



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, veintinueve (29) de octubre de dos mil veinte (2020).

**SENTENCIA NÚMERO 222
Acta de Decisión N° 066**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la sentencia de No 242 de 15 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por **PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S.** en contra de la señora **CLAUDIA PATRICIA PELAEZ ORTIZ**, bajo la radicación N° 76001-31-05-011-2019-00209-01.

ANTECEDENTES

PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S. demandó a CLAUDIA PATRICIA PELAEZ ORTIZ y con citación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA -SINTRAPUB- para que previos los trámites de un proceso especial de levantamiento de fuero sindical, fuese declarada la existencia de un contrato de trabajo vigente desde el 16 de marzo de 1992; que la demandante es titular de fuero sindical como directiva sindical (fiscal) del SINDICATO DE TRABAJADORES DE PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA “SINTRAPUB”, que existe justa causa para despedirla por deficiente rendimiento, sistemática inexecución de las obligaciones y grave incumplimiento de obligaciones,



procediendo el levantamiento del fuero sindical y la autorización para desvincularla, con la imposición de las costas pertinentes.

Fundamentó las anteriores pretensiones en los hechos que se enumeran en la demanda, en especial que la demandada es Consultor de Ventas y no ha cumplido con las ventas de 2015, 2016, 2017, 2018 y lo que va corrido de 2019 (fls. 10 a 19) que son de pleno conocimiento de las partes en juicio, por ello la Sala se relevará de su reproducción detallada.

Surtido el traslado pertinente la parte demandada se opuso a las pretensiones, contestó los hechos del libelo aceptando los referentes a la vinculación, ser miembro del sindicato. Negó los demás hechos. Formuló la excepción de inexistencia de justa causa probada. Su defensa consiste en que se vulneró el debido proceso en el trámite disciplinario, por desconocimiento del artículo 115 CST; alega factores externos que inciden en la venta nueva de los productos de Publicar.

El SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE ARTES GRÁFICAS, PUBLICACIONES, COMUNICACIONES, TECNOLOGÍAS SERVICIOS Y DE RAMAS AFINES O SIMILARES Y COMERCIALIZADORAS DEL SECTOR -SINTRAPUB- intervino en el proceso oponiéndose al levantamiento del fuero sindical y coadyuvando a la demandada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia No 242 de 15 de septiembre de 2020, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali declaró probada la excepción de inexistencia de justa causa; negó la solicitud de levantamiento de fuero sindical para despedir. Impuso costas a la parte demandante.

APELACIÓN DEL DEMANDANTE

Solicita que se revoque; dice el juez que no hay un estudio preciso de mercadeo; se le entregaban una serie de listado para posibles clientes; que clientes nuevos no alcanzaba; todo tenía que quedar registrado para poder llevar a una venta; nos apartamos y no puede exigirse un estudio de mercadeo si se le pasaron unos



posibles clientes; la parte demandada no quiere llegar a una meta; a la demandada se le entregaron instrumentos; el problema comercial y al directorio telefónico; la empresa cambió de producto y la parte demandada conocían de esta situación; si venía ganando un dinero era diferente a la nueva situación; no es cierto que se haya presentado una persecución sindical; la situación encaja en el cambio de mercado no en persecución sindical; la demandada no realizó gestiones para mejorar en su situación; se le dieron herramienta para alcanzar las ventas; no realizó gestión la demandada para llegar a esos potenciales clientes, descartando situaciones exógenas; la demandante no llegaba ni al 50% del porcentaje de ventas; si es atribuible a la demandada de acuerdo con las pruebas; la demandante tuvo desatención, ella no cumplió con el contrato de trabajo; se cumplió el procedimiento legal del Decreto 1373 de 1966, se debe a la falta de gestión frente a los potenciales clientes; la demandada desatendió sus obligaciones.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1.- EL FUERO SINDICAL

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Los artículos 1º Y 2º del convenio 98, ratificado por la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en consecuencia, deberá proscribirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en el de los trabajadores a la no afiliación a organizaciones sindicales, o los despidos o perjuicios causados en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo.



De la definición de fuero sindical, se desprenden diversos tipos de pretensiones a saber: para el trabajador la de reintegro, en caso de ser despedido y la de reinstalación, y para el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en el caso de existir una justa causa para despedir; y la de trasladar o reinstalar.

En la acción de autorización para despedir, el juez debe verificar si existe una justa causa para despedir y en el evento en que se compruebe la justa causa, únicamente debe autorizar el despido.

De acuerdo con lo normado por el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley. 50/90, art. 57, modificado por la Ley 584/2000, art. 12, son beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos, entre otros en los siguientes casos:

“c) los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.”

“PAR. 2º-Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

2.- REQUISITOS PARA LA PROSPERIDAD DE LA PRETENSIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

Para la prosperidad de la acción de levantamiento de fuero para despedir, se debe probar la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical y la justa causa comprobada para despedir.



3.- Está por fuera de discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes (folios 34 a 37); la existencia del sindicato y la calidad de miembro de la junta directiva como fiscal de la demandada (folios 2255 y 259).

4.- PRUEBAS RECAUDADAS

4.1.- La carta de despido (folios 135 a 142 expediente digital), se encuentra soporte estructural de este proceso se puede sintetizar de la siguiente manera:

Hechos que motivan la justa causa de terminación del contrato de trabajo:

A) Deficiencia en los resultados de los indicadores de desempeño:

No hay razones que justifiquen el bajo rendimiento, el incumplimiento de la cuota de ventas y de indicadores de desempeño, pese a los reiterados requerimientos y acompañamiento a través del jefe inmediato.

Resaltó que:

- El 17 de julio de 2015, el empleador le acompañó en un plan para el mejoramiento de su desempeño.
- El 27 de noviembre de 2018, vía correo electrónico se le entregó el primer acompañamiento para la mejora en el desempeño, pues no se alcanzaron las metas asignadas para el periodo de ventas comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de 2018, debidamente comunicada el 8 de mayo de 2018.
- El 21 de diciembre de 2018, vía correo electrónico se le entregó el segundo requerimiento con el correspondiente plan de mejoramiento relativo a su rendimiento laboral, tampoco se alcanzaron las metas entre el 1° de mayo al 30 de noviembre de 2018.
- El 28 de enero de 2019, se entregó otro acompañamiento para su mejora del desempeño con el respectivo plan de mejoramiento por su incumplimiento de las metas asignada en el periodo de ventas entre mayo y diciembre de 2018.
- El 29 de marzo de 2019, su jefe inmediato, remitió física y electrónicamente, solicitud de explicaciones escritas en cuanto a las razones por las cuales presenta un deficiente rendimiento laboral.
- El 10 de abril de 2019, presentó escrito contentivo de descargos, sin embargo, en nada atendió a lo solicitado por el empleador, no explicó los motivos del deficiente rendimiento laboral.

A pesar de la retroalimentación continua, acompañamiento y el espacio que se concedió para ver si mejoraban los resultados en el tiempo, periodo en que no se observaron mejoras en su desempeño y continuó siendo deficiente. Resaltó que el



proceso de acompañamiento se ha llevado por la compañía desde julio de 2015, sin que se reporte mejoras.

b) Violación grave del régimen de responsabilidad establecida en la Ley, Reglamento Interno de Trabajo y Contrato Individual de Trabajo.

Destaca que la empresa no comparte los argumentos expuestos en los descargos del 17 de abril de 2019, pues nada tienen que ver con las explicaciones solicitadas. Resaltando que:

- El 15 de abril de 2019, vía correo institucional le fueron requeridos los descargos descritos, con plazo máximo al 17 de abril de 2019, a las 10:00 a.m.
- Si bien contestó la solicitud, los argumentos no se relacionaron con las conductas sobre las cuales se le pidieron explicaciones, pero nada dijo sobre el incumplimiento de obligaciones, sin que exista en el proceso prueba que permita justificar su actuación renuente y sistemática.

Ante la omisión injustificada y reiterativa para recibir los requerimientos del empleador, la Compañía considera que dichos incumplimientos comportan una falta grave a las obligaciones especiales que le asisten en calidad de trabajador.

c) La sistemática inexecución injustificada de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias.

- Los requerimientos del empleador los días 27 de noviembre y 21 de diciembre de 2018; 29 de enero y 29 de marzo de 2019, debieron enviarse a su correo institucional, ya que ha sido renuente a recibir directamente los requerimientos escritos que le realiza su empleador.
- La citación a descargos del 15 de abril del año en curso debió notificarse por correo electrónico institucional por la misma razón antes referida, es decir, su reiterada negativa a recibir las comunicaciones de su empleador en forma personal y directa.
- Aunado, el deficiente desempeño y la constante violación de su régimen de responsabilidades, por los que ha sido requerido por su empleador desde el año 2015, evidencian la sistemática inexecución de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarios en su calidad de trabajador de Publicar en el cargo de consultor de ventas.

DECISIÓN ADOPTADA POR LA COMPAÑÍA.

Para la entidad, se configuran las justas causas de que tratan los numerales 6, 9 y 10 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para la terminación unilateral de su contrato de trabajo vigente desde el 16 de marzo de 1992, por lo que la empresa le notifica su decisión mediante la presente comunicación cumpliendo de esta forma con aquello previsto por la Ley y haciéndole saber que



Ref. Fuero Publicar Publicidad Multimedia
S.A.S.

C/ Claudia Patricia Peláez Ortiz

Rad. 011-2019-00209-01

usted podrá controvertir el contenido de esta decisión ante la Justicia Ordinaria Laboral.

Se invocaron además el numeral 1 del artículo 58 del CST; artículo 51 literales a¹, e², y h³; artículo 56 numerales 1⁴, 4⁵, 5⁶, 11⁷, 12⁸, 14⁹ y 15¹⁰, 58 numerales 8¹¹ y 11¹² y 63 literal i¹³ del reglamento Interno de Trabajo; cláusulas tercera y quinta literales a y p del Contrato de Trabajo vigente.

4.2. PRUEBAS DOCUMENTALES REFERENTE A REQUERIMIENTOS Y OTROS

Existe a folio 95 documento de acompañamiento de 16 de mayo de 2016 sobre incumplimiento de metas; a folio 96 obra plan de mejoramiento hecho a la demandada en mayo de 2016; a folio 99 reposa documento de requerimiento de bajo rendimiento de 16 de julio de 2016; a folio 100 milita acompañamiento de la

¹ Los trabajadores tienen como deberes a) Respeto y subordinación a los superiores

² e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

³ Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

⁴ Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

⁵ Obrar de manera permanente de buena fe y con el mayor respeto en las relaciones con sus superiores y compañeros.

⁶ Cumplir con las metas asignadas y el modelo de gestión del desempeño contenido en el Manual del ciudadano y del Colaborador de publicar

⁷ Cumplir este reglamento y mantener el orden, una conducta adecuada y el respeto a las leyes, incluso en jornadas recreativas o de bienestar que se lleven a cabo en la empresa así se realicen por fuera de la jornada de trabajo o por fuera de la sede

⁸ Cumplir las demás normas acordes a este Reglamento, en especial las contenidas en el Manual del Ciudadano y del Colaborador de Publicar y demás políticas, manuales, procedimientos o directrices y normas concordantes que imparta el empleador.

⁹ Cumplir los requerimientos realizados por su empleador en la ejecución de la labor contratada y las contenidas en el presente reglamento

¹⁰ El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones anteriores, por una sola vez, será considerado como violación grave, para todos los efectos legales, en especial los previstos en el artículo 62, literal A, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo”

¹¹ Incumplir este Reglamento y demás normas contenidas en el Manual del Ciudadano y del Colaborador de Publicar y en las políticas, manuales, procedimientos o directrices y normas concordantes que imparta el empleador.

¹² El incumplimiento de cualquiera de las prohibiciones anteriores, por una sola vez, será considerado como violación grave, para todos los efectos legales, en especial los previstos en el artículo 62, literal A, numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo

¹³ La violación por parte del trabajador de los deberes, prohibiciones y obligaciones, a pesar de tener la connotación de ser grave, podrá graduarse según su concurrencia, así:

-Por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por cinco (5) días.

-Por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

-Por tercera vez, inicio de trámite administrativo para calificar la justa causa de despido, si fuere el caso.



compañía para que la trabajadora mejore en sus metas; a folio 103 existe acompañamiento de 31 de julio de 2017 para que mejore las metas la demandada.

A folio 108-109 obra con el nombre de acompañamiento un requerimiento a la demandada de 27 de noviembre de 2018 donde se le pide que mejore en el cumplimiento de la meta respecto a los resultados anteriores a octubre de 2018; el 21 de diciembre de 2018 hay otro requerimiento respecto al cumplimiento de metas anteriores a noviembre de 2018; existe un tercer requerimiento de 28 de enero de 2019 respecto al cumplimiento de metas hasta diciembre de 2018. Se le indican en estos documentos unas acciones a tomar por parte de la demandada: gestionar cuentas, fortalecer argumentación, conseguir prospectos, entregas de listados, gestionar los clientes asignados en SALESFORCE, trabajar en el registro de propuestas que incluyan páginas Web, productos Google. etc.

En cuanto a las causas se habla se habla del número de cuentas ganadas; se requiere recuperar potenciales clientes que tienen sentimiento de rabia con publicar; dificultades de los clientes al solicitar el anticipo del 30%

El 29 de marzo se le solicita explicaciones escritas por deficiente rendimiento acompañado de cuadro comparativo de actividades análogos (canal de venta nueva). El 10 de abril de 2019 (folios 121 a 123), la demandante responde dicho requerimiento señalando que no le está dando cumplimiento al artículo 115 del CST; que el canal tuvo 20 empleados y ahora tiene 4; destaca que no han tenido apoyo; no hay estrategia específica clientes nuevos; que se ven desventajas frente a los canales de renovación y renovación automática; hay problemas con las políticas de pago del anticipo del 30% hoy del 17%; que existe incumplimiento de la compañía con los productos; a folio 125 existe citación a descargos de 15 de abril de 2019, destacando que se cita normatividad y se hace alusión a requerimientos anteriores por incumplimiento de venta; el 17 de abril de 2019 responde agregando a lo dicho anteriormente que no ve apoyo en la labor de conseguir clientes nuevos; se habla de que la compañía le piden datos que los clientes no le dan en una primera visita; señala los desaciertos de la compañía; que se proporcionan las mismas base de datos obsoletas; para poder crear la base de datos le piden información que en la primera visita no le dan los clientes.



Existen pruebas aportadas por la demandada referente a inconformidades de clientes para con PUBLICAR PUBLICIDAD MULTIMEDIA S.A.S.; DE IGUAL MANERA, existe memoria aportado por testigo de la parte demandante con múltiples documentos consistentes en listados, algunos de 2019, otros de 2018, otros sin fechas, pautas publicitarias etc.

4.3 TESTIMONIOS E INTERROGATORIOS

INTERROGATORIO DE LA DEMANDADA es cierto que le asignan una meta de venta de acuerdo con la estrategia de la empresa; esa meta no se hace exigible para todas las condiciones del mercado, en otros canales no se está dando consecuencia para esos otros canales; es cierto que le notifican las metas de venta; esas metas han sido cambiadas por la compañía, no hay claridad sobre las metas; se le notificó meta de venta de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018; se le informó que no era posible cumplir las metas por las condiciones de los clientes que se le suministran en la base de datos; recibió plan de mejoramiento en noviembre de 2018 de parte de Jairo Alberto Gómez Cano por vía de correo electrónico y no tuvo participación; en diciembre recibió un plan de mejoramiento, no había forma de controvertirlo, solo se aplicaba a venta nueva; 28 de enero de 2019 recibió plan de mejoramiento de resultados y tampoco tuvo participación, no hay el apoyo de Jairo Alberto, ni hay respuesta a los correo que la declarante envió; en 29 de marzo de 2019 recibió un cuadro comparativo en actividades análogas en relación con otros colaboradores, de cómo van; el grupo va muy parejo; el cumplimiento es bajo pero por todo lo explicado y por ello me llamaron a descargos; una segunda citación fue recibida y se rindieron descargos y se expresó lo anteriormente señalado, fueron rendidos por escrito; ya se sabe que después de los descargos viene el despido siempre es así; el 23 de abril de 2019 le notificaron la carta de despido supeditada a la autorización del juez laboral; cuando se pasó al sindicato le cambiaron la cartera; que inició proceso por desmejoramiento ante el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Cali, sin tener claridad si dicho proceso fue decidido; a partir de agosto de 2017 se le ha asignado una meta la cual ha sido cambiante, no siempre ha sido de 18 millones; no le han pasado por escrito que lo aceptable son 14 millones de pesos; las metas las fijan desde Bogotá y han



solicitado estudios de mercado; en Cali en los últimos 5 años no han cumplido metas.

TESTIMONIOS

RENE MONTENEGRO ORTIZ Consultor Independiente; laboró 17 años en la empresa de 2003 a 2019; la señora fue desvinculada por justa causa el deficiente desempeño de sus funciones; su desempeño 2018-2019 fue deficiente; meta de venta de \$18.000.000 mensuales y solo cumplió el 17% venta nueva; Fue Director Comercial Colombia de Publicar S.A., de enero 2018 a octubre de 2019; conocía de las metas; las metas las fija Planificación Comercial junto con el Gerente Regional; las metas se le comunican al inicio de la campaña y el colaborador está en libertad de controvertir las metas de venta; se podría entrar a revisar; es una costumbre que ha regido en la empresa, no sabe si está en un documento la posibilidad de cuestionar la meta; son varios los análisis: habían 70.000 empresas registradas en cámara de Comercio; actualmente tiene 2000 clientes; potencialmente 68.000 clientes; había posibilidad de visitar clientes y vender 8 al mes; había posibilidad real de \$18.000.000 cuando no se hace la gestión, visita diarias; posibilidad de 15 visita; 60 visitas al mes; la venta promedio de \$2.000.000; soluciones de presencia, trafico o conversión, no hay empresas que hagan las 3 cosas como Publicar; el medio impreso ha caído; si hay empresas que prestan servicios que presta Publicar; que podrían estar accediendo al 20% del mercado; el canal de toda las ciudades ; las personas que pertenecían a la venta nueva no cumplían; Cali no estaban cumpliendo con la visita; al revisar el desempeño en el sistema SALESFORCE encontraron que no había gestión; se le conminó a la actividad de la visita y no se cumplió con la visita; no se logró que la señora Claudia mejorara; que se le brindó acompañamiento; una conversación con el jefe inmediato; se le requirió y se le genera un plan de trabajo que se denomina plan de mejoramiento; a falta de gestión era el factor determinante, pero podría haber otros factores; no sabe si antes de 2017 era tan bajo el cumplimiento de la demandada, pero era deficiente; el único cambio era de \$13.000.000 en un mes de 2018; no sabe si las metas eran anuales o mensuales; las campañas eran de un año; no conoce las razones de metas



mensuales; sabe que no hacía visitas por el decir del señor Jairo y lo que aparecía en el sistema, no habló directamente con la señora Claudia; ella tenía que hacer gestión con clientes no actuales, clientes nuevos, hacer visitas comerciales, registrar el sistema SALESFORCE, alimentar ese sistema; es posible que no se registre sino cuando se realiza la venta, habría incumplimiento porque siempre hay que registrar; las dificultades con el directorio telefónico se inicia con el mundo digital; se creó una plataforma paginas amarillas.com; el porcentaje se saca a partir de la meta de venta; se le hicieron varios requerimientos, tres exactamente; se le presenta un cuadro comparativo y se le piden explicaciones escritas, la señora Claudia presenta sus razones y la empresa decide darle un espacio para que complemente y luego se presenta la carta de despido; no conoció las respuestas; el programa SALESFORCE se debe haber instalado 7 años aproximadamente; se le dio capacitación; los salarios tienen una parte fija y una variable, la fija de un mínimo y el variable de acuerdo con las ventas; el impacto por no cumplir metas impacta negativamente; no fue la única que incumplió las metas; Jairo Gómez gerente de la ciudad era el jefe, quien tenía metas; el señor Jairo incumplió metas de ventas; en venta nueva durante 2018 incumplió y en venta cartera también incumplió; no sabe cuántas veces se hayan revisado las metas de venta; solo sabe que en un mes se cambió la meta; no sabe cuantas visitas realizó, pero sabe que fueron inferiores para cumplir las metas; se comparaba con el equipo de venta y se le recordaba la meta de venta; no era la única que registraba por debajo de las metas de ventas; todas las personas del cuadro no cumplía las metas; otras plazas han hecho manifestaciones sobre malestar de los clientes sobre algunos productos, la señora Claudia vendía cuentas nuevas; había otro grupo de ventas de carteras; pueden vender impresos o digitales; ambos grupos podían vender los dos tipos de producto; antes pertenecía de venta de cartera y pasó a venta nueva y no sabe las razones del cambio; sabe que en cartera no le iba bien; la composición no iba a criterio del desempeño anterior; otros criterios para las metas el arpa promedio de la venta en Cali, capacidad de hacer visita; un millón de peso lo puede pagar cualquier empresa por valores de producto, sin estar sustentado en estudio; se tuvo en cuenta la existencia de otros competidores en el mercado; no todos los clientes tenga que querer el producto, estimaban en un 20% de posibilidades de las empresas; hay



estudios de mercado pero no lo tiene en estos momentos; había que registrar las visitas en el sistema; podía haber hecho visita y no registrarla pero estaría incumpliendo; hubo entrega de leds: deseo de adquirir un producto con Publicar lo que sabe era que no visita al clienta; entrega de base de datos de potenciales clientes, se le hacían capacitaciones, se entregaban información a través del portal del asesor; el análisis que se hizo fue sobre el sistema SALESFORCE, el testigo no veía este sistema pero el gerente decía que pasaban en la oficina; se revisaron las metas de todo el país por las quejas ya que quizás estaba alta y en otras estaba muy baja.

VIVIANA MARCELA CUESVAS BUCHEL Jefe de Gestión Humana de Publicar desde noviembre de 2014; la demandada presenta deficiente desempeño, bajo rendimiento en las metas; incumplimiento de las metas asignadas; la testigo trabaja en Bogotá, no participa del proceso de la fijación de la meta como tal, pero si participa desde el salario y con la constante comunicación del gerente de la seccional; la demandada desempeña la función de comercializar los producto de Publicar; ella tenía que hacer visita a los clientes, presentación de propuesta, registro de la información; de acuerdo al reporte que está en la aplicación no registra la visita a los clientes o el prospecto a los clientes; en un mes había 2 propuesta; dentro del proceso de corrección de desempeño el jefe de Claudia le hacía observaciones; fueron tres acompañamiento que se le hicieron; se enmarca las acciones que debía realizar; habría que ver puntualmente los planes y lo que está corroborado es que no hay visitas a clientes; el jefe tenía metas y no las cumplió; también se le miden otros indicadores para medir las metas del jefe; otras personas cumplían las metas y el jefe llegaba a un 80%; del canal venta nueva en Cali no cumplía con las metas; razones que reposaban en la información oficial, no había visitas, propuestas, no sabe si había otros factores; siempre había acompañamiento, nuevos productos, nuevas estrategias; venta nueva son clientes potenciales a los que la compañía puede ofrecer todo tipo de producto; ella estuvo desde 2017, ella antes estaba en renovación; los clientes no se renovaban; SALESFORCE estaba vigente desde que entró en 2014; ese sistema era para todos los vendedores; la venta tiene que ser registrada; los acompañamientos fueron hechos por parte de Jairo, se le hicieron tres acompañamiento; Jairo lo que le



manifestaba lo que le dijo era que Claudia se negaba a firmar; se le mostró para el mes de marzo cuadro comparativo tanto el de ella como el de su grupo homogéneo; había una persona por debajo, otra superiores; cargos escritos; ella aduce a la situación del mercado, situación de la compañía, productos; no tiene conocimiento de otra queja; presentó por escritos dos descargos; se han hecho mejoras a los productos; ella no ha presentado documentos a gestión humana para mejora de acompañamientos; hay 3 trabajadores con fueros sindicales y otros con despidos; hay un trabajador que se fue y otro trabajador renunció; todos los trabajadores del grupo de referencia son sindicalizados; no se indicó en los descargos de la falta de mejora de visitas y en los planes de mejoramientos si se hacía; el esperado del es del 90%; entre 70 y 80% resultado a mejorar, por debajo del 60% la compañía no soporta, ese es un proceso interno de toda la compañía; no es obligatorio cumplir con el 100% de la meta; no sabe cuántos leds se le entregaron, ni la base de datos entregaron, ni cuantas campañas le entregaron a Claudia Patricia; sabe que no hubo intención de mejorar por los resultados de la venta; el canal lo componen tres empleados actualmente; con tres trabajadores es suficiente para realizar la labor; proceso de descargos se le hizo citación vía del correo corporativo; está referido que si quiere presentarse con miembros del sindicato lo puede hacer; la fijación de metas son anuales, salvo vacaciones se ajusta.

INTERROGATORIO DE PARTE AL DEMANDANTE

El producto estrella de Publicar de 1990 a 2014 fue la guía telefónica; desde 2000 incorporó productos digitales: páginas amarillas.com; se han creado muchos productos; impactó de forma negativa el cambio entre guía telefónica y lo tecnológico; era casi que el único que publicaba; cuando llega lo digital ha tenido que transformar productos y estrategias; la caída en venta es notable y Publicar está en un proceso de reorganización; la caída no implica que no haya que vender; la estrategia de transición lo implementa la alta dirección; la estructura de la remuneración de un asesor de venta; un fijo y por cumplimiento de ventas; la demandada parte de un salario mínimo, más un salario variable, pero ella por ser miembro del sindicato, si no vende se le calcula con otros componentes IPC; múltiples factores inciden en el portafolio de producto; la tendencia de mercado inciden en la venta; en 2009 se le asignaron es de 60 millones en 2018 son 18



Ref. Fuero Publicar Publicidad Multimedia
S.A.S.

C/ Claudia Patricia Peláez Ortiz

Rad. 011-2019-00209-01

millones; debe hacer 3 visitas al cliente diarias, debe hacer 60 visita; si vende en 8 visita cumple la meta; no varió la fuente de información, siempre ha contado con ese insumo ; a Claudia se le entregaron más de 5.400 asignados clientes en dos años, los tiene en una memoria USB; en venta nueva puede conseguir por otras fuentes; son clientes que han llamado a indagar por un producto; no es igual la venta nueva que el cliente que ya tiene producto; el cambio de venta anterior a venta nueva fue asignada por la empresa por necesidad; de venta nueva en Cali está integrado por 3 son sindicalizados; hay diversas causas externo e internos a la operación para que no se venda; si se hicieran el mínimo número de visitas es difícil cumplir la meta; en 2019 hizo 47 visitas reportadas de marzo a diciembre de 2019; antes del laudo había necesidad de vender después del laudo no había incentivo; después del laudo se garantiza un salario promedio de \$1'300.000.00; si se vendiera más tendría un impacto mayor en el salario; documento de 27 de octubre de 2018 causas plan de mejoramiento, no es cierto sobre las causas, es la visión del trabajador, es un documento construido en conjunto; Publicar ha hecho todas las gestiones para solucionar clientes; los 15 casos que trae la demandada no son clientes de la demandada; esas causas pueden ser imputadas a la gestión empresarial; realizó 47 visitas en 2019 de 700 posibles; plan de mejoramiento de diciembre de 2018 suscrito por Jairo Gómez , no es cierto, está firmado por Jairo Gómez, pero eso no quiere decir que Jairo está avalando, se solicita que exprese las causas por los que no vende; de 60 visitas de noviembre de 2019 sólo hizo una visita, recibió \$23.000 de comisión; por qué en los documentos no consignan los puntos de vista en el plan de mejoramiento? Porque se cruzan diversos documentos donde se precisa al respecto; las metas son obligatorias de cumplir en cada período se dice a partir de cuando cumple la meta: 80%; no es un análisis caprichoso la asignación de meta; ninguno de los trabajadores la alcanzó; la empresa lo que más le interesa es que venda; tiene entendido que estaba desde 2009 en venta nueva; ¿cómo se evalúa el mercado en Cali? La principal fuente es la Cámara de Comercio que empresas se constituye y renuevan matrícula; el informe de las ventas en período anterior; se necesita una serie de visitas y vender a 8 clientes; en otras ciudades hay canales de venta nueva y no hay ciudades donde no se haya cumplida la meta; hay procesos en curso contra sindicalizados por el mismo motivo; se



terminaron contratos con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados; pasaron de 1000 trabajadores a 100 trabajadores; si se vincula el sindicato a los procesos disciplinarios; a la demandante se le informó que debían ser citados dos testigos del sindicato.

Testimonio de JAIRO ALBERTO GÓMEZ CANO empleado de Publicar Multimedia S.A.S., gerente de venta y ahora Coordinador Administrativo; bajo desempeño y no acatar lineamientos de compañía; ha sido jefe directo; se le asignaron unas ventas; estas metas no fueron cumplidas y se le hicieron requerimientos, a través del plan de mejoramiento: en noviembre, diciembre y enero; no presentó ninguna mejora; se le apoyó con la Intranet, base de datos, algunas se las entregaba el testigo otras planeación; las metas son de \$18.000.000; con 8 ventas se cumple la meta; la gestión no se estuvo dando como debía haber sido; Claudia por pertenecer al sindicato se negaba a firmar cualquier carta; trae 15 casos se puede evidenciar y coloca cada uno de los datos y se puede corroborar que ninguna era de la asesora; aportar apoyos generales, está hablando de 139 registros; hay 17 de apoyos de clientes, apoyo de proceso comercial, apoyos en argumentación, tácticas de promociones, procesos de 51 leds; entrega de bases; en 2018 se entregaron 1266 registros; estudio de la Cámara de Comercio donde renovaron 75213 matrícula mercantil; 18977 nuevas empresas; visitas y propuestas de 2019 de los registros que aparecen 47 visitas en SALESFORCE, son en total 380 archivos. Se anexa al expediente los documentos, se entrega una memoria, se corre por término de 5 días para que se contradigan; una campaña comercial va ligada a un territorio, portafolio de producto; la principal función de Claudia Peláez es el cumplimiento de metas, gestionar clientes, traer nuevo clientes, debe quedar consignado en SALESFORCE las visitas; ella es de consultor multimedia venta nueva, está hace aproximadamente 4 años en ese canal; han existido cambios desde que cambió del directorio telefónico; paginas amarillas.com, alianzas con Google etc; las metas han cambiado porque el mercado cambió; cambiaron las comisiones para todos por los cambios; la meta era de \$18.000.000 mensuales, en un mes se impuso una meta de \$13.000.000. en junio o julio de 2018; las metas se fijan desde planeación comercial; la base de datos son de información de clientes que le compraron y no volvieron a comprar; leds, son potenciales clientes que se les puede vender; la venta puede



tener varias etapas, potencial cliente, llamada, visita etc; los consultores debe trabajar su propia base de datos; también se pueden hacer gestiones a nivel virtual; potencial cliente se deja la gestión y se deja constancia si se interesó o no; la meta era notificada por correo electrónico; se hace constante seguimiento del no cumplimiento de meta; en los planes de mejoramiento se esbozan unas causas y sobre estas causas se tratan los problemas; se le hicieron varios planes de mejoramiento y por eso no se cumplieron las metas; el plan de mejoramiento es un documento, va acompañado de una carta donde se invita a que mejore el resultado, entrenamiento etc.; ella enunció varias causales, clientes de retaque donde se le asigna otro consultor respecto a ese cliente no quiere contratar por antecedentes; son 60 visitas al mes y ella hizo 47 al año según SALESFORCE; se le prestó ayuda durante 2018 capacitaciones, entrenamientos, estrategias de market; se le solicitó descargos por escrito en el mes de marzo y luego con dos miembros del sindicato; se le comunica a través del correo corporativo la carta y el plan de mejoramiento; siempre se ha buscado que no se deteriore el salario del trabajador, siempre que no cumple con la meta; tengo entendido que hay un laudo que permite que le paguen; asevera que no hay techo; se va a encontrar un diferenciar grande entre 2009 y 2018 porque no ha cumplido metas; el testigo tenía venta nueva y otros canales; el grupo de venta nueva no cumplía ninguno metas; en algunos meses el testigo cumplió metas y en otros meses no cumplía; cumplió el cargo de jefe de la demandada hasta enero de 2020, el testigo no está presentando labor comercial a partir del 23 de enero de 2020; mi relevo no es por temas de rendimientos; fue reubicada a venta nueva para buscar nuevas alternativas de producción a área comercial, de área comercial a venta nueva; no tiene claro en que meses el testigo no cumplió su metas de venta, es posible que del año cuatro meses cumplió las metas de venta; hay canales presenciales y de televentas; en venta nueva tenía a cargo 5 personas y ninguno cumplió de las metas de ventas, no ha habido la gestión de parte de los ventas 2018, 2019 e incluso en 2017; en un determinado momento si se pudo cumplir metas; el equipo de venta nueva siempre ha existido en la compañía, ella pertenece hace 4 o 5 años a venta nueva; en ese tiempo 15 consultores; hoy quedan 5 consultores; hay varios factores de deserción; cambio del medio impreso a digitales, la empresa ha perdido relevancia; hay que hacer un



trabajo mayor; se necesita mayor trabajo y requerimiento para vender; hoy se está concentrando más en canal telefónico que presencial ; televenta da mejor resultados; hay más efectividad en el cliente de recompra que el cliente nuevo; no ha existido discriminación por parte de Publicar; a los sindicalizado si se les entrega cartera de recompra; a los tres de venta nueva no se le entrega cartera de recompra; a la demandada no se le ha propuesto cambio para trasladar a venta telefónica; televenta se maneja desde Bogotá; el testigo elaboró y suscribió planes de mejoramiento; hay causales se construye en conjunto con Claudia, hay unas de mercado y otras de Claudia: hay fichas de retaque y no consiguió, y el 30% son imputables al mercado; en todos los planes se le dice que debe dejar registros y en 2019 son pocas visitas; si Claudia gestionó todos esos clientes; ese plan es para que mejore el rendimiento del trabajador; se dice de los apoyos para que ayude a mejorar; se le dice llegue a diez millones, a catorce millones de pesos; se hicieron modificaciones del 30 al 17% ello se hizo después de los planes de mejoramiento; la gestión comercial de Claudia no se ha dado; los dirigentes sindicales siempre han estado en la misma área; hoy el canal de televenta ubicado en Bogotá; no sabe si en algunas ciudades consultores de venta nueva cumplen o no con las metas; los de televenta si cumplen.

DIANA ESPERANZA SERRANO ESPINOSA, estuvo vinculada hasta el 17 de diciembre de 2015 con Publicar cuando fue despedida; se desempeñaba como asesora comercial; era una buena empresa cuando comenzó en 2008; el producto estrella era el Directorio Telefónico, estaba empezando el Internet; la empresa empezó a cambiar, el producto empezó a cambiar; la empresa empezó a tener problema en las ventas y los productos de internet no eran efectivos; la testigo comenzó con venta nueva; cuando se creo el sindicato se empezó el ataque en cuanto a meta respecto a las personas del sindicato; las carteras las cambiaron, nos daban las carteras más malas, clientes que no daban para dar un resultado comercial, empezaron los problemas para los asesores que estaban en el sindicato; las inversiones que hacían en mercadeo no eran lo más efectiva; estar en el canal de venta nueva era arrancar de cero; compartía el mismo grupo de venta con la demandada; ella estaba en canal de telemercadeo y luego pasó a venta nueva; no estaba exclusivamente en el canal de venta nueva en el tiempo en que la testigo



estuvo en Publicar; el salario consistía en un básico que era el mínimo y porcentaje por venta; el mayor valor era de comisiones; dependía de lo que se cobraba; eran productos que poco le servían, no se podía comparar con el directorio; le decían que había que cambiar con clientes nuevos, los cuales eran pocos; manifestaron sobre esa inconformidad; vendedores antiguos no eran llevados a venta nueva; las metas de venta las formulaba los gerentes comerciales junto con el gerente general; no se consultaba a los trabajadores; en los canales de venta nueva era difícil cumplir la meta; en los otros canales se podía cumplir la meta; le presentaba cartas ante el rendimiento y al tercer requerimiento era la carta de despido; Claudia era muy buena, profesional en su trabajo; su desempeño era muy bueno; después de la salida le han comentado que quedó en venta nueva; una vez que fue a la compañía le dijeron que estaba en venta nueva; no se acuerda que era el sistema Selforce; había un aplicativo que lo manejaban los gerentes comerciales.

MÓNICA CECILIA MEJÍA tuvo vínculo con Publicar del 15 de marzo de 1995 al 15 de agosto de 2020; fue asesora comercial; trabajó siempre en Medellín, no laboró con la demandada; conoció a la demandada cuando se inscribió al sindicato, cuando lo fundaron hace 6 años; la empresa nos cambió todas las políticas de remuneración extralegal, lo cual generó un gran impacto; la demandante fue una de las directivos sindicales; la demandada trabajaba en venta; todas las seccionales tenía un manejo diferente, pero los cargos básicamente eran los mismos; se tomaron represalias contra los miembros del sindicato; la testigo fue víctima de ese tipo de situaciones; en público no se podía hablar de salario; cuando llegó el sindicato se hablaba de salario; la demandada le contó que estaba en un cargo de clientes, le asignaron una cartera; existen varios canales cuenta nueva, grandes clientes...; la compañía le dijeron que era mal desempeño a todos los trabajadores del país, le respondieron que desmontaban los productos y otros problemas, había muchos clientes insatisfechos; había empresa que hacía la cobranza a nivel nacional; trabajar en venta nueva para la testigo es un castigo, porque empiezas de cero, es el canal más difícil porque si era un cliente que se retiró era muy difícil traer; venta nueva era al entrar a la compañía; el rendimiento es muy complicado hacerlo en venta nueva donde la empresa viene con caída en la venta de ventas, se hacía más difícil vender; no le dieron respuesta a la carta enviada; no sabe de las metas de venta de la



señora Claudia; la gestión tenía que quedar registrar en Selforce, pero solamente marca la visita inicial; supo que habían llamado a la demandada por el mal rendimiento; siempre les pasaban los desempeño por correo electrónico; el gerente de Cali se llama Andrés; si no se registraba era como si no hubiera trabajado.

HAROLD TELLO VIDAL es directivo sindical y asesor del sindicato; conoce a la demandada por ser directiva de SINTRAPUB, la directiva viene siendo perseguida; se cambió abruptamente el reglamento interno de trabajo, se modificó el trámite disciplinario viola el debido proceso, han sacado planes de retiro voluntario; no estuvo en los descargos de la demandada; ellos no tiene en cuenta lo que dice el artículo 115 CST, crearon paralelamente un pacto colectivo; señala que fue sancionada la empresa, incluyeron el incumplimiento de metas como causal de incumplimiento del contrato.

5.- CASO CONCRETO

A la demandada se le atribuyó la violación grave de régimen de responsabilidades legales, reglamentarias y contractuales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y en esencia se trata de un bajo rendimiento tan ello es así que, se hizo alusión a los trámites del Decreto 1373 de 1966; específicamente se le dice en la carta de despido que existe *Deficiencia en los resultados de los indicadores de desempeño* por bajo rendimiento, incumplimiento de cuota de ventas y de indicadores de desempeño, pese a requerimientos y constante acompañamiento a través de planes de mejoramiento.

El Decreto 1373 fue incorporado en el artículo 2.2.1.1.3 del DUR 1072 de 2015, señala:

“ARTICULO 2o. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento: a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días. b. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar



Ref. Fuero Publicar Publicidad Multimedia
S.A.S.
C/ Claudia Patricia Peláez Ortiz
Rad. 011-2019-00209-01

sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y c. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes”

En efecto, a la demandada se le efectuaron tres requerimientos, a saber: el 27 de noviembre de 2018 respecto a las metas de octubre de 2018 hacía atrás, el 21 de diciembre respecto a las metas del mes de noviembre de 2018 hacía atrás y el 29 de enero de 2019 respecto a las metas de diciembre de 2018 hacía atrás, notándose que en las pruebas no existe cumplimiento de las metas, metas respecto de las cuales existe comunicación mensual de mayo a diciembre de 2018, y de febrero a abril de 2019 acerca de que las mismas equivalentes a \$18.000.000 mensuales, salvo en el mes de julio de 2018, en el que, se establecieron \$13.000.000.oo. (folios 41,46,51,56,61,71,76, 81, 86 cuaderno digital)

Existe cuadro comparativo que se le puso en conocimiento a la demandada de 29 de marzo de actividades análogas sobre rendimiento (folio 118).

Periodo	Porcentaje de cumplimiento acumulado de colaborador	Porcentaje de cumplimiento promedio del grupo de trabajo	Posición del cumplimiento del (de la) colaborador(a) frente a los demás integrantes del equipo de ventas
Mayo/2018	41%	30%	Puesto 2 de 5
Junio/2018	20%	17%	Puesto 3 de 5
Julio/2018	17%	15%	Puesto 2 de 5
Agosto/2018	26%	15%	Puesto 2 de 5
Septiembre/2018	23%	15%	Puesto 2 de 5
Octubre/2018	30%	16%	Puesto 2 de 4
Noviembre/2018	25%	17%	Puesto 2 de 4
Diciembre/2018	25%	17%	Puesto 2 de 4
Febrero/2019	15%	8%	Puesto 1 de 4

De cuadro anterior se tiene que, la comparación se realizó con miembros del equipo de venta nueva; la demandada siempre estuvo por encima del porcentaje del grupo; ocupando normalmente el segundo puesto y en el último período ocupó el primer lugar; ninguno de los miembros del equipo de venta nueva cumplió con las metas.



Si se pretende analizar un bajo rendimiento de la demandada, la comparación no era pertinente para el caso con el equipo de venta nueva porque existe un bajo rendimiento de todo el equipo; la comparación tiene que hacerse con otro equipo que desarrolle actividades semejantes y que, si cumpla metas, para de esa manera efectuar el cometido de la norma antes señalada. La comparación necesariamente debe hacerse con actividades análogas que cumplan metas para poder endilgar bajo rendimiento.

El anterior cuadro hace más verosímil lo dicho por algunos testigos en cuanto a que, el canal de venta nueva es como un castigo, en venta nueva no se cumplen las metas por situaciones del mercado, el producto estrella, directorio telefónico entró en desuso, problemas con los productos, la incursión del canal de televenta que realiza la mayor parte de la venta nueva y este si cumple la meta; insatisfacción de los exclientes que no quieren volver a la compañía, incumplimientos de la demandante; el personal se ha reducido han pasado de 20 trabajadores a 4, tres de los cuales son del sindicato e incluso también incumplimientos del vendedor de los que más adelante se harán referencia, lo que denota que el incumplimiento se debe a multiplicidad de factores.

Se le atribuye a la demandada violación grave del régimen de responsabilidades establecidas en el artículo 58 numeral y demás normas del contrato de trabajo y del reglamento interno de trabajo citadas, precisándole que no dio explicaciones acordes, pues sus argumentos no se relacionan sobre las conductas sobre las cuales se le pidieron explicaciones, ya que, se limitó a indicar falencias en el procedimiento disciplinario, además todas las citaciones y comunicaciones deben hacerse a través de correo electrónico pues existe renuencia a recibir las instrucciones. Señala que encuadra la situación en el artículo 58 numeral 1 del CST en concordancia con las normas citadas, señalando que son obligaciones especiales del trabajador realizar personalmente la labor...acatar ordenes e instrucciones.



También se endilga a la demandada la sistemática inejecución injustificada de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias, donde se hace alusión a los requerimientos y a la notificación por correo de las comunicaciones, descargos etc.

El notificarse por correo electrónico institucional, sea porque se negó a recibir, o por cualquier circunstancia de por sí, no constituye causal de despido, más si se tiene en cuenta que muchas ordenes son dadas por este medio, así como el envío de programas u otros documentos; el aludir a falencias en el trámite disciplinario no es causal de despido, es parte de su derecho de defensa; en últimas la demandada contestó los descargos e hizo alusión a situaciones externas que dan lugar al eventual bajo rendimiento.

Frente al cumplimiento de labores con base en el artículo 58.1 del CST y demás normas citadas, se tiene que, en concreto en la carta de despido, ni en los descargos, ni en los requerimientos se indicó con precisión que aspecto dejaba de realizar la demandada, salvo el cumplimiento de metas, que ya se analizó.

En la declaración de parte del representante judicial de la parte demandante se habla de que el incumplimiento de metas se debía a que la señora CLAUDIA PELAEZ no visitaba los clientes, precisando que en noviembre de 2019 aparecen el SALESFORCE 47 registros de visitas; en el mismo sentido hablan de las pocas visitas los testigos René Montenegro, Viviana Cuesvas y Jairo Alberto Gómez Cano.

Se aportó una USB en el que, entre otros documentos, obra un cuadro en el que se nota que, en 2019 la demandante hizo 67 propuestas y 47 visitas.

No se discute que la demandada conocía el sistema SELFORCE, sin embargo, el empleador, debió en la carta de despido atribuir a la demandada que no estaba haciendo visitas a los clientes, ora que sus visitas estaban por debajo del estimativo que se le ha indicado para poder cumplir las metas, no pudiendo alegar motivos nuevos en el proceso en el que se pretende el levantamiento del fuero sindical o donde se discuta la causa, para con ello no afectar el derecho de defensa del trabajador o del empleador según quien alegue la causal.



Lo anterior, deviene del contenido del párrafo del artículo 7 del decreto 2351 de 1965 la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Pasando por alto tal aspecto, los requerimientos por incumplimiento de metas corresponden a 2018 e incluso con anterioridad y el documento que se aporta corresponde al año 2019, es decir, no se acredita cómo fue el comportamiento de visitas de clientes por parte de la demandada en los períodos cuestionados.

Es pertinente acotar que, la Sala concedió autorización a la demandante para despedir a la señora NORA ESTELA ARANGO ESCOBAR, RADICACIÓN: 760013105 018 2017 00683 03, sin embargo, los casos son distintos porque la aquí demandada pertenece a canal de venta diferente, y en dicho caso obraba en contra de la demandada confesión ficta por la inasistencia de la demandada al interrogatorio de parte, amén de que, no contestó el libelo; en cambio, en este proceso la demandada contestó el libelo y asistió al interrogatorio de parte.

Así las cosas, la causal alegada no se encuentra acreditada, es por lo que, se confirmará la sentencia apelada, pero por las razones expuestas en esta providencia.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada No 242 de 15 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, pero por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en segunda instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la parte demandada.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL



Se firma por los magistrados integrantes de sala,

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Art. 11 Dec. 49128-03-2020

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA

Firmado Por:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 005 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

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:

64536f85fd340078f6d24ea8da3c6678605a57f2c691a954c357cb800b0006ec

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Ref. Fuero Publicar Publicidad Multimedia
S.A.S.

C/ Claudia Patricia Peláez Ortiz

Rad. 011-2019-00209-01

Documento generado en 29/10/2020 09:43:35 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>