



República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO  
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL

**E D I C T O**

La secretaria de la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio,

**H A C E   S A B E R:**

Que en el proceso Especial de Fuero Sindical, con radicación 500013105002 2021 00147 02 promovido por Famisanar EPS SA contra Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés, se dictó sentencia el siete (7) de junio de dos mil veintidós (2022).

El presente edicto se fija por el término de un (1) día hábil, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del CPTSS. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 13 de junio de 2022, desde las 7:30 a.m. y de desfija a las 5:00 p.m.

**LIBIA ASTRID DEL P. MONROY CASTRO**  
Secretaria

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés



República de Colombia  
Rama Judicial del Poder Público

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio  
Sala Decisión 1 Civil - Familia - Laboral

Magistrado Ponente: CARLOS ALBERTO CAMACHO ROJAS

Acta N° 057

(Estudiado, discutido y aprobado en sala virtual de la fecha)

Villavicencio, siete (07) de junio de dos mil veintidós (2022)

<b>TIPO DE PROCESO:</b>	Fuero sindical- permiso para despedir
<b>DEMANDANTE</b>	Famisanar EPS SA
<b>DEMANDADO:</b>	Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés
<b>RADICADO</b>	500013105002 20210014702
<b>JUZGADO DE ORIGEN</b>	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio–Meta-
<b>TEMA:</b>	Causal de terminación contrato de trabajo y prescripción

De conformidad con lo establecido en el artículo 117 del CPTSS -modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001-, procede la Sala de Decisión 01 a resolver de plano, mediante sentencia escrita y por fuera de audiencia, el recurso de apelación interpuesto por la trabajadora demandada contra la sentencia pronunciada el 24 de mayo de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio–Meta-.

## I. ANTECEDENTES

### **Demanda**

PRETENDE la sociedad demandante se declare que la demandada incurrió en una justa causa de terminación del contrato de trabajo contempladas en los numerales 6 y 9 del artículo 62 del CST, y en consecuencia se ordene el levantamiento de la garantía de fuero sindical de la trabajadora como miembro de la junta directiva de la organización sindical Sindicato Nacional de Trabajadores de Famisanar E.P.S., Cafam – Colsubsidio- Sintrafamisanar y, por ende, se otorgue permiso para despedir.

Señaló como sustento de sus peticiones que la demandada se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo desde el 1 de julio de 2014, desempeñando la labor de ejecutiva comercial y además ocupa el cargo de miembro de la junta directiva de Sintrafamisanar; dijo que dentro de las obligaciones como ejecutiva comercial, la pasiva debía cumplir la meta de presupuesto de ventas PBS en usuarios de traslado y nuevos, conforme la asignación realizada para los meses de noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, sin embargo, tuvo un deficiente rendimiento para esos meses en comparación con otros trabajadores con funciones análogas, incumpliendo con las metas fijadas, siendo su rendimiento inferior al de los otros asesores del grupo; indicó que el empleador realizó requerimientos y seguimientos para mejorar el desempeño mediante cartas entregadas a la demandada los primeros días de diciembre de 2020 y enero de 2021 sin que la trabajadora corrigiera tal situación, incurriendo así en la causal contenida en el artículo 62 literal a) numeral 9 del CST en concordancia con lo establecido en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966. Así mismo, señaló que el 11 de noviembre de 2020 realizó un primer requerimiento para que la trabajadora corrigiera su desempeño, el 15 de diciembre de la misma anualidad llevó a cabo el segundo requerimiento y para el 25 de febrero de 2021 dio apertura al proceso

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

disciplinario y formuló cargos, presentándole el 1 de marzo de ese año un cuadro comparativo sobre el rendimiento promedio en actividades análogas de otros trabajadores con el mismo cargo; que en la diligencia de descargos celebrada el 1 de marzo de 2021, estuvo acompañada por dos compañeros de la organización sindical y se le concedió a la demandada el plazo de 8 días para que presentara argumentos de defensa, recibiendo escrito de descargos el día 8 de ese mes y año, sin que aportara prueba alguna; que el 11 de marzo de 2021 le notificó a la demandada la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, dada que encontró demostrado que su resultado de meta prorrateada de cumplimiento PBS de noviembre de 2020 fue de 5,6%, en diciembre correspondió a 11,1% y enero de 2021 lo fue en 2,2%, poniendo en evidencia que su rendimiento estuvo por debajo del promedio; finalmente precisó que la demandada no presentó apelación contra esa decisión.

### **Contestación de demanda**

En audiencia celebrada el pasado 17 de noviembre de 2021, la demandada y la organización sindical, a través de un mismo apoderado judicial, contestaron la demanda aceptando la existencia de la relación laboral y la calidad de fiscal nacional de la junta directiva de Sintrafamisanar que ostenta la trabajadora, no obstante, alegó que nunca se obligó a cumplir con el presupuesto de PBS que le impuso el empleador para los meses de noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, así como tampoco, las políticas comerciales; señaló que, el equipo comercial regional Llanos compuesto por aproximadamente 15 personas no cumplían con las metas establecidas, a excepción de una, que no hubo plan de mejoramiento, y que los compromisos adquiridos en las cartas de seguimiento sólo hablaba del incremento de la producción, telemercadeo y el registro diario de las ventas en el CRM y nunca se acordó el cumplimiento de las metas PBS y PAC, por lo que alegó la inexistencia de la justa causa aducida; recabó que la empresa demandante desconoce la crisis económica, social y política que ha imposibilitado el cumplimiento de las metas o políticas comerciales que

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

cataloga como regresivas, abusivas y exageradas, así como, ha ejercido presión indebida y abuso de poder que ha causado en la demandada enfermedades de orden psicológico por las cuales se encuentra en tratamiento; además, indicó que la sociedad demandante no ha tenido en cuenta las otras labores de gestión que ha ejecutado la demandada en el cumplimiento de su función; que las políticas comerciales no fueron debidamente socializadas a los trabajadores y no se tuvieron en cuenta las inquietudes y sugerencias señaladas por ellos y por la organización sindical y resaltó que a la trabajadora de forma abrupta le fueron retiradas empresas asignadas para ser otorgadas a otro compañero; manifestó que el Ministerio de Trabajo a través de la resolución 1083 de 2017 sancionó a la EPS demandante ordenándole ajustar el Reglamento Interno de Trabajo – RIT en su capítulo de sanciones, el cual solo fue actualizado hasta el año 2020 y fue objetado por Sintrafamisanar. Como excepción de mérito formuló la de “*prescripción*”.

### **Decisión de instancia**

En la sentencia de origen y fecha anotados, se ordenó el levantamiento de la garantía foral de la cual es titular la señora Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés al pertenecer a la junta directiva de Sintrafamisanar, así como, se autorizó a la demandante a despedir a la demandada y declaró no probada la excepción de prescripción propuesta por la pasiva.

La *a quo* en principio fijó el problema jurídico en establecer si la demandada tenía la calidad de aforada y si incurrió en una justa causa o no para dar por terminado el contrato de trabajo en los términos del artículo 62 del CST por haber presentado un deficiente rendimiento en el cumplimiento de las metas fijadas para los meses de noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021; si había lugar a disponer el levantamiento y en consecuencia, permitir la terminación del contrato de trabajo.

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

Para tal cuestionamiento y al no existir discusión sobre la existencia del contrato de trabajo y el cargo de ejecutiva comercial desempeñada por la demandada, pasó al análisis de la existencia de la organización sindical, la cual encontró debidamente acreditada con la certificación allegada al plenario, asimismo, halló probado la calidad de aforada de la demandada como parte de la junta directiva del sindicato.

Seguidamente, centró el debate en la existencia de la justa causa alegada en la demanda para la terminación del vínculo laboral, precisando que en la comunicación de fecha 11 de marzo de 2021 la empresa demandante le informó a la trabajadora la decisión de terminar el mismo, aduciendo baja productividad y no cumplimiento de metas, esto es, haber incurrido en las causales previstas en los numerales 6 y 9 del artículo 62 del CST; y encontró que de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno de trabajo en concordancia con la definido en la política de comisiones actualizada a enero de 2020 se hallaba calificada como falta grave el incumplimiento de las metas en los términos señalados en la política de comisiones, que la trabajadora tenía conocimiento de cuáles eran los presupuestos de ventas PBS y de PAC para los meses de noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021, y que la misma no fue cumplida, según daba cuenta las actas de seguimiento, diligencia de descargos, e incluso el interrogatorio de parte rendido por la demandada y testimonios recaudados, quedando probado que fue la más baja producción presentada en la regional; acotando que el hecho que otros ejecutivos comerciales no cumplieran con las metas no habilitaba a la pasiva a su incumplimiento, así como tampoco, el hecho que la organización sindical esté discutiendo con el empleador los desacuerdos en torno a dichas políticas comerciales, las cuales consideró que fueron debidamente socializadas por parte del empleador, conforme lo informaron los testigos, quienes hicieron alusión a la falta de concertación, que era una situación distinta; sin haberse además probado ninguna justificación para su no cumplimiento.

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

Acotó que, el reglamento interno de trabajo que se le aplicó a la demandada fue el del 28 de septiembre de 2020, y no el de agosto de 2015 el cual sí había sido objetado ante el Ministerio de Trabajo donde en resolución 1083 de 7 de abril de 2017 ordenó su reajuste en la escala de faltas y sanciones disciplinarias – artículo 48-, pero que aún se encontraba en trámite de los recursos de reposición y en subsidio apelación. Y aunado a ello, en la política comercial se estableció que el incumplimiento de la meta mensual en alguno de los productos PBS o PAC en 3 ocasiones dentro de un periodo de 6 meses, constituía falta grave y justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, frente a la excepción de prescripción, consideró que la misma no estaba llamada a su prosperidad, puesto que, la demanda fue radicada en la oficina de reparto el 10 de mayo de 2021 y la carta de terminación databa del 11 de marzo del mismo año, esto es, fue presentada dentro del término de 2 meses de que trata el artículo 118 A del CPTSS.

### **Recurso de alzada**

En desacuerdo con la decisión la pasiva interpuso recurso de apelación contra la sentencia, sustentando que no comparte la consideración realizada por el Despacho de primer grado en torno a que los trabajadores confunden el concepto de socialización con el de concertación, pues lo cierto era que las políticas comerciales en Famisanar EPS fueron impuestas y no se les permitió a los trabajadores su discusión, además, lo allí establecido modifica de manera unilateral los contratos de trabajo al incluir una justa causa calificada como grave, abusando el empleador del *ius variandi* y de las condiciones dominantes; además que no estaba probado que la demandada haya incumplido con la plataforma CRM, incurriendo en una indebida valoración el juzgado sobre este asunto; asimismo, indicó que la trabajadora demandada no estaba en condiciones análogas al resto de sus compañeros, pues de manera abusiva le habían sido retiradas las empresas que tenía a su cargo, debiendo empezar de

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

cero su trabajo, lo cual conllevó a bajar su promedio, es decir, que esa situación fue propiciada o imputable al empleador, aunado al hecho que los productos que debía ofrecer no contaban con la autorización por parte de la Supersalud, lo cual hacía más difícil cumplir con su labor como ejecutiva comercial; sustentó que el reglamento interno de trabajo – RIT- 2015 había sido objetado y que conllevó a la imposición de sanción en contra de la empresa demandante, quien pese a ello, se inventó un nuevo reglamento que está objetado por la organización sindical, dado que el empleador insiste en su aplicación violentando los derechos de los trabajadores.

Señaló que la primera vara incurrió en un indebido cómputo de términos de la prescripción, en tanto, la demanda había sido radicada el 13 de mayo de 2021 y la empresa contaba hasta el día 11 de ese mes, luego el exceptivo debía prosperar.

Igualmente alegó que se desconoció que la trabajadora está en una situación de debilidad manifiesta dado sus padecimientos de salud, gozando además del fuero de pre-pensionada, situaciones que no fueron valoradas por la primera instancia, quien por el contrario omitió realizar ese análisis, autorizando un despido que no debió darse.

En consecuencia, deprecó la revocatoria de la sentencia, insistiendo en que se nieguen las pretensiones de la demanda y que, además, se haga un pronunciamiento sobre el pedimento relacionado con ordenar la construcción de relaciones laborales justas y democráticas, ya que los empleadores están haciendo caso omiso a las organizaciones sindicales y a la OIT.

## II. CONSIDERACIONES

**Competencia:** En virtud a que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, y el artículo 117 del CPTSS modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, esta Sala de Tribunal es competente para desatar el recurso apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del principio de consonancia.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

### **Problema jurídico**

Atendiendo el marco funcional trazado por la apelación, el problema jurídico que en esta oportunidad deberá resolver la Sala, se contrae a establecer si se encuentra debidamente acreditada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo y, por ende, si es procedente el levantamiento de la garantía foral, como lo determinó la Juez de instancia o si, por el contrario, no había lugar a la autorización, conforme lo alega la parte demandada en su alzada.

De igual forma, se deberá analizar si hay lugar a la excepción de prescripción como lo solicita la trabajadora demandada.

### **Tesis**

La Sala confirmará la decisión de primer grado, toda vez que este caso y de acuerdo con el material probatorio, se encuentran plenamente demostradas las justas causas endilgadas por la empresa demandante para dar por terminado el contrato de trabajo de la pasiva, razón por la cual resulta acertada la decisión de

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

primera instancia, al ordenar el levantamiento de la garantía foral y autorizar dicho despido; así mismo, se dirá que el exceptivo de prescripción no está llamado a prosperar, toda vez que la demanda se presentó dentro de los 2 meses siguientes a la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa para terminar el contrato de trabajo a la trabajadora demandada.

## **Premisas jurídicas y conclusiones**

### **De la garantía de fuero sindical**

Inicialmente debemos rememorar que el artículo 39 de la Carta Política reconoce a los representantes sindicales el fuero y las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores a no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo, así textualmente consagra el artículo 405 del CST:

*ARTICULO 405. DEFINICION. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados 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.*

En ese sentido, la protección foral se presenta en los siguientes supuestos según se desprende de la norma en cita: a) despido, b) desmejora en las condiciones de trabajo, c) traslado a otros establecimientos de la misma empresa o aun municipio distinto; en donde en cada uno de ellos, requiere de calificación del

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

Juez del trabajo, para que el empleador pueda, demostrando una justa causa, tomar tales determinaciones; dicho en otras palabras, cualquier decisión que el empleador adopte, bien sea para despedir a un trabajador aforado, o para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, debe estar precedida por la autorización del Juez laboral, a quien en cuyo evento le compete determinar si la medida a adoptar resulta o no procedente bajo el amparo de una justa causa, pues de lo contrario, se incurriría en una vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso.

Además, se ha decantado por parte de la jurisprudencia que el fuero sindical “*es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos*”<sup>1</sup> y su finalidad, pese a que se materializa en una prerrogativa del trabajador a no ser despedido, trasladado o desmejorado, consiste en garantizar la existencia del sindicato como contrapeso legítimo de la libertad sindical a la libertad de empresa y por ello se concreta en la continuidad en las labores de los sindicalizados, impidiendo prácticas empresariales encaminadas a “*disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical*”.

En el caso de marras se encuentra fuera de discusión, la calidad de aforada que ostenta la trabajadora demandada como fiscal de la junta directiva de la organización sindical Sintrafamisanar<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> C-381 de 2000, T-220 de 2012 y T-606 de 2017

<sup>2</sup> Archivo digital #13 C1

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

### **Justa causa alegada para levantamiento de fuero sindical**

El artículo 410 del C.S.T. prevé cuáles son esas justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: “(a) *La liquidación o clausula definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento (120) días, y b) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del trabajo para dar por terminado el contrato*”.

El objeto de la calificación judicial, tratándose del permiso para despedir (Art. 113 del CPTSS), es garantizar que, las decisiones que tomen los empleadores respecto a la terminación de contratos de trabajo, tengan un sustento real, derivado de la ocurrencia de alguna de las causales establecidas en la ley, sin que entren a mediar razones de otra índole.

De ahí, que el proceso de levantamiento del fuero sindical se circunscribe a verificar la ocurrencia material de la causal alegada y la valoración de su juridicidad o no, para determinar con esos fundamentos, si se autoriza el levantamiento del amparo foral.

En el caso bajo examen se duele la recurrente que el Despacho de primer grado encontró acreditado la justa causa alegada por la empresa actora, sin tener en cuenta que las políticas comerciales no habían sido aceptadas por la trabajadora sino impuestas por el empleador, abusando de su poder dominante y del *ius variandi*, máxime cuando en la misma plasmó una causa calificada como grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo; además que la trabajadora no estaba en igualdad de condiciones que los demás compañeros de la fuerza comercial, dado que le fueron retiradas las empresas con las que venía trabajando, los productos ofrecidos no contaban con la debida autorización, y no tuvo en consideración su situación de salud, entre otros aspectos.

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

Pues bien, hemos de partir del hecho que el “*ius variandi*” es la potestad que tiene el empleador de variar o modificar unilateralmente las condiciones iniciales del contrato de trabajo, facultad derivada de su poder subordinante, a voces del literal b) del numeral 1° del artículo 23 del CST, esto es, podrá el empleador exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, siempre y cuando tales transformaciones no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

Sobre el particular la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 31701 señaló que:

*(...)siendo el ius variandi un derecho del empleador, en aquellos eventos en donde estime pertinente hacerlo efectivo, en principio no requiere de la anuencia o el consentimiento previo del trabajador, pues, se itera, son facultades que el empleador puede ejercitar de manera unilateral, siempre y cuando, desde luego, no afecte el respeto del honor, de la dignidad, de la seguridad y de los derechos mínimos del trabajador y al dimanar de la potestad subordinante del empleador se genera en todo contrato de trabajo sin necesidad de estipulaciones expresas. Se trata de que el empleador puede modificar por su cuenta algunas de las condiciones a las que se sometió originalmente el empleado, sin que ello implique un cambio de contrato ni violación del mismo (...)*

Por lo anterior, no encuentra la Sala que las políticas comerciales o de comisiones establecidas por el empleador Famisanar EPS a partir de año 2020, deban contar con el aval o asentimiento de los trabajadores, pues lo cierto es que, en virtud de esa facultad que le otorga el ejercicio de la subordinación, el empleador está en la posibilidad de exigir cierta cantidad de trabajo a través de la implementación de metas de trabajo. Además, como a bien lo tuvo la primera

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

vara, en este proceso se demostró que las políticas comerciales, aunque no eran compartidas por los trabajadores, sí fueron puestas en su conocimiento a través de correo electrónico y la socialización en reunión a nivel nacional, pues así lo indicaron tanto los extremos del litigio al rendir interrogatorio de parte, como lo expusieron también los testimonios recaudados.

En lo que, sí tiene razón la parte recurrente es que, el empleador no podía de manera unilateral establecer en dicha política de comisiones una falta grave constitutiva de justa causa de terminación de contrato, como en efecto aparece en el documento visto en las páginas 113 a 130 del archivo 1 digital, donde estipuló que:

*“El incumplimiento de la meta mensual en alguno de los productos (PBS o PAC) en tres ocasiones dentro de un periodo de 6 meses constituye una falta grave y como tal es constitutiva de justa causa de terminación de contrato, no obstante, la potestad disciplinaria será evaluada junto con la gerencia de ventas y gerencia comercial”.*

Dado que para ello, era necesario contar con la voluntad del trabajador o de su representante, como lo sería la organización sindical, pues recordemos que de conformidad con lo consagrado en el artículo 62 del CST numeral 6, dentro de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, se encuentra “(...) *cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*”, de cuyo tenor es dable inferir que se trata de una calificación acordada, pactada o aceptada entre las partes; de modo tal que, esa calificación no podía ser tomada, como en parte se tuvo por la sentenciadora de primera instancia para establecer la existencia de la tipificación de la falta grave.

Empero, el anterior razonamiento no tiene la fuerza suficiente para dar al traste el fallo confutado, pues lo cierto es que, contrario a lo indicado por la apelante,

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

en el reglamento interno de trabajo – RIT- que rigió a las partes a partir del 28 de septiembre de 2020, sí contempla en su artículo 49 las faltas graves así:

*“ARTÍCULO 49. FALTAS GRAVES: En especial constituyen faltas graves de los empleados, suficientes para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa:*

*(...)*

***16. Para los ejecutivos comerciales y la fuerza de ventas, se califica como falta grave el incumplimiento de metas en los términos señalados en la Política de comisiones.”***

Y aunque la quejosa aduce que el RIT había sido objetado por la organización sindical, al plenario no se allegó prueba en tal sentido, pues aunque la testigo Yenni Sayles Manrique Cardozo mencionó que desde la organización sindical se había presentado objeción al RIT, sin especificar frente a cuál reglamento o la época en que se hizo esa labor, tenemos que, de acuerdo con lo informado por el Ministerio de Trabajo<sup>3</sup> el único RIT objetado fue el correspondiente al año 2015, donde mediante resolución No. 1083 del 07/04/2017 se ordenó a la EPS Famisanar Ltda ajustar el reglamento de trabajo en lo referente a la escala de faltas y sanciones y del proceso sancionatorio, además en resolución 00973 de 19 de marzo de 2019 se ordenó la remisión del expediente al inspector de turno para resolver lo pertinente sobre los recursos interpuestos por la EPS, los cuales aún se encuentran en trámite.

Así las cosas, refulge con claridad que en el reglamento interno de trabajo se encuentra calificada como grave el incumplimiento de las metas en los términos señalados en la política de comisiones, y en tal sentido, el juez se encuentra vedado para analizar la justeza o no de la causal, limitándose su competencia a establecer la ocurrencia de los hechos atribuidos.

---

<sup>3</sup> Archivo digital #29 C1

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

Sobre este asunto la Corte Suprema de justicia, de antaño en su jurisprudencia, entre otras, en la sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, ha enseñado que cuando en el contrato, pacto, convención colectiva o reglamento interno de trabajo, se consagra como grave una determinada conducta, su comisión da lugar a la terminación del contrato, sin que el juez pueda *entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, lo que se requiere es que el trabajador incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para el empleador.*

Con esa precisión, tenemos que a la trabajadora se le imputaron como causales de despido haber presentado un rendimiento deficiente en relación con su capacidad de trabajo y con el rendimiento promedio de los trabajadores de su grupo comercial y de la misma área las cuales fueron catalogadas como justas causas bajo los presupuestos contempladas en el numeral 6 y numeral 9 del literal a) del artículo 62 del CST, esta última en concordancia con el procedimiento especial regulado en el artículo 2 del Decreto 1273 de 1966.

Del análisis de las probanzas arrojadas al plenario, se advierte de entrada que, la trabajadora sí incurrió en una falta que el reglamento de trabajo clasifica como grave, para efectos de la concesión del permiso de despido, pues nótese que dentro de la “*política de comisiones para fuerza de ventas Famisanar EPS SAS*” se estableció en el numeral 2.6. como Meta de Ventas que: “*la fuerza de ventas deberá cumplir con las metas establecidas por la organización para la comercialización de los productos PBS y PAC, las cuales serán notificadas de forma mensual entre los primeros tres (3) días hábiles del mes a través de carta personal remitida por correo electrónico al gerente de zona y director comercial correspondiente, el director comercial será el responsable de la entrega y firma de recibido por parte del ejecutivo de ventas, así mismo deberá remitir a más tardar a los dos días hábiles siguientes de la recepción la totalidad de las cartas al área de gestión comercial, las cartas de los directores*

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

*comerciales y gerentes de zona, de igual forma deberán ser remitidas dentro del mismo plazo”.*

En el caso de la demandada, en los meses de noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021 se le remitió memorando estableciendo los presupuestos de venta que como ejecutiva comercial debía cumplir, donde se determinó que la meta de usuarios de traslado y nuevos para PBS era de 90 y para el PAC sería sobre la bolsa de \$744.230, y aunque las cartas se hayan firmadas por testigos ante la renuencia de la trabajadora, ello no la legitima para incumplir con tal obligación; cumplimiento que en efecto no se dio, en tanto, en el mes de noviembre de 2020 realizó el 5,5% de ventas PBS y 0% de PAC, en diciembre donde la meta prorrateada era de 45 PBS solo cumplió con 5 que corresponde al 11% y el PAC era de 3 registrando un 0%, y para el mes de enero de 2021 que igualmente fue prorrateada en razón al periodo de vacaciones, de la meta de PBS de 90 ejecutó 5 equivalente a 2,2%, y el PAC era de 5 ventas, sin lograr ninguna. Incumplimiento que se recaba, igualmente fue aceptado por la pasiva al rendir su interrogatorio de parte.

Aunado a ello, de acuerdo con las documentales aportadas se avizora que la empresa demandante realizó seguimiento de cumplimiento de metas a la demandada los días 7 de diciembre de 2020, 19 de enero y 9 de febrero de 2021 donde se le presentó la tabla de resultados y además se establecieron unos compromisos, dentro de los cuales se encuentra no solo el cumplimiento de los indicadores de la herramienta HubSpot y CRM, como lo pretende hacer ver la parte apelante, sino también, lograr el cumplimiento de meta PBS y PAC.

De igual forma, aunque la trabajadora adujo que al igual que ella, la mayoría de sus compañeros no cumplieron con las metas asignadas, no se puede dejar de lado que, el empleador así mismo determinó que la labor de la señora Jaramillo Cortés estaba por debajo del promedio obtenido por el equipo de trabajo, dado que su resultado para ese periodo fue el menor de todos; aquí se debe resaltar

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

que aun cuando la apelante alega que no se encontraba en igualdad de condiciones de sus otros compañeros de trabajo, lo cierto es que al plenario no se allegó prueba que acredite su dicho, pues lo manifestado por los testigos Vilma Guerrero, Helber Giovanni Pérez Ojeda y Yenni Sayles Manrique Cardozo, parte del inconformismo y opiniones que ellos también tienen de las políticas comerciales de la empresa y por los comentarios realizados por la demandada; pero en las probanzas visibles en el encuadernamiento se evidencia que tales políticas comerciales o de comisiones fueron impartidas a todos los trabajadores, la medición o evaluación de resultados lo era sobre el mismo porcentaje de ventas exigidas, aclarando que en periodo vacacional a la pasiva le fueron proporcionados los resultados acorde a los días laborados, pues así lo indicaron los testigos Camilo Andrés Turriago Jiménez quien era el director del grupo comercial de la regional Llanos y Armando José Monsalve Rodríguez quien era el encargado de generar las tablas de control de los ejecutivos. Y el hecho que las empresas que tenía la demandada fueron asignadas a otro ejecutivo cuando ella salió a disfrutar de sus vacaciones y posteriormente no le fueron regresadas, no implica *per se* un trata discriminatorio, pues como lo explicó el director comercial Turriago Jiménez, ello se debió a que el cliente solicitó continuar con el nuevo asesor, quien le brindaba un mejor acompañamiento que la demandada, además aclaró que en el mes de junio de 2020 a los ejecutivos les fueron entregado un panel con más de 298 empresas que eran potenciales clientes para que ellos desarrollaran su gestión. Así mismo, los mencionados testigos refirieron que fueron capacitados en las nuevas herramientas y en la atención virtual que debían realizar a los diferentes clientes.

De igual forma, conviene precisar que la sociedad demandante dio cumplimiento al trámite previo previsto en el artículo 2 del Decreto 1373 de 1966, el cual consiste en: i) Requerir al trabajador dos veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho días y, ii) Presentar al trabajador un cuadro comparativo de rendimiento

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes; toda vez que, realizó actas de seguimiento y de compromiso los días 7 de diciembre de 2020 y 19 de enero y 9 de febrero de 2021, así como, al momento de abrir el proceso disciplinario – 25 de febrero de 2021-, le presentó a la demandada un cuadro con los cumplimientos obtenidos por los demás ejecutivos comerciales del mismo grupo del cual ella hacía parte, donde se muestra el resultado del porcentaje de metas de cada producto y ejecutivo comercial en cada uno de los meses en que se alegó incumplimiento.

Sumado a lo anterior, la demandada no procuró al proceso prueba alguna que demostrara que la medición de los resultados estaba incorrecta, o que los porcentajes asignados no correspondían a la realidad, pues como ya indicó, la trabajadora reconoce en su interrogatorio de parte que no cumplió con las metas asignadas.

Finalmente, en lo que atañe a la condición de salud, vemos que al proceso se allegó copia de historia clínica de la trabajadora que da cuenta de la asistencia de consulta en fechas 3 y 18 de diciembre de 2020 por presentar episodio depresivo y trastorno mixto de ansiedad y depresión, sin embargo, no existe relación o nexo en que el incumplimiento de las metas haya sido producto de dichas falencias de salud y menos aún que las mismas hayan sido puestas en conocimiento del empleador, pues el testigo Helber Giovanni Pérez Ojeda hizo mención a que la demandada presentada dificultades de salud, sin especificar cuáles y además el conocimiento de tales circunstancias lo fue por comentarios de la misma demandada, más no porque realmente le haya constado esa situación. También se alude a una condición de pre-pensionada por parte de la demandada, empero, tal circunstancia a más de no encontrarse demostrada, resulta ajeno al objeto del debate dentro de este proceso especial de fuero sindical.

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

Conforme lo analizado, para esta Sala de decisión, no existe duda alguna que la demandada incurrió en las justas causas que alegó la empresa demandante para dar lugar a la terminación de su contrato de trabajo y, por ende, del levantamiento de la garantía foral sindical que goza la señora Jaramillo Cortés, encontrando ajustada la decisión de primer grado en este aspecto.

- **De la prescripción de la acción de fuero para el empleador**

El art. 118A del CPT SS <Artículo adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001> consagra que *“las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso”*; Sin dejar de lado que el artículo 94 del CGP consagra que la presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.

En el caso bajo estudio, como ya se advirtió el empleador adelantó el debido proceso disciplinario para establecer las causas de terminación del contrato de trabajo, decisión que se vio reflejada en la comunicación de fecha 11 de marzo de 2021; por lo tanto, tenía la sociedad accionante hasta el mismo día del mes de mayo de esa anualidad para entablar la acción y aunque se observa que el acta de reparto data del 13 de mayo de 2021, lo cierto es que, el correo con la presentación de la demanda fue remitido ante la oficina de apoyo judicial reparto el día 10 de ese mes, esto es, antes del vencimiento del plazo anotado, luego el término de los 2 días que transcurrió entre la presentación de la demanda y la generación del acta de reparto, no es atribuible a la empresa

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

demandante, quien se itera, acudió a la jurisdicción dentro del término legal; además la demandada se notificó personalmente el 13 de octubre de 2021 – archivo digital # 8 C1-; de modo que, el excepto de prescripción formulado por la pasiva, no está llamado a prosperar, como lo definió acertadamente el Juzgado de origen.

Derrotero de lo expuesto, se confirmará la decisión de primera instancia.

### **COSTAS**

De conformidad con los numerales 1° y 3° del artículo 365 del CGP, al resolverse desfavorablemente en su totalidad el recurso de apelación propuesto por la parte demandada, será condenada en costas de segunda instancia.

La Sala, fija como agencias en derecho, por la actuación surtida en segunda instancia, a cargo de la demandada y a favor de la sociedad demandante, la suma equivalente a \$1.000.000, la que será incluida en la liquidación de costas de primera instancia.

### **III. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión 1ª Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **IV. RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 24 de mayo de 2022 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio-Meta- por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Proceso Especial Fuero Sindical Permiso para despedir  
Radicado: 500013105002 20210014702  
Demandante: Famisanar EPS SA  
Demandado: Martha Yolanda del Pilar Jaramillo Cortés

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de esta instancia a la parte apelante; se fija como agencias en derecho la suma de \$1.000.000 a cargo de la demandada y a favor de la sociedad demandante, que deberá ser incluida en la liquidación de costas que realice la secretaría del despacho *a quo*, conforme lo dispone el artículo 366 del Código General del Proceso.

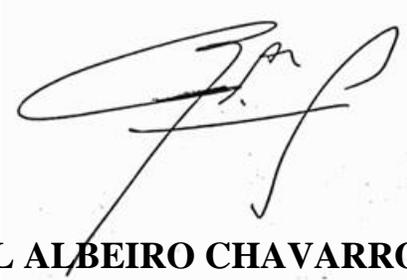
**TERCERO:** En firme esta providencia, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE**

Los magistrados,



**CARLOS ALBERTO CAMACHO ROJAS**  
Magistrado



**RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA**  
Magistrado



**DELFINA FORERO MEJÍA**  
Magistrada