



Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali
Sala Laboral

Magistrado Ponente
Fabio Hernán Bastidas Villota

Dieciséis (16) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicado:	76001 31 05 012 2018 00197 01
Demandante:	Freddy De Jesús Restrepo Cárdenas
Demandada:	Motovalle S.A.S.
Juzgado:	Doce Laboral del Circuito de Cali
Asunto:	Confirma sentencia – Despido sin justa causa
Sentencia No.	112

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por el apoderado judicial de la demandada, contra la sentencia No. 57 del 18 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Pretende el demandante se declare la: **i)** existencia de una relación laboral entre las partes del 7 de noviembre de 2012 al 9 de noviembre de 2016, el cual finalizó sin justa causa, en consecuencia, se condene al pago de **ii)** la indemnización de que trata el artículo 64 del CST, **iii)** el reajuste salarial; **iv)** sanción moratoria por el pago deficitario de salarios; **v)** la indexación de las condenas; **vi)** los perjuicios morales y

materiales; **vii)** los demás derechos que resulten probados de conformidad con las facultades ultra y extra petita, las costas y agencias en derecho.¹

2. Contestación de la demanda.

2.1. Motovalle S.A.S.

La accionada, contestó la demanda dentro del término legal², escrito que, en virtud de la brevedad y el principio de la economía procesal, no se estima necesario reproducir. (Art. 279 y 280 C.G.P.)

3. Decisión de primera instancia

Agotada la etapa probatoria conforme lo solicitado por las partes y decretado por el juez de conocimiento, éste puso fin a la primera instancia mediante la sentencia referida al inicio de este fallo³, en la que se **i)** declararon no probadas las excepciones propuestas por la demandada respecto de la indemnización por despido sin justa causa; **ii)** condenó a la sociedad demandada a pagar la suma de \$8.399.579 por concepto de despido sin justa causa; **iii)** declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto de las demás pretensiones incoadas en su contra; **iv)** e impuso como costas en favor del demandante la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Para arribar a tal decisión, expuso, que no existía controversia respecto de la naturaleza del vínculo entre las partes, sus extremos temporales y cargo desempeñado.

Del **despido con justa causa** sostuvo que el despido se fundamentó en el incumplimiento de los deberes del trabajador y no en la baja productividad de éste. En ese sentido refirió que el incumplimiento de las metas del trabajador no debía observarse de manera aislada a los deberes del empleador, pues la ejecución indebida de la labor del trabajador se fundó en la ausencia de suministro de las herramientas necesarias para la ejecución de la labor encomendada, de manera que la finalización de la relación de trabajo se torna injusta.

¹ 01ExpedienteDigital páginas 3 a 9 y 67

² 01ExpedienteDigital páginas 100 a 114

³ 01ExpedienteDigital páginas 154 a 156 y 03CD FI. 123 2018-00197 continuacion tramite y juzgamiento minuto 29:22 a 48:05

En cuanto a la los **perjuicios morales y materiales**, señaló que no se encontraban probados. De del **reajuste salarial** y la consecuente **mora** por el pago incompleto de estos, como quiera que se alega que aquel pago deficitario se causó en fecha posterior a la terminación del vínculo entre las partes. No encontró probada la excepción de **prescripción** sobre la indemnización por despido sin justa causa.

4. La apelación

Inconforme con la decisión, la parte accionada la recurre por considerar que no se tuvo en cuenta todo el acervo probatorio arrimado al plenario, pues se demostró el incumplimiento de las metas conforme se señaló en la sentencia, sin embargo, dicha desatención no podía achacarse al empleador asegurando la falta de suministro de materias primas para la ejecución de la labor, ya que las declaraciones en las que se sustenta la sentencia corresponden a la de ex trabajadores de la empresa que también fueron despedidos por la misma razón que el demandante. En ese orden, debe considerarse que el incumplimiento de los parámetros fijados por la empresa para los trabajadores, a su vez, conllevan a la inobservancia de la compañía respecto de los compromisos asumidos con el proveedor de vehículos, pues ante una baja comercialización de los productos se pone en riesgo la licencia para continuar vendiendo carros de la marca Ford⁴.

5. Trámite de segunda instancia

Alegatos de conclusión

Los apoderados judiciales de las partes, previo traslado para alegatos de conclusión, guardaron silencio en esta instancia judicial.

III. CONSIDERACIONES

1. Problema jurídico.

No es objeto de discusión en la alzada, **i)** la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, del 7 de noviembre de 2012 al 9 de noviembre

⁴ 03CD FI. 123 2018-00197 continuacion tramite y juzgamiento minuto 48:11 a 57:17

de 2016⁵, **ii)** que el demandante se desempeñó como asesor comercial, **iii)** su último salario básico fue \$2.857.383⁶, lo cual se corrobora con los medios de prueba aportados por las partes.

Por tanto, corresponde a la Sala establecer si:

¿Existió justa causa en el despido de Freddy De Jesús Restrepo Cárdenas el 9 de noviembre de 2016?

2. Respuesta al problema jurídico.

2.1 La respuesta al interrogante es **negativa**. Si bien el incumplimiento del trabajador existió, no es menos cierto que aquel se derivó de la inobservancia de los deberes en cabeza del empleador, quien desatendió la obligación de suministrar al demandante los elementos necesarios para que ejecutara la labor encomendada en los términos pactados por las partes.

2.1.1 Los fundamentos de la tesis.

2.1.2. El artículo 62 modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 contempla cuales son las justas causas por las que el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente, por parte del empleador o del trabajador, según la parte que se vea afectada. Lo anterior, dado que la ley contempla que, cuando una de las partes ha incurrido en una o varias de estas causas, ha incumplido el contrato de trabajo y, en tal virtud, la otra parte está facultada para darlo por terminado. Así mismo, indica la norma que la parte que termina el contrato de manera unilateral debe manifestar a la otra la causal o motivo de su determinación. Es enfática en advertir que su validez está determinada por el momento en que se alegue, que no puede ser otro más que el momento de la extinción del vínculo, pues carece de validez la que se alegue con posterioridad.

Resulta necesario reiterar que en la carta de despido se le deben informar al trabajador las causas, razones o motivos del despido, y ello exige que el empleador

⁵ 01ExpedienteDigital, contrato de trabajo Páginas 20 y 21; Carta de Terminación de la relación laboral página 59; contestación de la demanda, página 102 "A LA PRETENSIÓN PRIMERA: No nos oponemos, por corresponder a la realidad". De igual manera, dicha situación se excluyó del debate probatorio desde la etapa de fijación del litigio.

⁶

las señale de forma puntual, precisa y concreta de manera que se puedan identificar claramente y no se confundan con otras.

2.1.3. Adicional a lo anterior, la Sala de Casación Laboral, en sentencia SL380 de 2022, radicación 87796, indicó que debe existir inmediatez en la terminación del contrato por justa causa. Se requiere, además, la individualización de los motivos o razones para darlo por terminado, la configuración de la justa causa, el agotamiento del procedimiento previo, si está incorporado en la convención colectiva, en el reglamento o en el contrato individual, y la oportunidad del trabajador de rendir su versión de manera previa al despido.

Precedente jurisprudencial donde además rememoró las sentencias CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021, última en la que se dijo:

“...Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos⁷; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de

⁷ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo...”

2.1.4. En torno a la carga de la prueba, no debe perderse de vista que el hecho del despido debe ser demostrado por el trabajador que lo alega, y que cuando éste se encuentra acreditado, concierne al empleador la carga de la prueba de la justa causa⁸.

Al respecto, en Sentencia SL-4547-2018, radicación n.º 70847 del 10 de octubre de 2018, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la Corte reitera lo sostenido acerca de que, probado por el demandante el hecho del desahucio a través de la carta de despido, a la parte accionada le corresponde acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficientes para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción. Así, sostuvo:

“No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”

2.1.5. De lo anterior se colige que las imputaciones efectuadas al trabajador como causa del despido en la carta de terminación del contrato por sí solas constituyen los motivos del empleador, y para que se erijan en justas causas, necesariamente deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos.

2.2 Caso concreto.

⁸ CSJ SL1210 de 28 de marzo de 2022, radicación 88214.

2.2.1. En el presente asunto, la juez de primer grado encontró demostrado el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, situación no controvertida en esta instancia. Por el contrario, sobre esa conclusión jurídica se funda la apelación, cuyo eje central se enmarca en que el incumplimiento del trabajador no es imputable a la aquí demandada.

Bajo ese panorama procede la Sala al estudio de los medios de prueba incorporados al plenario por las partes, de conformidad con los artículos 60 y 61 del C.P.T. y S.S.

1. Otrosí al contrato de trabajo en el que además de pactarse el pago de un salario básico mensual, las partes acuerdan comisiones por venta de vehículos y repuestos⁹.
2. Memorando de el 2 de marzo de 2015, en el cual se informa el “presupuesto de ventas” para el período comprendido entre enero y marzo de 2015¹⁰

Me permito informar que revisado el presupuesto de ventas de nuestra compañía para el año 2015 y de acuerdo a lo comunicado al inicio de este año, corresponde a usted cumplir con las siguientes metas para el periodo señalado en la referencia a fin de dar cumplimiento a los índices de productividad, facturación y de satisfacción:

Indicador	Enero	Febrero	Marzo	Promedio Trimestre
Ventas (Facturas y/o Entregas)	5	5	5	5
Calificación Sicop	8,5	8,5	8,5	8,5
Índice CVP Ventas Asesor	85%	85%	85%	85%
Pruebas Ruta Demo Car	12	12	12	12

La presente instrucción adquiere la calidad de obligación especial del trabajador, en los términos previstos en el ordinal 1º del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se firma en señal de su conocimiento.

Atentamente,



CESAR ALFONSO SERRANO HOLGUIN
Gerente Comercial Ford



3. Planilla cortada de nombres y meses sin sello o membrete alguno que permita determinar su proveniencia¹¹.
4. Comunicado de definición de objetivos del mes de enero del año 2016¹².

“La presente comunicación tiene por objeto informar a usted, el presupuesto a

⁹ 01ExpedienteDigital páginas 22 y 23

¹⁰ 01ExpedienteDigital página 25

¹¹ 01ExpedienteDigital página 27

¹² 01ExpedienteDigital página 28

cumplir en el desempeño de sus funciones como Asesor Comercial de nuestra compañía, para el mes de febrero así:

CALI

INDICADOR	OBJETIVO MÍNIMO MENSUAL
TOTAL PROSPECTOS	50
TEST DRIVE	12
RETOMAS	1
FACTURAS	4
ENTREGAS	4
CVP	82%
PÓLIZAS	2

Gestión Mezcla de ventas (facturación) por Asesor Comercial

FIESTA	FOCUS	FUSION	ECOSPORT	ESCAPE	EDGE	RANGER	MUSTANG	F150
1			2	1				

Adicionalmente esperamos que el resultado de sus labores en el trabajo de empresas que se le asignaron, se traduzca en la consecución de citas y playas de ventas.”

5. Llamado de atención del 10 de febrero de 2016¹³, cuyo contenido señala:

“Con la presente hacemos un llamado de atención con copia a su hoja de vida debido al no cumplimiento de sus compromisos comerciales del TRIMESTRE NOVIEMBRE DE 2015 A ENERO DE 2016 donde tenía una meta de 4 unidades facturadas promedio mensual y usted facturó TRES (3.0) unidades PROMEDIO MENSUAL.

ASESOR	nov-15	dic-15	ene-16	ROLLING
FREDY	2	4	3	3,0

Sea esta la oportunidad para que revise junto con su gerente comercial su plan de trabajo y puedan estructurar una dinámica diferente para lograr las metas en periodos posteriores”.

6. Segundo llamado de atención por incumplimiento a compromisos comerciales en el mes de febrero de 2016¹⁴.

“Reciba un cordial saludo, con la presente hacemos un llamado de atención con copia a su hoja de vida debido al no cumplimiento de sus compromisos comerciales del TRIMESTRE DICIEMBRE DE 2015 A FEBRERO 2016 donde tenía una meta para un promedio de 2.3 unidades para el trimestre evaluado.

¹³ 01ExpedienteDigital página 30

¹⁴ 01ExpedienteDigital página 31

ASESOR	feb-16	ROLLING
FREDY	0	2,3

Sea esta la oportunidad para que usted pueda realizar un ajuste en su plan de trabajo y funciones comerciales para que cada mes logre los objetivos propuestos”.

7. Correos electrónicos del que se extrae¹⁵:

Deicy Sanchez Betancourt <dsanchez@motovalle.com> 16 de marzo de 2016, 9:34
Para: Freddy de Jesus Restrepo Cardenas <fjrestrepo@motovalle.com>, Deicy Sanchez <deicysan@gmail.com>

HOLA FREDDY

DE ACUERDO A ESTA INFORMACION 8 MESES DESPUES SEGUIMOS SIN FOCUS, RANGER, EDGE, EXPLORER, MUSTANG, F150, RAPTOR Y FUSION..... MEJOR DICHO ESTAMOS EN LA MISMAS CONDICIONES DE HACE 8 MESES ATRAS, ADICIONAL A ELLO COMPARA LA LISTA DE PRECIOS DE ESA FECHA A LA DE HOY.....HAN SUBIDO TREMENDAMENTE YO NO SE COMO ESTAMOS VENDIENDO Y CON ESE SUELDO BASICO DE \$204.000 PARA SOSTENERNOS MAS LA PRESION QUE ESTA EJERCIENDO EL GERENTE COMERCIAL.

8. Misiva del 28 de marzo de 2016, suscrita por los asesores comerciales de la empresa demandada, entre ellos el demandante¹⁶:

De acuerdo a la situación económica que se vive en el momento en nuestro país, por la devaluación del peso Colombiano, el incremento de los precios de los importados, la obligatoriedad del incremento de la tasa de interés por parte del banco de la República para frenar la inflación pero que conlleva a una desaceleración de la economía ya que desestimula el consumo interno, asociada a la escasez de catálogos de vehículos Ford desde hace un tiempo.

Los asesores comerciales, estamos en la necesidad de solicitar un préstamo a Motovalle SAS, para el sostenimiento de nuestras familias.

Por consiguiente proponemos lo siguiente \$2.500.000 (Dos millones quinientos mil pesos m/c) para ser descontados por nomina en 10 meses.

Agradecemos la atención y pronta respuesta ante dicha situación.

9. Oficio del Fondo de Empleados de Motovalle Ltda¹⁷, del 30 de marzo de 2016, dirigida a los “asesores comerciales – vehículos”, en los siguientes términos:

Con la presente me permito informarles que la Junta Directiva de Femova, en vista de la situación actual que está atravesando el área comercial, les ofrece una opción de crédito que se expone a continuación:

Monto máximo \$ 1.000.000

Tasa: 2%

Plazo: 12 meses

Periodo de gracia: Inicia descuento el 15 de Junio.

Para los asociados interesados en adquirir más información, por favor comunicarse a la ext. 11301 o al correo electrónico asistentefemova@motovalle.com

10. Liquidación de las comisiones causadas por el demandante¹⁸

¹⁵ 01ExpedienteDigital páginas 32

¹⁶ 01ExpedienteDigital páginas 33 y 37. La misiva cuenta con sello de recibido.

¹⁷ 01ExpedienteDigital página

¹⁸ 01ExpedienteDigital páginas 43 a 58

11. Carta de terminación del contrato de trabajo en el que se consigna¹⁹:

“Hemos conocido una serie de situaciones que adelante indicamos, las cuales hacen absolutamente incompatible su continuidad en el desempeño del cargo asesor comercial de vehículos y por las cuales se le ha perdido la confianza que en su momento le fue depositada y que constituyen faltas graves y grave incumplimiento de sus obligaciones especiales como trabajador de la misma y con base en las cuales damos por terminado su contrato individual de trabajo por justa causa a partir de la fecha, así:

- 1. Usted en el mes de agosto de 2016, sólo reportó una (1) venta de vehículos.*
- 2. En el mes de septiembre de 2016, vendió cuatro (4) unidades de vehículos.*
- 3. En octubre de 2016, sólo reportó una (1) venta de vehículos*
- 4. Los hechos descritos, reflejan omisión al cumplimiento del objetivo de su contrato, lo cual afecta los presupuestos y metas propuestos por la compañía con las graves consecuencias que de ello se derivan, la violación a las normas, metas establecidas para su cargo, incumplimiento del contrato de trabajo, reglamento interno, código sustantivo, además de la omisión de los lineamientos de la compañía, su falta de compromiso, colaboración, interés y responsabilidad para continuar laborando en la empresa.*

Por lo anterior, le solicitamos se acerque a reclamar la liquidación definitiva de sus acreencias laborales y en relación anexa, el soporte del pago de los aportes parafiscales efectuados por la Empresa durante los últimos tres meses”.

12. Comprobantes de los pagos efectuados al trabajador en vigencia de la relación laboral²⁰.

13. Obran correos electrónicos en folios 35, 36, 38 y 40 a 42.

Se escuchó en **interrogatorio del representante legal** de la empresa demandada quien aseguró que el demandante se desempeñó como asesor comercial de vehículos Ford en la ciudad de Cali. Señaló que el entonces trabajador no fue llamado a descargos por el incumplimiento de las metas, las cuales no estaban fijadas en el contrato de trabajo inicial, pero que se incorporaron a la relación laboral por medio de Otrosí. La empresa efectuó varios llamados de atención, con lo que se conminó al actor a mejorar su desempeño, pero no se adelantó procedimiento disciplinario para la finalización, debido a que no existe ningún procedimiento para

¹⁹ 01ExpedienteDigital página 59

²⁰ 01ExpedienteDigital páginas 118 a 122

la finalización del vínculo, el procedimiento existente es para la imposición de faltas.

Motovalle presentaba planes de trabajo para las ventas, ya que la empresa es un concesionario autorizado de la marca Ford, en ese sentido contaba con el inventario necesario para cumplir con las metas. Para la data del despido, no existían otros trabajadores que no cumplieran con las metas determinadas, en caso de que existieran, seguramente fueron despedidos. Los presupuestos de ventas se fijan entre la empresa y la marca Ford, sin que se discutieran con los trabajadores.

Hubo una coyuntura económica complicada en el año 2016, sin embargo, verificados los promedios de venta acordados con el fabricante, en caso de incumplirlos, se hubiere retirado la licencia de distribución de los vehículos. Se presentaron solicitudes de los asesores acerca de la falta de automotores en el inventario para ofertarlos, sin embargo, no es una carencia de producto, sino que el número de carros a vender ya fue vendido según lo pactado con el fabricante.

La respuesta a los llamados de atención siempre fue positiva, dado que siempre el trabajador asumió compromiso de mejora, pero no se logró el objetivo, pues el objetivo de venta eran 12 vehículos y no nueve como ocurrió con el demandante, dándose espera para la mejora, atendiendo a que los procesos de venta algunas veces pueden demorar más de un mes. Cuando no se cumplen los presupuestos, la fabrica puede terminar unilateralmente el contrato de concesión, el cual es el objeto de la compañía. La instrucción directa del empleador es el cumplimiento de los presupuestos de ventas, por ende, al no conseguirse los topes indicados, se constituye en un incumplimiento de los lineamientos trazados por la empresa.

Como testigos se escuchó a **Deicy Sánchez Betancourt** y **Francisco Javier Córdoba Prado**.

Deicy Sánchez Betancourt, fue compañera de trabajo del demandante, quien se encontraba ubicado en la oficina contigua a la de ella, en la sede principal Calle 26 con 1ª. Señaló: que las funciones se centraban en comercializar, asesoras, postventa, venta de vehículos, accesorios y pólizas. Que su contrato finalizó en septiembre u octubre de 2016, debido a que la despidieron antes que al actor. Respecto del demandante, señaló que ambos tenían las mismas funciones y a ambos se les terminó el contrato por incumplimiento de ventas.

Manifestó que cada vendedor tenía un pico de venta, así que mientras a unos se

les exigía 3, a otros se les exigía la venta de 4 o 5 automotores. Que para controlar el cumplimiento de las ventas, normalmente el concesionario debe tener el inventario, de manera que cuando el cliente solicite el producto se pueda efectuar la venta, ya que eran vendedores de vitrina, adicionalmente, se daba apoyo al concesionario buscando empresas para realizar alianzas para el flujo de vitrina. Que se imponía la cuota según el carro que el jefe señalaba, en los colores existentes en vitrina, lo cual era irrisorio, pues estaban condicionados al gusto del cliente. Si los vehículos estaban se vendían, pero también se veían perjudicados en razón a que no estaban los vehículos que necesitaban, entonces debían llamar a concesionarios de otros vehículos a conseguir el carro, de allí acudían al jefe para que efectuara el canje y lo llevaran, pero nunca sucedía, por eso se perdían negociaciones, incluso los clientes llegaban con el dinero de contado y tenían que despacharlo porque no había stock del carro que quería.

Que, durante las reuniones comerciales, pusieron de presente los inconvenientes en las ventas, a manera de ejemplo, precisó que cuando se lanzó el Ford Fiesta se esperaba para su venta, pero el carro se demoraba un mes, veinte días y eso hacía que la gente consiguiera el automóvil en otro lado y perdían la venta. A esas reuniones asistían el gerente comercial y gerente general, ya que entre 2015 y 2016 el ambiente laboral se tornó pesado por modificación de condiciones salariales y el aumento de ventas, aun cuando el concesionario no tenía cómo hacerlas efectivas, *“si nosotros hacíamos la venta y no estaba el carro o algo, nosotros perdíamos muchos negocios, uno presentaba los negocios y después no conseguían el carro...entonces semanalmente perdíamos muchos negocios”*

Que también se vieron afectados por unas obras en la vía, entonces conseguían centros comerciales que no tenían flujo de personas o en dónde el perfil del cliente no era el indicado, pues eran lugares en donde se promovían carros pequeños como el Spark y el KIA Picanto, de manera que la gente iba en busque da de un coche de 30 millones mientras que los Ford estaban alrededor de los 60 millones, a partir de eso solicitaron otro nicho de mercado.

Que la función de venta se encontraba enfocada únicamente a la vitrina, pero algunas veces el concesionario quería que salieran a buscar clientes, entonces las ventas se hacían con las que conseguían más no con una base de datos que les suministrara el concesionario, pues ni siquiera el empleador se encargaba de realizar publicidad, así que no tenían apoyo para las ventas.

Realizaban llamados de atención en las reuniones de todos los asesores o enviaban un memorando, los requerimientos para el cumplimiento se hacían de toda forma.

En Motovalle se comercializaban automóviles y camionetas de la marca Ford, lo que conlleva a que el comercializador cumpla con los topes que le pida el fabricante, en caso de incumplir la empresa de automóviles hace requerimiento al concesionario, lo cual ocurrió muchas veces porque no se cumplía con la cuota de ventas.

Que a ella la despidieron luego de que discutiera con el gerente general, oportunidad en la que le advirtió que lo denunciaría por acoso sexual, así que a los días de ese altercado la despidieron bajo el argumento de que no alcanzaba las metas.

Francisco Javier Córdoba Prado, quien aseguró haberse desempeñado como asesor comercial Ford para Motovalle en la vitrina norte de la 26, entre el 2 de enero del 2014 hasta el 9 de octubre de 2015, tiempo en el que fue compañero del actor, **manifestó que las** funciones tanto del demandante como de él – el testigo-, correspondían a la capacitación en el producto, realizar trabajo de vitrina, acompañamiento a playas de venta, el registro de clientes, todo el acompañamiento al cliente en el test drive, planeación financiera si el cliente lo requería y entrega final del vehículo.

Que poco tiempo antes de que ingresara a prestar servicios para la demandada habían retirado la marca Mazda, dedicándose el concesionario a la comercialización de vehículos Ford. Desconoce las reuniones o exigencias que realizaba el importador al concesionario.

Que los asesores comerciales tenían topes de venta. Inicialmente no exigían un monto mínimo de vehículos vendidos, sólo promediaban el trimestre, y eran cinco carros mensualmente, pero para el año 2015 subieron a 6, incluso exigían más.

Que Motovalle no contaba con el inventario disponible para que los asesores pudieran realizar bien su tarea. Por ejemplo, en enero del 2014 hacen el lanzamiento del Ford Fiesta pero no tenían disponibilidad. Solamente contaban con vehículos Ford F 150 que eran camionetas doble cabina y una que otra Escape. Así que la venta del Ford Fiesta en todas sus versiones, dentro del inventario, para cumplir las metas, era restringido.

Cuando un asesor comercial no cumplía con el tope de ventas normalmente los socializaban en la reunión de gerencia comercial el lunes 7:30 de la mañana, algunas veces hacían seguimiento y “muy pocas veces memorando”. Desconoce que se hiciera un llamado a descargos por incumplimiento de metas.

Para esta Sala, de las pruebas obrantes en el plenario se establece que tanto el demandante como el empleador incumplieron las obligaciones recíprocas surgidas de la bilateralidad de la relación laboral indefinida entre las partes, pues mientras uno no cumplió con la labor contratada a cabalidad, el otro no suministró los elementos necesarios que permitieran la efectiva prestación del servicio por parte del trabajador.

Nótese como la parte demandada no tachó las declaraciones vertidas por los extrabajadores, quienes fueron coincidentes en señalar que al igual que el demandante se desempeñaban como asesores comerciales de vitrina de Motovalle en la sede norte – de la 26 -respecto de la marca de vehículos Ford, sin que contaran con las referencias necesarias de automotores que les permitieran cumplir con los estándares determinados por el mismo empleador.

Los dos testigos al unísono citaron el ejemplo de la falta de stock para vender la referencia Ford Fiesta. Además de ello, la señora **Deicy Sánchez Betancourt** narró de manera detallada las vicisitudes tras las ventas, entre ellas la permanente pérdida de negocios por no contar con una variedad de vehículos a órdenes de los clientes, teniendo entonces los asesores que gestionar con otros concesionarios a nivel su consecución, sin que aun así, se autorizara el traslado del producto para su venta, perdiendo entonces la oportunidad de concretar la tarea comercial. Incluso, anotó que la empresa no realizaba ningún tipo de estrategia publicitaria y que la ubicación en centros comerciales no estaba acorde con la misión comercial.

Deviene, de lo anterior, que no era dable al empleador realizar exigencias en ventas cuando no contaba con los elementos necesarios para que, el entonces trabajador, ejecutara la labor. En ese sentido, conviene recordar que desde el Tribunal Supremo del Trabajo se ha considerado que: *“como el contrato de trabajo es un vínculo bilateral, y respecto de estos nadie está en mora de cumplir sus obligaciones mientras la otra parte, a su turno, no cumple con las suyas o manifiesta estar lista a cumplirlas”*²¹. Y es que amparado en su propio incumplimiento, no puede el empleador dar por terminada la relación laboral aduciendo una justa causa imputable al trabajador. En este

²¹ Sentencia del 31 de octubre de 1952 M.P. Alejandro Córdoba Medina

sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado así:

“Concretamente, se trata del fenómeno jurídico de la reciprocidad de las prestaciones entre empleador y trabajador emanada de la bilateralidad del contrato de trabajo y relacionadas a la habitualidad de la labor en dominicales, para cuya efectividad el primero debe cumplir con la obligación que le impone el artículo 185 del C.S.T. y mientras ello no ocurra, el trabajador, no puede ser compelido a cumplir con el deber de laborar en tales días y menos puede predicarse advenimiento de justa causa para despedir el amparo del incumplimiento patronal de avisar en la forma y términos impuestos por la ley y como este fue el entendimiento dado por el ad-quem a la norma en comento, no se presenta el dislate hermenéutico reclamado por el impugnante”²²

En vista de lo anterior, es claro que no existió justa causa para el despido, así, se procederá a confirmar la sentencia apelada. Es de resaltar que no fue objeto de alzada el monto de la liquidación de la indemnización por despido, por lo que no se realizará pronunciamiento en ese sentido.

3. Costas.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 3° del artículo 365 del C.G.P., se impondrá condena en costas de segunda instancia a la demandada en favor de la parte demandante.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la providencia objeto de apelación.

SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia, a cargo de la parte demandada, y en favor de la parte demandante. Las agencias en derecho se fijan en suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

²² Sentencia 21 de noviembre de 1996, Rad. 8944 M.P. Ramón Zúñiga Valverde

TERCERO: Notifíquese esta decisión por edicto.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,

Firma digitalizada para
Acto Judicial


FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada para
Acto Judicial


YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO