan configurar causal de nulidad o que impidan la emisión de una sentencia de fondo que resuelva el recurso de apelación planteado.

Por otra parte, la Corporación precisa, como lo consideró la juez de primera instancia, que, de acuerdo con los escritos de demanda y contestación, así como con las pruebas documentales allegadas (fls. 11-28), está probado y no fue objeto de disenso que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido ejecutado entre el 20 de junio de 2006 y el 29 de junio de 2018, razón por la cual el debate se centrará en punto a las pretensiones que se fincan en la terminación del vínculo laboral sin justa causa.

**Problema Jurídico.** La atención de la Sala orbita en establecer si la terminación del contrato de trabajo del señor JOHN FRANKS STERLING ROA obedeció a una justa causa o si por el contrario tiene derecho a la indemnización reclamada.

**Tesis:** La tesis que sostendrá la Sala es que las causales invocadas para la finalización del contrato de trabajo que ató a las partes del litigio

no se avienen con las disposiciones normativas del área, razón por la cual se confirmará la sentencia de primera instancia, en tanto se demostró que el señor JOHN FRANKS STERLING ROA fue despedido sin justa causa.

### **Premisas normativas y fácticas**

Para sustentar esta tesis la Sala presenta los siguientes argumentos jurídicos relevantes,

### **Indemnización por despido sin justa causa**

El art. 53 Constitucional señala que el estatuto del trabajo debe contemplar como uno de los requisitos mínimos fundamentales la estabilidad en el empleo, el cual según la jurisprudencia Constitucional debe entenderse como una certeza mínima en el sentido que el vínculo laboral contraído no se romperá en forma abrupta y sorpresiva por la decisión arbitraria del empleador (C-016 de 1998).

No obstante lo anterior, en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado como lo prevé el art. 46 del Estatuto Laboral; a su vez, los artículos 62 y 63 del CST, señalan de manera taxativa las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador o trabajador.

En punto a la carga de la prueba en caso de despido sin justa causa ésta se ha distribuido de la siguiente manera, al demandante le corresponde acreditar el hecho del despido y al empleador le incumbe probar que la terminación obedeció a una justa causa, escenario éste que opera en dos momentos, el primero que consiste en comprobar los hechos invocados en la carta de despido, y el segundo, en la demostración que esos hechos se enmarcan en una justa causa conforme la ley, convención, contrato o reglamento de trabajo. (SL4547/2018)

En ese orden, dado que en este asunto se acreditó el hecho del despido con las manifestaciones realizadas en el escrito de defensa y la carta de terminación adosada a folios 62 a 65, se procede a analizar esta última para determinar si la empresa demandada cumplió con la carga de la prueba que le correspondía, conforme los argumentos de apelación.

En el caso bajo análisis, la entidad empleadora alegó en la carta de despido que el vínculo laboral terminó el 29 de junio de 2018 con justa causa y en razón a las siguientes faltas:

- A. No haber organizado, planeado, y liderado de manera adecuada al distribuidor Tienda Móvil, dado que el mismo no llegó a tiempo para la actividad comercial del 23 de marzo de 2018.
- B. No verificar que el distribuidor tuviera los asesores comerciales debidamente contratados para la actividad comercial del 23 de marzo.
- C. No tener la claridad de los datos demográficos donde realizó la actividad del 23 de marzo de 2018
- D. La omisión de visitar nueve de las poblaciones asignadas a la gestión.
- E. No haber presentado nueve de los prospectos de agentes comerciales
- F. Incumplir las metas asignadas relacionadas con apertura de puntos de ventas y nuevos distribuidores en febrero y abril de 2018.

Los anteriores hechos los encuadró en las causales de terminación contempladas en los numerales 2º, 4º y 6º del art. 62 del CST, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo compendio normativo, el literal e) del artículo 47, numerales 1º y 5º del artículo 52 y numeral 4º del artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo.

En ese orden, procede la Sala a analizar el recurso de apelación agrupando las causales en dos puntos distintos, el primero de incumplimiento de metas para verificar los hechos relativos a la omisión en la visita de poblaciones, presentación de prospectos de agentes comerciales y apertura de puntos de ventas y nuevos distribuidores en febrero y abril de 2018; el segundo se nominará incumplimiento de funciones para estudiar la presunta falla en la organización del evento comercial del 23 de marzo de 2018, relacionadas en los puntos A, B y C.

### **Incumplimiento de metas**

Conforme se desprende de la carta de terminación del contrato de trabajo, se le achaca al señor JOHN FRANKS STERLING ROA la omisión de visitar 9 de las poblaciones asignadas a su gestión, no haber presentado 9 de los prospectos de agentes comerciales e incumplir las metas asignadas relacionadas con la apertura de puntos de ventas y nuevos distribuidores en febrero y abril de 2018.

Descendiendo al caso se advierte que efectivamente el 1º de junio de 2011 se suscribió el otro sí al contrato individual de trabajo celebrado entre COMCEL S.A. y JOHN FRANKS STERLING ROA, estableciéndose en la cláusula segunda las faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, entre ellas, el *"Incumplimiento de las metas mínimas establecidas por el EMPLEADOR mes a mes en temas de retención, cambios del pan Up y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto"*<sup>1</sup>.

Para la Sala no resulta acertado que las partes pacten como falta grave el incumplimiento de metas, por dos razones a saber: 1. Porque con ello se omite el procedimiento establecido en el Decreto 1373 de 1966 y 2. Porque la causal es ambigua e indeterminada.

Frente al primer punto, se considera que al abrogarse el empleador la facultad de pactar con su trabajador el incumplimiento de metas como una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo, pretende suplir el procedimiento contemplado en el Decreto 1373/1966, lo que implica la afectación a la estabilidad laboral del trabajador, y, por ende, dicha cláusula resulta ineficaz por afectar un mínimo irrenunciable del trabajador, según lo disponen los art. 14 y 43 del CST.

Este tipo de comportamiento patentiza el ejercicio abusivo del poder dominante del empleador, si se tiene en cuenta que las metas son fijadas unilateralmente por él y no se determinan parámetros objetivos que el trabajador debe conocer y concertar con el empleador previamente. No sobra recordar que el contrato de trabajo es un convenio entre desiguales que requiere la intervención legal y judicial para buscar equilibrio en la relación, por ello es preciso analizar con rigor las cláusulas contractuales que se pacten en perjuicio del trabajador, quien carece de la fuerza necesaria para oponerse sin poner en riesgo la continuidad de su labor.

Como es sabido, el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, reglamentó el procedimiento que ha de adelantarse en el caso de deficiente rendimiento del trabajador que no es otra cosa que el incumplimiento de las metas o expectativas anheladas por el empleador frente al trabajo de su subordinado. Según la norma el empleador debe requerirlo por escrito dos veces por lo menos, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho días, y si considera que aún subsiste el deficiente rendimiento, **"le presentará un cuadro**

---

1 Expediente digital. 005. ContestacionComcel. Pág. 90.

***comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, con el fin de que aquel pueda presentar descargos”.***

Al presente caso no se allegaron llamados de atención menos el cuadro comparativo de rendimiento y cumplimiento de metas con el cual se pueda determinar que efectivamente el señor JOHN FRANKS STERLING ROA tenía rendimiento deficiente o inferior al de compañeros de trabajo que cumplieran labores similares.

Dichos requerimientos no se suplen con las reuniones a las que alude el testigo SERGIO ANDRÉS RICAURTE y la representante legal de la demandada en las que, aseguran, se efectuaban retroalimentaciones respecto del cumplimiento de las metas asignadas, mucho menos la ausencia de un cuadro comparativo en el que se evidenciara el rendimiento deficiente del señor JOHN FRANKS STERLING ROA respecto de sus homólogos. Incluso, el demandante al absolver interrogatorio de parte si bien reconoció que no alcanzó con la meta fijada frente a los 20 prospectos de distribuidores, indicó que ninguno de los coordinadores lo hizo, pues la que más tuvo había sido una compañera de Caquetá con 13 prospectos y luego seguía él con 13 prospectos, añadiendo que ello dependía de factores tales como, cobertura de la señal, seguridad en el municipio, orden público, factores geográficos, entre otros.

Por su parte, el señor Carlos Mario González y la representante legal de COMCEL S.A. no mencionaron el envío de los dos requerimientos por escrito el demandante ni del cuadro comparativo, únicamente insistieron que se le hicieron llamados de atención y que las retroalimentaciones se hacían en las reuniones de manera verbal.

Por su parte, el deponente Sergio Andrés Ricaurte recordó que en las teleconferencias hacían mención del incumplimiento de metas por parte del señor JOHN FRANKS STERLING y se comparaba con los demás trabajadores dejando reporte de ello a través de un correo electrónico.

Bajo tales parámetros, concluye la Sala que no existe constancia que al demandante se le hubiesen efectuado los requerimientos ni presentado un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, como lo exige la norma atrás mencionada, y si bien conforme a los testimonios de Sergio Andrés Ricaurte y Carlos Mario González, se hacían reuniones de retroalimentación donde se fijaban unos compromisos cuando sus ventas disminuían, dicho procedimiento nada tiene que ver con el exigido por el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966 a fin de hacer efectivo el despido, toda vez que se trataba de un simple plan de acompañamiento y/o mejoramiento que se efectuaba con

el fin único y exclusivo de mejorar el cumplimiento del presupuesto de ventas.

Adicionalmente, advierte la Sala, como se dijo en el segundo punto, que la causal del incumplimiento de metas pactada en el otro sí luce ambigua e indeterminada, lo que vulnera el derecho del trabajador a conocer de manera expresa cuáles son las conductas que se constituyen como faltas graves para dar por terminado el vínculo laboral, violentando así su derecho fundamental al debido proceso, que conforme lo referido por la Corte Constitucional en Sentencia T-276 de 2014, está definido principalmente por dos principios: el de legalidad y el de tipicidad, específicamente el último cobra mayor relevancia pues se trata sobre el nivel de claridad que debe haber en: (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento).<sup>2</sup>

Lo anterior por cuanto en el caso que se analiza, el empleador omitió definir de manera expresa y con ocasión al tipo de contrato y cargo del señor JOHN FRANKS STERLING ROA el porcentaje mínimo para el cumplimiento de metas que a su turno se constituyera en una falta grave que diera lugar al finiquito del vínculo dejando a su arbitrio tal decisión y vulnerando a todas luces el debido proceso del trabajador, hecho que no puede aprobar esta Corporación, pues tan solo hasta el oficio del 4 de enero de 2018 remitido por la Gerente de Ventas Canales Región 3 de Claro al señor JOHN FRANKS STERLING ROA, se le informó la responsabilidad de tener como mínimo en proceso la cuota asignada de apertura de distribuidores (2) como fecha máxima el 30 de abril de 2018, así como también la presentación de mínimo dos prospectos a Agente Comercial semanalmente *"ya que es parte de su gestión a su cargo en su labor diaria frente a los compromisos comerciales y Corporativos establecido"* (sic)<sup>3</sup>, metas que en todo caso se le fijaron cuando ocupaba el cargo de *"COORDINADOR DE DESARROLLO A DISTRIBUIDORES"* y no el de *"COORDINADOR REGIONAL DISTRIBUIDORES"*, razón adicional para que no fuera suficiente este documento. Es más, el testigo Carlos Mario González habló de aproximadamente 20 prospectos trimestralmente, asegurando que no había una frecuencia asignada, número inferior al que le fue asignado al actor mediante el aludido oficio.

---

<sup>2</sup> Sentencias C-818 de 2005 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; AV. Jaime Araujo Rentería) y C-030 de 2012 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; AV. María Victoria Calle Correa).

<sup>3</sup> Expediente digital. 005. ContestacionComcel. Pág. 120.

Puestas así las cosas, la Colegiatura considera que la parte pasiva incumplió con la carga que le correspondía de demostrar que la terminación del contrato de trabajo con el demandante obedeció a una justa causa, ya que si bien fincó normativamente la desobediencia de éste, entre otros, en el numeral 6º del art. 62 del CST, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo compendio normativo, tal argumento no es válido conforme las consideraciones que anteceden; además que se repite, este tipo de causales de terminación abiertas ponen en vilo la estabilidad laboral que se predica de todo empleo conforme el artículo 53 Superior.

Frente al reproche de la empresa por no haber visitado el demandante 9 de las poblaciones asignadas a su gestión, quiere la Sala indicar que tampoco obra prueba en el plenario que acredite que desde el 1º de septiembre de 2017 que se desempeñó como Coordinador Regional de Distribuidores, tuviera como obligación visitar un número determinado de municipios, mucho menos la cantidad de visitas por semana o mes, de ahí que resulte aplicable el argumento planteado en el punto anterior, en cuanto, a que el desconocimiento desde un principio de las labores u obligaciones a su cargo, vulnera el derecho fundamental al debido proceso y la estabilidad laboral del trabajador.

De hecho, el demandante al absolver interrogatorio de parte manifestó que en el año 2018 tenía 47 municipios a su cargo, que realizaba una programación de las visitas y la remitía previamente al gerente y al director de zona, quienes aprobaban sus viajes, que era imposible visitar todos los municipios en una misma ruta, máximo 5-6 dependiendo de la lejanía y que no estaba definido cuántas veces por mes debía asistir a cada uno de dichos municipios. La representante legal de la demandada aseguró que el actor tenía asignados todos los municipios del Tolima exceptuando Ibagué, mientras que los testigos Sergio Andrés Ricaurte y Carlos Mario González aludieron a 20 y 25 municipios del Tolima, respectivamente, de ahí que ni siquiera se tenga claridad, se repite, de la cantidad de municipios por mes que debía visitar el trabajador, ausencia que impide achacarle un incumplimiento a las obligaciones, pues estas, ni siquiera estaban claramente establecidas.

Ni siquiera la representante legal de la entidad demandada supo dar esa información, pues al indagársele al respecto dijo que desconocía la cantidad de visitas pero que consideraba inviable que en un mes se fuera a todos los municipios mucho más que se repitieran, por lo que creía que los avances debían ser trimestrales.

Incluso, la Sala comparte lo esbozado por la A Quo en el sentido de que todos los deponentes fueron precisos en sostener que el demandante debía realizar una programación de las rutas y presentarla ante sus superiores jerárquicos para que la aprobaran, de ahí que resulte ilógico que si se suscitaba una falencia no fuera advertida por ellos, quienes podían desaprobado o modificar las rutas planteadas por el trabajador, sin que esto implique que la empresa debía estar todo el tiempo pendiente de aquél, como lo hacer ver la recurrente, sino que se aviene a un acto de coordinación de labores entre empleador y empleado, tal como lo indicó la representante legal de la demandada en su interrogatorio de parte en el que manifestó que la compañía tenía establecido efectuar un constante acompañamiento al trabajador para el cumplimiento de sus metas.

### **Incumplimiento de funciones**

Ahora bien, no considera el Tribunal que la supuesta falta de programación de las actividades realizadas el día 23 de marzo de 2018 con el distribuidor TIENDA MÓVIL, así como el desconocimiento de los datos demográficos durante dicha actividad encuadren dentro de las causales de terminación que establece el Código Sustantivo del Trabajo, pues se insiste, no obra prueba en el plenario que determine, en grado de certeza, de un lado, el paso a seguir en el desarrollo de este tipo de actividades o las tareas encomendadas al señor JOHN FRANKS STERLING ROA en calidad de Coordinador Regional de Distribuidores y, de otro, la información demográfica que aquél debía conocer, de ahí que resulte imposible para la Sala endilgar incumplimiento alguno, máxime que al averiguar sobre dicha actividad al testigo Carlos Mario González, no pudo recordar lo sucedido con exactitud en ese día, siendo que fue él quien dio cuenta de la falta de conocimiento respecto de los datos demográficos por parte del ex trabajador; además, pese a que el deponente aseguró que el señor JOHN FRANKS si tenía dentro de sus funciones la de capacitar a los asesores contratados por el agente distribuidor, en este caso era TIENDA MÓVIL, manifestación contraria a la del señor Sergio Andrés Ricaurte, tampoco obra prueba en el plenario de que efectivamente esta fuera una de las obligaciones del coordinador regional de distribuidores, cargo que ocupaba el actor a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

De esta manera, se concluye que el demandado no acreditó los presupuestos legales que dan lugar a la configuración de las causales contenidas en los numerales 2º, 4º, 6º y 9º del art. 62 del CST, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo compendio normativo, el literal e) del artículo 47, numerales 1º y 5º del

artículo 52 y numeral 4º del artículo 58 del Reglamento Interno de Trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo con justeza y sin lugar al pago de la indemnización que contempla el artículo 64 del mismo compendio normativo, por lo que se confirmará la sentencia de primera instancia.

### **Liquidación de la indemnización por despido sin justa causa**

Solicita la apoderada judicial que se revise el monto de la condena endilgada a COMCEL S.A. en lo que fue la terminología de la indemnización.

Pues bien, como fue aceptado por la pasiva en el hecho 29 de la contestación de demanda, el señor JOHN FRANKS STERLING ROA a la fecha de terminación del contrato de trabajo -29 de junio de 2018- devengaba un salario integral por valor de \$10.292.966<sup>4</sup>, y tenía vigente un contrato de trabajo a término indefinido como da cuenta el documento aportado con la contestación de la demanda<sup>5</sup>, y conforme se declaró en primera instancia, respecto de lo cual no hubo reproche de las partes.

Si bien en el acápite de hechos y razones de defensa de la contestación de demanda se varió el valor del salario integral por la suma de \$10.157.000, el primer monto fue reiterado en la certificación laboral expedida por el gerente de administración de RR.HH de COMCEL S.A., indicando que adicionalmente el actor devengaba un promedio mensual por comisiones de \$135.966<sup>6</sup>, suma con la que además se liquidó de manera definitiva el contrato de trabajo<sup>7</sup>, razón por la cual este será el monto a tener en cuenta al momento de efectuar la liquidación correspondiente.

Respecto del valor que se toma como base para liquidar la indemnización, el artículo 1º del Decreto 1174 de 1991 afirma que es la totalidad del salario integral, lo que incluye por supuesto el factor prestacional, y así lo dejó claro la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 58448 del 1º de agosto de 2018 con ponencia del magistrado Roge Mauricio Burgos en la que señaló:

“Expresado lo anterior, tiene que decir la Sala que le asiste razón al censor, pues de las voces del artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley

---

4 Expediente digital. 005. ContestacionComcel. Pág. 12.

5 Expediente digital. 005. ContestacionComcel. Págs. 84-87.

6 Expediente digital. 001. EXPEDIENTE DIGITAL 2020-00055. Pág. 17.

7 Expediente digital. 005. ContestacionComcel. Pág. 112.

789 de 2002, no se entiende en modo alguno que deba excluirse el factor prestacional del cálculo de la indemnización por despido sin justa del trabajador que devengó un salario integral.

A lo precedente, la Sala debe agregar que el ad quem soslayó en su labor interpretativa que el artículo 1° del Decreto 1174 de 1991 señala expresamente que el salario integral "(...) será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones".

Bajo tales parámetros, conforme a la Ley 789 de 2002 la indemnización por despido sin justa causa equivale a 20 días de salario por el primer año y 15 adicionales por cada año subsiguiente y proporcionalmente por fracción, lo que en el presente caso arroja un total de **\$63.601.952<sup>8</sup>**, razón por la cual, al ser mínima la diferencia con el resultado de primera instancia, se dejará incólume.

## V) COSTAS

Costas de esta instancia a cargo de la parte demandada ante la improsperidad del recurso, las agencias en derecho se fijan en proporción de 1 SMLMV.

## DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Ibagué, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia emitida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Ibagué, Tolima, el 26 de abril de 2021,

8

Contrato de trabajo a término indefinido	
Fecha de inicio del contrato de trabajo	20/06/2006
Fecha de la terminación del contrato	29/06/2018
Tiempo de vinculación	12,03 Años
Salario del trabajador	10.292.966
Indemnización por el primer año	6.861.977
Indemnización por los años adicionales al primero	56.739.975
<b>Total indemnización por despido injusto</b>	<b>\$63.601.952</b>

dentro del proceso ordinario laboral adelantado por JOHN FRANKS STERLING ROA contra COMUNICACIÓN CELULAR COMCEL S.A., de acuerdo con el considerando de la decisión.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de esta instancia a la parte demandada, las agencias en derecho de esta instancia se fijan en la suma de \$908.526.

Decisión aprobada mediante Acta N. 025C del 26 de agosto de 2021.

La anterior sentencia se notificará por EDICTO en aplicación del numeral 3 del literal d) del artículo 41 del CPTSS, en armonía con las disposiciones del Decreto Legislativo 806 de 2020. Surtido el trámite de rigor se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

**MÓNICA JIMENA REYES MARTÍNEZ**  
**Magistrada**

**OSVALDO TENORIO CASAÑAS**  
**Magistrado**

**KENNEDY TRUJILLO SALAS**  
**Magistrado**  
**(Salvamento de voto)**

**Firmado Por:**

**Monica Jimena Reyes Martinez**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 2 Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Kennedy Trujillo Salas**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

**Firma Con Salvamento De Voto**

**Oswaldo Tenorio Casañas**  
**Magistrado**  
**Sala 005 Laboral**  
**Tribunal Superior De Ibague - Tolima**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**df65a08d0a0e10c3c298e5427afc9f3c779c3a284d1600fe25fa**  
**d37c406908fb**

Documento generado en 02/09/2021 05:01:01 PM