



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, veintiuno (21) de abril de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	María Eugenia Muñoz Mora
DEMANDADA	Marketing Personal S. A
TRIBUNAL DE ORIGEN	Tribunal Superior Del Distrito Judicial de Cali Sala 011 de Decisión Laboral
JUZGADO DE ORIGEN	Juzgado Séptimo Laboral del Cto. de Cali
RADICADO	76001-31-05-007-2020-00081-01
TEMAS	Cto. a término indefinido-despido sin justa causa
CONOCIMIENTO	Apelación de sentencia
ASUNTO	Sentencia segunda instancia ¹

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por María Eugenia Muñoz Mora contra Marketing Personal S.A.

ANTECEDENTES

María Eugenia Muñoz Mora promueve demanda contra Marketing Personal S.A., pretendiendo: **i)** se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 22 de abril de 2013 y el 19 de julio de 2019, cuando finalizó por despido sin justa causa. Consecuencialmente, deprecia **ii)** el pago de indemnización por despido injusto; **iii)** moratoria del art.65 del CST; **iv)** intereses de mora; **v)** costas y agencias en derecho².

Fundamentó sus pretensiones en que fue contratada como gerente de zona por la demandada el 22 de abril de 2013. El contrato era a término indefinido y finalizó sin justa causa por decisión de la empleadora el 19 de julio de 2019. Cumplía horario de lunes a viernes de 8 am a 12 m y de 2 pm a 6 pm y los sábados, de 8 am a 2 pm. Su jefe directa era Sandra Roza -gerente regional-. Devengaba como salario promedio para el despido, la suma de \$5.045.000. Durante la vigencia del contrato fue una buena trabajadora, cumplidora de sus deberes, observando siempre buena conducta. En 2019, producto de la competencia en el mercado y por altibajos propios

¹ No 63 Control estadístico.

² 03SubsanacionDemanda03082020 Fl.6

de la comercialización y del mercado de bienes y servicios, comenzó a presentar una baja en las ventas que no solo se dio en la zona donde ella trabajaba sino a nivel nacional. El 19 de julio de 2019 le entregan carta de terminación de contrato con fundamento en la causal 9º del art. 62 del CST, sin preavisarle. Ese mismo día se levantó acta de descargos, conculcándole su debido proceso, por no contar con tiempo suficiente para realizar sus descargos³.

Marketing Personal S.A.⁴ se puso a las pretensiones relacionadas con el despido y sanción moratoria, aduciendo que el contrato finalizó por justa causa, debido al incumplimiento del contrato de trabajo, especialmente el de la cláusula octava, y el parágrafo 1 del contrato; en momento anterior a la terminación del contrato, agotó el respectivo proceso disciplinario, no siendo procedente el pago de lo pretendido en la demanda. La tardanza en el pago de la liquidación obedeció a que la demandante recibía un salario variable, siendo necesario consolidar los datos para obtener el salario base de liquidación Excepcionó: inexistencia de la obligación, pago, prescripción, buena fe.

Sentencia de Primera Instancia⁵

El 06 de abril de 2021, el Juzgado Séptimo Laboral del Cto. de Cali profirió sentencia cuya parte resolutive, según el acta que documentó lo actuado en esa oportunidad, es del siguiente tenor:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADA la EXCEPCIÓN de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, respecto de la pretensión tendiente a los INTERESES MORATORIOS reclamados, y NO PROBADAS las excepciones propuestas respecto de las demás pretensiones.

SEGUNDO: CONDENAR a la Sociedad MARKETING PERSONAL SA, a pagar a la señora MARIA EUGENIA MUÑOZ MORA identificada con CC. No. 31.533.466, por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO de que trata el Art. 64 CST, la suma de \$22.668.776,80

TERCERO: CONDENAR a la sociedad MARKETING PERSONAL SA, a pagar a la señora MARIA EUGENIA MUÑOZ MORA, por concepto de SANCIÓN MORATORIA de que trata el Art. 65 del CST, la suma de \$1.681.667.

CUARTO: ABSOLVER a la sociedad MARKETING PERSONAL SA, de las demás pretensiones propuestas en su contra.

QUINTO: COSTAS a cargo de la sociedad MARKETING PERSONAL SA, por haber sido vencida en juicio, para tal fin fíjese como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV en favor de la parte demandante. Líquidense por Secretaría”.

³ 03SubsanacionDemanda03082020 Fls.7/8

⁴ 12ContestacionDda04122020

⁵ 16ActaAudSent1rainstancia06042021

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, la parte **demandada**⁶ la recurrió en apelación, solicitando la revocatoria de la sentencia porque existe suficiente material probatorio, no sólo con las pruebas documentales, si no, con las testimoniales, referente al incumplimiento grave de las obligaciones por parte de la demandante, estando debidamente demostrada la justa causa de despido, con los mismos requerimientos que se expusieron en la sentencia y por el testimonio que también se mencionó en la sentencia.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia, ambas partes se abstuvieron de descorrerlo.

CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por el art.66, 66 A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

El *problema jurídico* se restringe en determinar si el contrato que vinculó a las partes finalizó con o sin justa causa.

Generalidades de los temas que serán abordados

Justas causas de terminación del contrato

El art. 62 del CST establece cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo, tanto por parte del empleador como del trabajador. Adicionalmente, dispone que, al finalizar la relación, la parte que termina la misma debe indicar los motivos por los cuales lo hace, sin que se pueda alegar una diferente en momento posterior.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha expresado en algunos pronunciamientos⁷, entre ellos, en la sentencia SL2351-2020, que para dar por terminado el contrato por justa causa se requiere: **i)** Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, **ii)** Inmediatez en la decisión, **iii)** Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST; **iv)** Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y; **v)** La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

En cuanto a la prueba de la terminación de contratos, la Alta Corporación a través de múltiples sentencias y en especial la SL5595-2019, indica que cuando se alega un despido injusto “[...] la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza del

⁶ 16ActaAudSent1rainstancia06042021 min 2:20:16 a 2:20:56

⁷ Véanse entre otras las sentencias SL3580 de 2022, SL2842 de 2022 y SL1971 de 2022.

mismo la debe acreditar el empleador, de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa”.

Caso concreto

A fin de formar el convencimiento judicial en torno a los temas asuntos de discusión, se decretaron las documentales glosadas al expediente y se recibieron algunas declaraciones, que ilustraron el proceso, así

Andrés González (representante legal de la demandada) ⁸	jefe jurídico de marketing personal. responde a las preguntas del apoderado de la parte demandante, PREGUNTO: si la señora no ha tenido llamados de atención en su hoja de vida por faltas disciplinarias como incumplimiento de horarios de trabajo desacatos a ordenes de sus superiores, CONTESTO; no es cierto. PREGUNTO: sírvase explicarle al despacho cuales fueron los incumplimientos a los horarios de trabajo desacato a órdenes de sus superiores y desatención a los horarios de trabajo que incumplió la señora María Eugenia Muñoz CONTESTO: no se presentó incumplimiento a los horarios, pero si a las órdenes de los superiores teniendo en cuenta, incluso obra en el expediente los recordatorios allegados por la gerente de área Sandra Milena Roso que además fue jefe directa de la señora María Eugenia muñoz donde se le señala el incumplimiento de las órdenes contractuales, la cual además establece en el código sustantivo del trabajo como una falta grave y como justa causa terminación del mismo. PREGUNTO: en concordancia con su respuesta anterior sírvase explicarle al despacho cual es la razón por la que la señora María Eugenia muñoz hubiera permanecido como gerente de zona durante 6 años, si usted acaba de decir que; incumplía las ordenes de los superiores, CONTESTO: si bien lo anterior se dio, porque ella tuvo el cumplimiento de los primeros 4 años, posteriormente se dio un incumplimiento de las mismas, hay que tener en cuenta que el contrato laboral es un contrato sucesivo que sus obligaciones deben darse día a día, no solamente como tal desde el inicio PREGUNTO: diga cómo es cierto sí o no que a la señora María Eugenia en los 6 años de laborar en la empresa MARKETING PERSONAL SA, le fueron reconocidos sus servicios cada año, con mensajes de felicitaciones por sus logros en su actividad como gerente de zona. CONTESTO: no es cierto, y aclara que en el último año se le realizaron más de 5 recordatorios en los incumplimientos contractuales, pues no es posible darle una felicitación a una persona que ha estado incumpliendo. PREGUNTO: de conformidad con su respuesta anterior sírvase explicar al despacho si la señora María Eugenia Muñoz como usted lo acaba de afirmar, solo presento fallas, en el último periodo del último año, cual es la razón por la cual no se le dio la oportunidad a ella, en atención a los 6 años de servicios para que corrigiera las fallas que estaba presentado en los últimos meses como se dijo. CONTESTO: Aclara que el incumplimiento se viene presentado en los últimos 2 años, como tal a la señora, se le hizo todo un acompañamiento por parte de la gerente de área Sandra milena roso, como se demostrara en su testimonio, que se le acompañó por 10 meses, para que resarciera y cumpliera las obligaciones contractuales, se le realizo recordatorios, se realizó todo un proceso que se llama el RIE, que lo hace la jefa directa de zona, donde le da las oportunidades de mejora, se le señala incluso como puede mejorar el cumplimiento de sus obligaciones, se realizaron más de tres veces este tipo de procedimientos, sin embargo no fue posible que la trabajadora mejorara en el cumplimiento de sus obligaciones, PREGUNTO: sírvase aclarar al despacho cuales eran las actividades concretas, que debe cumplir según el contrato de trabajo una gerente de zona en MARKETING PERSONAL SA como es el caso de la señora maría Eugenia muñoz, CONTESTO: En el contrato de trabajo de la señora maría Eugenia muñoz, están múltiples obligaciones entre las más importantes que ella debió desarrollar está la de conectividad, que está orientada a que en la zona que ella tenía como responsabilidad de generar los pedidos que se daban como tal en la misma. Las otras obligaciones estaban limitadas a un recaudo de cartera, de 33 a 42 días y al cumplimiento estimado de pedidos, es decir ella tenía que velar como tal en esa zona que estaba encargada y llevando más de 6 años en la compañía, por lo tal conocía perfectamente sus funciones tendría que estar
--	--

⁸ 16ActaAudSent1rainstancia06042021 min 13:20 a 24:35

	<p>muy pendiente que en esa zona se generaran los pedidos según los principios generales de la empresa PREGUNTADO: sírvase decirle al despacho como es cierto sí o no, que la señora maría Eugenia no se vinculó ni logro una estabilidad laboral de más de 6 años en MARKETING PERSONAL SA, gracias a recomendaciones o influencias de socios o directivos de la empresa 19:08. CONTESTO: 19:11 REFORMULA LA PREGUNTA A PETICIÓN DEL JUEZ. PREGUNTADO: 20:04 El artículo 62 del estatuto laboral establece las causas de terminación del contrato, con justa causa en el artículo 9 habla del deficiente rendimiento en el trabajo que es la causal que expresado la empresa y al final del artículo se establece que en ese caso de los numerales de 9 a 15 a la terminación del contrato por esa razón deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de 15 días. Sírvase responderle al despacho si la empresa MARKETING PERSONAL SA, cumplió con esa disposición legal de darle la oportunidad a la señora haciendo la carta de despido a la señora para que ella pudiera hacer su descargo y su defensa. 21-16 CONTESTO: La pregunta no es clara, toda vez que no se manifestó que esa haya sido la causal de terminación del contrato PREGUNTADO: Es conocido que las causales de terminación del contrato por justa causa están regladas en el artículo 62 del código sustantivo del trabajo sírvase manifestarle al despacho cual de esas causales es la que argumento la empresa para terminar el contrato de la señora maría Eugenia muñoz por justa causa, CONTESTO La causa esta señalada en el numeral sexto del articulo 61 relaciona cualquier violación a las obligaciones contractuales, en este caso se realizó la terminación del contrato de trabajo previo proceso disciplinario. PREGUNTO: Usted argumenta en casi todas las respuestas que ella fue despida previo proceso disciplinario, sírvase aclarar al despacho al momento del despido de la señora maría Eugenia muñoz no se le dio el termino para hacer sus correspondientes descargos: CONTESTO: previamente a la terminación del contrato se le realizo la carta de te descargos. Y en la audiencia de descargos se le dio el espacio a la trabajadora para que exponga sus justificaciones o las aclaraciones pertinentes frente al incumplimiento de sus obligaciones además teniendo en cuenta que previamente se le dio un espacio por 10 meses a la señora María Eugenia muñoz para que, en todos los requerimientos previos, se comprometía a mejorar el cumplimiento de sus obligaciones finalmente no fue posible para la empresa que se diera ese cumplimiento</p>
<p>María Eugenia Muñoz Mora (demandante)⁹</p>	<p>PREGUNTO: María Eugenia sírvase explicarle al despacho, cuál era su cargo en la empresa marketing personal. CONTESTO: era gerente de zona. PREGUNTO: cuales eran las funciones propias relacionadas con la consecutividad de ingresos, recaudo de cartera y cumplimiento estimado de pedidos. CONTESTO: yo tenía que estar obviamente todo el tiempo en la calle 8 horas, se hace conferencia de ventas, buscar nuevas asesoras al negocio, cobrar la cartera, que está siempre líderes negocio incorporar nuevas líderes en el motivar a la gente para pasar pedido También hacíamos lo que era en las calles. Hacíamos décadas de líderes de poner un están en las calles para recolectar señoras y motivarlas al negocio. PREGUNTO: quien fue su jefa directa los últimos meses en la compañía. CONTESTO: Sandra roso. PREGUNTO: Como ejecuto usted el cumplimiento de las relaciones contractuales relacionadas con la consecutividad de ingresos, recaudo de cartera y cumplimiento estimado de pedidos. CONTESTO: las campañas eran unas buenas otras no tan buenas, la cartera siempre era muy consiente que se debía cumplir, de hecho, mandaban un combo mágico, este combo se mandaba a todas las señoras ellas decidían si lo dejaban o lo devolvían, en muchas zonas y varias personas lo devolvían porque no les gustaba más sin embargo como eran comisiones fijas, convencía a las señoras para que las dejaran. PREGUNTO: explíqueme por favor al juzgado porque usted recibió como mínimo 3 requerimientos, recordatorios por incumplimientos a sus obligaciones a la terminación del contrato de trabajo. CONTESTO: realmente jamás se entendió esos recordatorios, porque cuando pasaban esos recordatorios los pasaban a todas las gerentes de zona, y por eso jamás se entendió porque no decían específicamente por que los enviaban y más que todo los pasaban cuando había comité a nivel regional que hacia la gerente y se los pasaban a todas, no había una sola que no le pasaran ese recordatorio, por lo cual nunca se entendió cuál era ese recordatorio. PREGUNTO: señora maría Eugenia, en 6 años en la empresa nunca entendió para que se le daba un recordatorio, donde dice expresamente que ha estado incumpliendo sus</p>

⁹ 16ActaAudSent1rainstancia06042021 min 25:48 a 38:11

obligaciones contractuales. CONTESTO: lo que pasa es que ahí decía, que cartera tal, que cobranza tal, pero ese recordatorio le fuera bien o le fuera mal siempre lo pasaban, de hecho, las compañeras decían, porque me pasan esto si esto, si yo cumplí, y mandaban recordatorio de campañas atrasadas. PREGUNTO: Ese recordatorio era igual para las personas que estaban cumpliendo o para las incumplidas. CONTESTO: para todas porque lo único que cambiaba era el nombre, se lo comparaba y en el recordatorio colocaban todas las variables o sea que según eso les iba mal a todas. PREGUNTO: Cuando usted recibió sus recordatorios, cuál era la conducta suya frente al recibo de los mismos. CONTESTO: Pues como le parece que la actitud mía no fue de peleona, yo lo recibía lo leí y firmaba y lo guardábamos de hecho la gerente regional y todas las gerentes siempre la llamaban por la alegría del grupo, nunca se peleaba nunca se coloca, pero, su conducta siempre fue buena, nunca se colocó problema a los recordatorios. PREGUNTO: explíqueme al juzgado cual es la diferencia entre estar entre tierra y sol. CONTESTO: las de tierra son las que tienen poco rendimiento y las de sol son las que tiene buen rendimiento, aunque las de tierra no siempre son malas. PREGUNTO: dígame al juzgado si usted al momento de salir de la empresa estaba en tierra o en sol. CONTESTO: en tierra. PREGUNTO: en cierto sí o no que antes del 17 de julio del 2019 se le hizo una citación a descargos relacionado con el hecho de haber cometido una presunta falta al parágrafo primero de la cláusula 12 del contrato de trabajo el cual indica, las partes califican como falta grave el incumplimiento de cualquiera de los párrafos establecidos por el empleador en cuanto a recoger cartera y recaudo de pedidos, es cierto sí o no que se le hizo una citación a descargos. CONTESTO: No señor, a mí me quitaron el 19 de junio, me pasaron la carta, pero ahí mismo, en el mismo momento que pasaron la carta de despido no fue un día antes, ni dos días, ni tres días antes fue el mismo día que la pasaron. PREGUNTO: señora María Eugenia explíqueme al juzgado usted como sostiene que no hubo descargos, que el nuevo descargo, si en la misma presentación de la demanda su apoderado indica que si hubo unos descargos CONTESTO: porque el mismo día me la pasaron, usted está diciendo que si el 17, a mi me despidieron el 19 y el mismo 19 me pasaron la carta de descargos. PREGUNTO: explique al juzgado Cómo fue el procedimiento de descargos adelantado que usted acaba de reconocer. CONTESTO: La gerente regional, me citó ese día ya habíamos terminado cierre, De hecho, ya yo sabía que me iban a sacar porque, porque me di cuenta por otras personas estaba conferencia, no me di ni cuenta ni por mi jefe sino, por unas compañeras de trabajo, termine mi conferencia, porque soy muy responsable con mi trabajo, mire a otra persona capacitándome en mi zona yo seguía haciendo mis cosas normal y en seguida me llama, ya habíamos terminado cierre cuando al otro día me llama, Sandra Marín ella me hablo y me paso una carta, diciéndome que me terminaron el contrato, y yo le dije; como así y porque, mira aquí esta, yo bueno señora lo firmo y coloque que no acepto, en la supuesta acta de descargos y ahí mismo me pasaron la carta de renuncia de despido perdón. PREGUNTO: Perfecto, muchas gracias usted. En Los hechos de la demanda indica que todas las compañías se encontraban pasando por un mal momento y con una baja en ventas a nivel nacional, explíqueme al juzgado, usted en qué basa como tales los argumentos CONTESTO: Eh sí, lo que pasa es que, Siempre lo veíamos en los resultados cuando se hacían las reuniones nos muestran los resultados a nivel país. Entonces veíamos que a nivel país que Bucaramanga que la costa que otras partes habían resultado muy bajos. Entonces decíamos, bueno, pero gracias a Dios no somos las más malas porque siempre hay gente que va por debajo de nosotros. De hecho, en la zona de nosotros había y siempre le decíamos, había otras condiciones diferentes de trabajo para la venta por catálogo, porque otras regiones que tenían ejemplo. La oficina de nosotros tenía pedido mínimo de 350, mientras que otras regiones tenían pedido de 300 y nosotros decíamos, pero porque nosotros tenemos que vender más que las demás y se supone que es un mismo catálogo había campañas buenas, había campañas no tan buenas eso ha pasado siempre en la venta directa. PREGUNTO: María Eugenia dígame al juzgado sí es cierto sí o no, que cuando usted fue despedido de la empresa, su área en general no su zona puntual, sino el área completa que abarcaba Santa Rosa se encontraba en nivel sol CONTESTO: no todas estaban en nivel sol. PREGUNTO: Finalmente, doña María Eugenia explíqueme si por el hecho de haber pasado 10 días desde el pago de la liquidación de su contrato de trabajo usted sufrió algún perjuicio CONTESTO: Como le Parece que no solamente en esa parte fueron 10 días, Claro que sí,

	<p>porque no cuenta con una plata, yo había adquirido compromisos con mi esposo y resulta que como no se pagaron se atrasaron. Algo que no quedo estipulado, yo realmente soy nueva en esto de poner demanda, soy nueva en primera vez que me pasa porque no me pareció justo. ¿De hecho eran como 15 o 20 días o un mes, si no estoy mal se llama marketing personal para pedir una referencia a algún acuerdo exactamente qué y el marketing? ¿Me dijeron María Eugenia, menos mal que me llamas y yo y eso que pasó, no es que tenemos un problema en su liquidación y yo a Dios que me van a dar más plata porque yo siempre que llamaba, esa era mi equipo cuando llamaba gloria a Dios que no nada más para ti, qué pasó? Imagínese, faltaron 300000 pesos en la liquidación y yo ay bendito sea Dios y no hay más plata. No solamente 300. Eso, lamentablemente no quedó estipulado. Por qué yo no se lo dije al doctor Ney y después de ese tiempo a mí me dieron 300000 pesos más de la liquidación que había quedado mal hecho. Sí, yo no llamo si yo lo llamo, nunca me había dado cuenta de esos \$300.000 pesos porque supuestamente ellos perdieron el contacto, mi correo, perdieron todo.</p>
<p>Franci Elena Cardona Gómez (citada por la parte demandante)- 10</p>	<p>Compañera de trabajo en la empresa Marketing, manifiesta que el trabajo fue en la calle, puerta a puerta vinculando señoras, cobrando sin importar el horario ni las condiciones climáticas, trabajando fines de semana, y desempeñaba el cargo de líder, y que la señora María Eugenia era su jefe, no conoce las situaciones que llevaron a la terminación de la relación laboral de la señora María Eugenia con la empresa, y tampoco conoce si la empresa le quedo debiendo dinero a la terminación de la relación laboral, informa que la demandante brindaba acompañamiento, para motivarlas a vender y era muy comprometida teniendo como base hablar muy bien de la empresa, siempre haciendo afiliaciones a las personas por catálogos, siempre variaba las campañas variando el tope de ventas,</p>
<p>Sandra Milena Rosa Vega- (citada por la parte demandada)11</p>	<p>Es contadora pública, Asesora comercial en alta gerencia, desempeñando asesoramiento a nuevas empresas. Manifiesta estar enterada de las razones por las cuales esta citada a la audiencia, como testigo y la vinculación que tuvo con la empresa marketing personal, se dio a partir de agosto del 2016, hasta el 26 de julio del 2019, dentro de las funciones estaba estructurar los presupuestos comerciales, tenía a cargo los gerentes de zona, y la función era que los gerentes de zona dieran cumplimiento a los presupuestos capacitándolos, siendo así jefe de María Eugenia Muñoz haciéndole la capacitación y seguimiento al cumplimiento de las ventas, por 10 meses hasta su desvinculación, se precisa que una vez llega al cargo, se percata que la hoy demandante estaba en proceso de acompañamiento por los incumplimientos que venía presentando a las obligaciones propias del contrato, como gerente de zona, debido a eso la empresa tiene un protocolo que debió implementarse con la señora María Eugenia Muñoz que era el proceso de acompañamiento, por razón al incumplimiento de las metas aplicando el procedimiento RIE, que es realizar reuniones más seguidas, para que la gerente mejores en sus habilidades alcanzándose hacer en 4 oportunidades, sin obtener que Maira Eugenia Muñoz rindiera frente a las metas, aclara que los recordatorios solo se envían a las personas que incumplen sus obligaciones contractuales, afirma que esa fue la razón por la citación a descargos, después de los acompañamientos realizados por la empresa, en la citación a descargos se le informa a la gerente, la cual atiende en la hora y fecha asignada, haciendo la lectura de la acta de descargos en la cual se detalla claramente, cuáles son las funciones del cargo, las obligaciones contractuales, lo que tiene que ver con la consecutividad, los múltiples incumplimientos que ha tenido en las últimas campañas, en este caso las campaña 7, 8, y 9 que no cumplió con las funciones en consecutividad, lo mismo en el tema de recaudo la hoy demandante muy consiente a todo dijo que si, después de que se aceptan los descargos, se hace el acta, se firma el acta y con base en eso la empresa hace el análisis de la historia, de todo lo que sucedió, de los ries que se envían, de los planes de acción de los recordatorios que se levantan cada vez que la gerente tiene incumplimiento, y se anexa la acta de descargos donde finalmente la empresa toma la decisión, y la decisión fue dar por terminado el contrato de trabajo de María Eugenia, supone que la empresa si le quedo debiendo a la demandante parte del salario, afirma que el problema con la hoy demandante el incumplimiento de las obligaciones siempre fue permanente, aclara que el informe era público para todas las gerentes de</p>

¹⁰ 16ActaAudSentIraInstancia06042021 min 45:33 a 1:05:12

¹¹ 16ActaAudSentIraInstancia06042021 min 1:06:37 a 1:46:58

	zona, los recordatorios eran personales, pero que en los RIES, se mostraban los resultados de las diferentes variables contractuales, y se colocaban metas de acuerdo a los ingresos y las diferentes obligaciones contractuales, entera al despacho la demandante se excusaba, por el rendimiento en el entendido que las lideres le disminuyeron, y no logro consolidar su grupo de trabajo, especifica las diferencias entre líder y gerente de zona, siendo las lideres factor fundamental en apoyo a las gerentes. Le confirma al despacho que los descargos se realizaron el 19 de julio del 2019. Y el mismo día le paso la carta de despido.
--	--

Del haz probatorio recaudado en el proceso, la Sala concluye, como o hizo el A-quo, que la pasiva no logró acreditar la justicia del despido, razón por la cual hay lugar al pago de la indemnización correspondiente. Al expediente no se aportó constancia de que los descargos se hayan llevado a cabo -como garantía del derecho de defensa-, y mucho menos que se expusieran en la terminación de la relación laboral, las causales que se le endilgaron a la demandante como justas causas del despido, que refiere al contestar la demanda, se fincan en la cláusula octava del contrato de trabajo, situación que no relacionó en la comunicación del despido, no pudiendo ser alegada en el escenario judicial.

El escrito de terminación se limitó a narrar los incumplimientos a las obligaciones frente a las metas de la empresa, sin que se satisfaga lo exigido en el art.62 del CST, en torno a esa causal, es decir, el preaviso de 15 días y, tratándose del bajo rendimiento en relación con lo esperado, tampoco se acreditó el plazo razonable desde la advertencia, hasta el momento de terminación, que se hubiera dado a la trabajadora a efectos de corregir¹².

No se discute que la demandada despidió a María Eugenia Muñoz mora el 19 de julio de 2019. Se lee en la carta en que se anuncia el despido:

“No dar cumplimiento a su obligación de tener cada campaña una consecutiva igual o superior al 80%, debido que, coma en campaña 201907 tuvo una consecutividad de 73.86% en campaña 201908 de 74.80% y en campaña 201909 de 79.50%.

No dar cumplimiento a su obligación de tener cada campaña un cumplimiento estimado de pedidos igual o superior al 98% debido que, en campaña 201907 tuvo un cumplimiento de estimado de pedidos de 90% en campaña 201908 del 90%.

No dar cumplimiento a su obligación de tener cada campaña un recaudo de carácter de cartera 33 días igual o superior al 93% debido que, en campaña 201906 tuvo un recaudo de cartera 33 días del 86.97%.

No dar cumplimiento a su obligación de tener cada campaña un recaudo de cartera de 42 días igual o superior al 97% en campaña 2019006 tuvo un recado de carretera 42 días del 90.27% en campaña 2001907 de 95.63%.

¹² Art.62 CS. Numeral 9° “9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

No dar cumplimiento a su obligación de tener cada campaña un total de ingresos de 30 debido que en campaña 2019008 tuvo un cumplimiento de 24 ingresos.

los hechos mencionados constituyen falta grave de sus obligaciones laborales por lo cual la empresa no le queda otra alternativa que finalizar su contrato de trabajo en la forma ya indicada¹³."

Adecuándose la conducta no expresada por la empleadora, se atiende, como se dijo, a la contenida en el numeral 9° del art. 62 del CST, sin que haya prueba en el expediente de acciones correctivas adoptada por la empleadora, o que haya instado a la trabajadora al mejoramiento del rendimiento; tampoco, que se le haya dado la oportunidad de expresar las razones por las cuales, durante los meses de junio y julio de 2019, el rendimiento no fue el esperado. En cuanto a los descargos como oportunidad para ejercer la defensa la trabajadora, se aprecia citación a la diligencia de descargos, más no acta que dé cuenta de su celebración.

Respecto a conductas del empleador tendientes a conocer la motivación de la conducta o de los resultados de la trabajadora, se aportaron tres comunicaciones, en que se recalca el cumplimiento del deber, desconociéndose la fecha de recibido por parte de la trabajadora y en ellos, no se aprecian actividades de corrección sugeridas u ordenadas, como tampoco la indagación de motivos a que se viene haciendo referencia¹⁴, con miras a obtener el mejoramiento. Tampoco se tuvo en cuenta que la trabajadora presentaba una vinculación de seis (06) años con la empleadora, sin que se presentaran bajas de rendimiento, o por lo menos de ello no obra prueba en el proceso.

Por lo dicho, se **confirmará** la decisión conocida en apelación, sin que proceda la Sala, bien a liquidar la indemnización, bien a pronunciarse en torno a la condena de pago de sanción moratoria o costas procesales también impuestas a la pasiva, por no ser objeto del recurso de apelación.

COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de Marketing Personal S. A, por haber resultado vencida en el recurso. Se fijan como agencias en derecho en el equivalente un salario mínimo mensual vigente (1 SMLMV).

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

¹³01 ExpedienteFisicoDigital FIS. 23 a24

¹⁴ 12ContestacionDda04122020. fls.46/48.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 06 de abril de 2021.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la pasiva. Se fijan agencias en derecho en el equivalente a un salario mínimo mensual vigente (1 SMLMV).

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la secretaria del H. Tribunal Superior de Cali, para su notificación.

Las Magistradas,


MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA


CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE


GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS