

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: JORGE ALBERTO FUENTES CONTRERAS
Demandado: “CREDITITULOS S.A.S
Radicación: 20001 31 05 004 **2019 00155-01.**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 16 de octubre de 2019.

I. ANTECEDENTES

El demandante, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral en contra de la sociedad Credititulos SAS, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 4 de noviembre de 2005 y terminó injustamente el 16 de julio de 2016. En consecuencia, se condene al demandado a pagarle la reliquidación de las prestaciones sociales, cotizaciones a la seguridad social integral, la indemnización por despido injusto, la sanción por falta de pago de las prestaciones sociales y por la no consignación de las cesantías a un fondo, así como a las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 4 de noviembre de 2005, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término

indefinido, para desempeñar el cargo de vendedor externo, devengando como salario promedio mensual la suma de \$793.000.

Refirió que el 2 de julio de 2016, la demandada le comunicó su decisión de despedirlo a partir del 16 de julio de 2016, argumentando el bajo rendimiento en ventas.

Contó que Creditulos SAS, previo a despedirlo le hizo dos requerimientos con fechas 2 de mayo y 2 de junio de 2016, sin embargo, no se le presentó un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, ni se le permitió presentar descargos por escrito.

Finalmente relató que la empleadora demandada, no le canceló las prestaciones sociales, ni efectuó las cotizaciones al sistema de seguridad social integral conforme al salario realmente devengado.

Al contestar la demanda **Creditulos SAS**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos aceptó la existencia de un contrato de trabajo, aclarando que este lo fue a término fijo a 4 meses que inició el 4 de noviembre de 2005 y que se prorrogó hasta el 16 de julio de 2016, cuando terminó por justa causa. En defensa de sus intereses propuso las excepciones de mérito que denominó “prescripción”, “inexistencia de la obligación”, “compensación” y “buena fe”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 16 de octubre de 2019, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre JORGE ALBERTO FUENTES CONTRERAS como trabajador y la sociedad CREDITTULOS S.A.S. como empleador, existió un contrato de trabajo a término fijo desde el 4 de noviembre de 2005 hasta el 16 de julio de 2016, de conformidad con la parte considerativa de esta sentencia.

SEGUNDO: Condenara la sociedad CREDITITULOS S.A.S., a pagarle al trabajador la indemnización por despido injusto en una suma de \$5.096.036.

TERCERO: Declarar no probadas las excepciones perentorias de y se abstiene de "prescripción", "inexistencia de la obligación", "compensación", y "buena fe", opuestas por la demandada CREDITITULOS S.A. contra las pretensiones de la demanda.

CUARTO: Absolver a la demandada CREDITULOS S.A. de las restantes pretensiones de la demanda.

QUINTO: Costas a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Condénese en la suma de \$ 828.116. ”.

Como sustento de su decisión, señaló que, al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, es procedente su declaración bajo la modalidad a término fijo y en los extremos temporales que van del 4 de noviembre de 2005 hasta el 16 de julio de 2016.

Respecto de la forma de terminación de ese contrato de trabajo, concluyó que el trabajador fue despedido injustamente, como quiera que la demandada no probó, teniendo la obligación de hacerlo, la fijación de metas al entonces trabajador, con las cuales se pueda comprobar su incumplimiento por parte de este.

Adujo igualmente el *a quo*, que la demandada no comunicó su decisión de terminar el contrato de trabajo con una antelación superior a 30 días previos, tal y como se lo exige la norma sustantiva, razones por la cual declaró que el actor fue despedido injustamente, por lo que condenó a la demandad al pago de la indemnización correspondiente.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la parte demandada, interpuso recurso de apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia en lo que tiene que ver con la condena por indemnización por despido injusto, alegando para ello que el trabajador fue despedido justamente, al incurrir en la causal de despido consagrada en el numeral

9° del artículo 62 del CST, además que se cumplió con el procedimiento dispuesto en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, de los claros términos del recurso de apelación interpuesto por la encartada, corresponde a la Sala determinar si se reúnen los supuestos facticos, legales y probatorio para declarar que el contrato de trabajo que existió entre las partes terminó injustamente y si como consecuencia de ello se debe condenar a Credititulos SAS, a pagar la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajado.

No hace parte del debate probatorio en esta instancia, por haber sido declarado por el Juez de primer grado y por no haber sido objeto de ellos reparos del recurso de apelación interpuesto, que entre Jorge Alberto Fuentes Contreras y la sociedad Creidtitulos SAS, existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 4 de noviembre de 2005 y terminó el 16 de julio de 2016.

1. De la Indemnización por despido injusto.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciérne a la parte***

accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio – lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(...) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aseerción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". (Negrilla y subrayado por esta Sala).

Por su parte, el párrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, establece que: *“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 pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

Asimismo, el numeral 9º del literal “a” de ese mismo artículo, dispone que es una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo *“El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrijan en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono”*.

Ahora, para dar aplicación a esa norma, el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, ordenó la realización del 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 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 el *sub examine*, el hecho del despido se encuentra demostrado con la comunicación suscrita por la Directora de Gestión Humana de la demandada el 2 de julio de 2016 (fº 21 y 59), mediante la cual le comunicó a Jorge Fuentes Contreras:

*“La compañía ha decidido finalizar su contrato de trabajo por justa causa como consecuencia de su **bajo rendimiento en sus promedios de ventas.***

*Después de realizar un seguimiento sobre sus labores como vendedor externo durante varios meses podemos constatar que **su rendimiento laboral está muy por debajo de los promedios esperados**, a pesar de los requerimientos para que mejore o hemos obtenido resultados positivos.*

*Como consecuencia de todo lo anterior su contrato de trabajo finalizará el próximo 16 de julio de 2016 notificándole dentro de los quince días que confiere las normas laborales. **No existe menor duda que no cumplió cabalmente con sus funciones como vendedor externo que tiene asignadas, justificándose la terminación de su contrato de trabajo.***

Sírvase pasar por cuenta oficina administrativa para reclamar el valor de sus prestaciones sociales, igualmente hacemos entrega de los aportes para fiscales, a la seguridad social de sus tres (3) últimos meses, orden para practicarse examen médico de retiro, autorización para retirar las cesantías depositados en el fondo y su certificado laboral”.

También se allegó al plenario la comunicación del 2 de mayo y 2 de junio de 2016 (fº 19 y 20), en las que la demandada le comunicó al actor que “revisado los resultados de sus ventas durante el mes de abril y mayo, se encontró que no alcanzó la meta establecida, realizando un total de ventas por debajo de lo requerido. Lo requerimos, que establezca los correctivos necesarios para el cumplimiento de los presupuestos de ventas asignados”.

Al analizarse esas pruebas, para la Sala queda acreditado que la decisión de la empresa de terminar el contrato de trabajo la hizo consistir en “**el bajo rendimiento en sus promedios de ventas**”, es decir en lo dispuesto en el numeral 9º del artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, norma que como se dijo en párrafos anteriores exige el agotamiento del procedimiento descrito en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966¹, procedimiento que la encartada cumplió parcialmente pues solo demostró haber “*requerido al trabajador dos (2) veces*”, omitiendo presentarle “*un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes*”; toda vez que si bien entre folios 63 y 64 del expediente la demandada allegó las comunicaciones del 21 de junio de 2016, mediante las cuales se le informó al actor:

“Los días 02 de junio de 2016 y 13 de junio de 2016, le fueron enviadas a usted unas comunicaciones en las que se le advertía de un deficiente rendimiento en el trabajo que Usted viene mostrando en su condición de vendedor externo de Creditítulos, en relación con su propia capacidad y con el rendimiento promedio de los demás vendedores.

Siguiendo las ordenaciones del literal b) del artículo 2o. Del Decreto Reglamentario 1373 -de 1-966 le presentamos a usted el siguiente cuadro comparativo de rendimiento promedio de las actividades de ventas por parte de empleados que desempeñan las mismas labores que usted en la forma siguiente:

VENTAS	MARZO	ABRIL	MAYO	PROMEDIO
LEONOR CASTILLA	\$ 20.014.679	\$ 14.122.173	\$ 19.080.419	\$ 53.217.270
JORGE FUENTES	\$ 9.261.601	\$ 12.999.421	\$ 6.739.116	\$ 29.000.138
YAMIDIS QUINTERO	\$ 29.231.005	\$ 28.634.014	\$ 20.337.773	\$ 78.202.792

¹ “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 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”.

Sírvase usted presentar, dentro del término Improrrogable de ocho (8) días hábiles, sus correspondientes descargos por escrito, en relación con esa inconsistencia en los resultados de ventas, que establece definitivamente un deficiente rendimiento en su trabajo”.

A esas documentales no se les otorga valor probatorio como quiera que no obra en ella la firma de recibido por parte del extrabajador, por lo que mal se haría en afirmarse que este tuvo conocimiento de la misma; y si bien, en esos documentos se evidencia una nota que dice *“Firmo como testigo. El señor fuente no quiso firmar. Osiris Vásquez - Alicia E. Alvarado”*, esa situación no fue demostrada procesalmente a través de ningún medio probatorio, lo que le resta credibilidad, máxime si se tiene en cuenta que el entonces trabajador recibió todos los requerimientos hechos por la empresa, así como la carta de despido; documentos que fueron entregados para esas fechas, por lo que causa extrañeza a la Sala la aparente decisión del entonces trabajador de recibir esa comunicación.

Al ser lo anterior de esa manera, es claro entonces que la encartada en efecto omitió dar aplicación a lo dispuesto en el literal *“b”* del artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, esto es presentar al trabajador *“un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes”*, omisión que lleva consigo la determinación de declarar la injusteza de el despido del que fue objeto Fuentes Contreras el 16 de julio de 2016.

Llegados a este punto, aun en el evento en que se tuviera por probado que la empleadora hubiera presentado al trabajador el cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas y la oportunidad para rendir descargos por escrito, lo cierto es que los requerimientos previos efectuados el 2 de mayo y 2 de junio de 2016 (fº 19 y 20), fueron generales, como quiera que de su lectura no se concretan las metas a cumplir por parte del trabajador, no se indican valores, fechas y parámetros dispuestos por la empresa, que permitan evidenciar la deficiencia en el rendimiento que se le imputó a Jorge Alberto Fuentes Contreras en la carta de despido; así como tampoco se probó por parte de la pasiva, que se hubiera convenido un plazo

razonable para corregir esa supuesta deficiencia en el rendimiento del trabajador. Al respecto la jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencias como la SL5195 de 2021, tiene decantado:

“... Por tanto, se exigen básicamente dos elementos el requerimiento al trabajador con apego a la norma y la existencia de un cuadro que compare su rendimiento frente al de otros colaboradores que cumplan actividades similares que es lo que va permitir en realidad verificar que la persona esta por debajo de la medida mínima para la empresa y así garantizar la objetividad e igualdad en las decisiones que se puedan tomar en razón de su desempeño; sin que en este caso se observa el acatamiento del citado trámite

*... Si se observa bien, los dos primeros llamados a descargos **son muy generales no se concretan asuntos como valores, fecha, metas y parámetros establecidos que permitieran colegir la deficiencia en el rendimiento que se venía presentado, como tampoco se observa que se haya acordado un plazo razonable dentro del cual se le permitía corregir la situación** y, aun cuando, se afirma que persiste el deficiente rendimiento laboral de la trabajadora, **no se le presentó un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas que es dispensable en este caso para garantizar la objetividad**; lo que se hizo fue citarla por tercera vez a rendir a descargos, aunque esta vez se le detalló más en la imputación sobre su bajo desempeño y se habla de compromisos anteriores no hay prueba de ellos, como tampoco en este evento se avizora que con anterioridad se hubiera acordado con el patrono un término razonable para que enmendara sus falencias.*

*Aun en el evento de que los dos primeros se pudieran tener como los requerimientos ordenados en la norma, lo cierto es **tampoco cumplió, como ya se mencionó, con la entrega del cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas**, por lo que resulta claro que no se obedeció en debida forma el procedimiento que otorgaba validez a la causal alegada y no se le preaviso a la trabajadora con 15 días de antelación la terminación del contrato, en consecuencia no se acreditó debidamente la justeza del despido, como tampoco se demostró ninguna de las otras causales que se enunció”. (negritas y subrayas por fuera del texto original).*

Ante ese panorama, esta corporación encuentra acierto en la decisión adoptada por el juez de primer grado en la sentencia fustigada por Credititulos SAS, razón esa suficiente para confirmarla en lo que fue objeto de los reparos expuestos en el recurso de alzada.

Al confirmarse la sentencia apelada de conformidad con lo ordenado en el numeral 3º del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se condena al recurrente a pagar las costas de la segunda instancia.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, el 16 de octubre de 2019.

SEGUNDO: Condenar a Credititulos SAS, a pagar las costas de esta instancia, fíjese por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

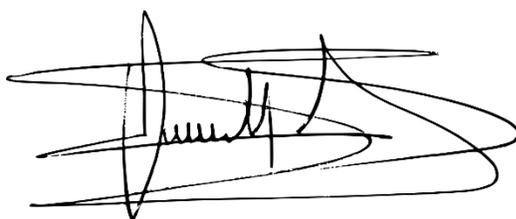
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado