REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

Palacio de Justicia "Pedro Elías Serrano Abadía", Piso 9º Torre B

J15lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

# E D I C T O

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, NOTIFICA A LAS PARTES LA SENTENCIA No. 02 DEL 31/03/2023 PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO**

| | |
|---|---|
| RADICACION | 76001410500420210044400 |
| CLASE DE PROCESO | ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA |
| DEMANDANTE | ANDRES FERNANDO LEON ROJAS |
| DEMANDADO | TELECENTER PANAMERICANA – DIRECT TV COLOMBIA. |

**El presente EDICTO se fija en el portal web de la rama judicial, micrositio del Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali a las 8:00 A.M. del día Doce (12) de Marzo de Dos Mil Veintitrés (2023)**

EDDIE ESCOBAR BERMUDEZ

Secretario

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**

Palacio de Justicia "Pedro Elías Serrano Abadía" Torre B Piso 9º Cali – Valle

j15lccali@cendoj.ramajudicial.gov.co

REF: ORDINARIO DE UNICA INSTANCIA
DTE: ANDRES FERNANDO LEON ROJAS
DDO: TELECENTER PANAMERICANA LTDA
RAD: 76001-41-05-007-2021-00444-01.

En Santiago de Cali, al treintaiuno (31) días del mes de marzo de dos mil veintitrés (2023), el suscrito Juez Quince Laboral del Circuito de Cali, vencidos los términos de alegaciones de conclusión, profiere la

**SENTENCIA No. 02**

El tema a tratar en este trámite de consulta, se determina en el derecho que tengan o no el demandante, de obtener de los demandados el reconocimiento y pago de una indemnización por despido sin justa causa debidamente indexada.

Da origen al presente pronunciamiento, la demanda ordinaria de mínima cuantía presentada por FERNANDO LOZADA ESCOBAR repartida y admitida por el juzgado 7 Municipal de Pequeñas Causas Laborales quien, agotado el trámite respectivo, mediante sentencia No. 14 del 14 de marzo de 2023, declaró probada las excepciones de fondo promovidas por el demandado, y condenó en costa en la suma de cien mil pesos al demandante.

Como quiera que en grado jurisdiccional de consulta se faculta al Despacho para el análisis integral de la sentencia proferida por el juez municipal, una vez revisada la actuación y no encontrándose demostrada causal alguna que obliguen a nulitarla, procediendo a proferir sentencia de consulta para lo cual, ha de tenerse como tema de revisión la de establecer si estuvo conforme a derecho y a las pruebas recaudadas la decisión de la Juez Municipal de Pequeñas Causas, mediante la cual absolvió al demandado de las pretensiones de su contraparte.

**De la Demanda:**

La parte actora a través de apoderado judicial, manifiesta que el demandante ingresó a laborar a Telecenter Panamerica Ltda., desde el 3 de diciembre de 2013 hasta marzo de 2014, en igual forma precisa que desde diciembre de 2014 fue contratado por el mismo demandado mediante contrato de trabajo a término

indefinido, dándolo por terminado aduciendo justas causas por parte del empleador hoy demandado, agrega que su último cargo hasta el 17 de diciembre de 2020 fecha en la que fue despedido fue ejecutivo de retención, precisa que con ocasión a la pandemia Covid 19, se implementó el trabajo desde casa, el cual trajo problemas frecuentes es decir entrecortadas o robotizadas debido a las fallas que se presentaba en el sistema general de Telecenter, igualmente aduce que comenzó a padecer problemas de salud como apnea de sueño, estrés crónico, insomnio obesidad y deterioro del estado de salud, siendo incapacidad varias veces y que al momento del despido se encontraba enfermo y en tratamiento médico, advierte que los hechos que relaciona el demandado que cometió como son los de colgar llamadas o cliqueo, ni siquiera es clara al momento de explicarla y en ninguna de las 5 llamadas que se responsabilizan en el incumplimiento de su obligaciones laborales, no hay certeza que la finalización de la comunicación sea con el presunto cliqueo, faltas que alega el demandado como justa causa para terminar el contrato.

**De la contestación de demanda:**

En audiencia del 4 de marzo de 2020 el Juzgado 7 Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, se constituye en audiencia pública convocado el demandado contesta la demanda, dando lectura al escrito que previamente remitió al juzgado, la cual se procede a agregar a la providencia.

1. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho que contiene varios supuestos fácticos que trasgreden las exigencias del numeral 7 del artículo 25 del CPT y de cotera impiden su respuesta en los términos del numeral 3 del artículo 31 del mismo estatuto.

   En todo caso y con el ánimo de dar respuesta al Despacha, es necesario señalar que, mi representada es una empresa que presta servicios de atención de llamadas telefónicas nacionales e internacionales o centros de contacto para la atención al público de conformidad al giro ordinario de sus negocios; así mismo, es una empresa totalmente independiente, tanto administrativa como financieramente de otras empresas que hagan parte del grupo al que pertenece.

2. **NO ES CIERTO.** Toda vez que el demandante y mi representada celebraron el día 03 de diciembre de 2013 un contrato individual de trabajo a término fijo por tres (3) meses, el cual con posterioridad y de mutuo acuerdo pasó a ser a término

   indefinido, con ocasión a la cláusula suscrita entre las partes el 02 de diciembre de 2014, el cual finalizó con justa causa imputable al trabajador.

3. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho que contiene varios supuestos de hecho, lo cual contraviene las exigencias del numeral 7 del artículo 25 del CPT y de cotera dificultad el ejercicio del derecho de defensa y contradicción de mi representada en los términos exigidos en el numeral 3 del artículo 31 del mismo estatuto.

   En todo caso y con el ánimo de ofrecer una respuesta al hecho, resulta necesario precisar que el demandante y mi representada celebraron el día 03 de diciembre de 2013 un contrato individual de trabajo a término fijo por tres (3) meses, el cual con posterioridad y de mutuo acuerdo pasó a ser a término indefinido, con ocasión a la cláusula suscrita entre las partes el 02 de diciembre de 2014.

   Es de resaltar que en la carta de terminación del contrato de trabajo, mi

Es de resaltar que en la carta de terminación del contrato de trabajo, mi representada de manera clara, completa y oportuna expuso las razones por las que se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante de manera unilateral con justa causa de conformidad con lo previsto en los numerales 2, 4 y 6 del literal A) del artículo 62 del CST modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del CST, así como lo indicado en el numeral 1 del artículo 42, los numerales 2, 9, 11, 17, 26, 39, 40 y 45 del artículo 43, el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, esto es, el Marco de Cultura de La Compañía, en el apartado "Para el Call Center", los literales a), b) y c) del artículo 49 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa y la Política de Negocio Retención Colombia.

4. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho que contiene varios supuestos de hecho, lo cual contraviene las exigencias del numeral 7 del artículo 25 del CPT y de cotera dificultad el ejercicio del derecho de defensa y contradicción de mi representada en los términos exigido en el numeral 3 del artículo 31 del mismo estatuto.

En todo caso y con el ánimo de ofrecer una respuesta al hecho, resulta necesario precisar que el demandante y mi representada el día 03 de diciembre de 2013 suscribieron un contrato de trabajo a término fijo para desempeñar las funciones de EJECUTIVO DE SERVICIO AL CLIENTE, posteriormente y por mutuo acuerdo entre las partes el 01 de agosto de 2018 se celebró un Otrosí en el cual se acordó que de manera transitoria y temporal a partir del 01 y hasta el 31 de agosto de 2018 desempeñaría el cargo de EJECUTIVO DE RETENCIÓN, así mismo y

posteriormente el 02 de diciembre de 2018 se celebró un Otrosí en el cual se acordó que a partir del 02 de diciembre de 2018 y hasta el 02 de febrero de 2019 el demandante realizaría una asignación temporal en el cargo de EJECUTIVO DE RETENCIÓN.

Finalmente, y de conformidad a la descripción del cargo, las funciones desempeñadas por el demandante en el cargo de EJECUTIVO DE SERVICIO AL CLIENTE eran las de, asistir a las capacitaciones en los horarios programados, asistir a los turnos de trabajo de acuerdo a la programación semanal en el horario establecido, ingresar a las aplicaciones de cada operación y manejar de manera confidencial e intransferible las claves de usuario que la compañía le asigne, dejar registro (Contacto y trazabilidad de la llamada) en diferentes aplicativos de la compañía, según el proceso definido en capacitación, hacer uso adecuado de las herramientas de trabajo, Cumplir con los procedimientos de soporte técnico establecidos, atender y estar disponible a los diferentes cambios y focos de negocio, atender con calidad y oportunidad las solicitudes de los diferentes clientes según el skill a que tenga que atender o que sea sugerido por el Supervisor, en el caso del aquí demandante, retener clientes, ofreciendo promociones, paquetes, entre otros, así como las funciones estipuladas en el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada.

Adicional a lo anterior es importante precisar que el señor ANDRES FERNANDO LEÓN ROJAS nunca presto servicios a DIRECTV COLOMBIA a través de mi representada TELECENTER PANAMERICANA LTDA.

5. **NO ES CIERTO.** Se trata de un hecho que contiene varios supuestos de hecho, lo cual contraviene las exigencias del numeral 7 del artículo 25 del CPT y de cotera dificultad el ejercicio del derecho de defensa y contradicción de mi representada en los términos exigido en el numeral 3 del artículo 31 del mismo estatuto.

En todo caso y con el ánimo de ofrecer una respuesta al hecho, resulta necesario precisar que el demandante y mi representada el día 03 de diciembre de 2013 suscribieron un contrato de trabajo a término fijo para desempeñar las funciones de EJECUTIVO DE SERVICIO AL CLIENTE, posteriormente y por mutuo acuerdo entre las partes el 01 de agosto de 2018 se celebró un Otrosí en el cual se acordó que de manera transitoria y temporal a partir del 01 y hasta el 31 de agosto de 2018 desempeñaría el cargo de EJECUTIVO DE RETENCIÓN, así mismo y posteriormente el 02 de diciembre de 2018 se celebró un Otrosí en el cual se acordó

que a partir de dicha data y hasta el 02 de febrero de 2019 el demandante realizaría una asignación temporal en el cargo de EJECUTIVO DE RETENCIÓN, cargo el cual desempeño hasta el momento de la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

6. **NO ES CIERTO.** En primer lugar, se trata de un hecho que contiene varios supuestos de hecho, lo cual contraviene las exigencias del numeral 7 del artículo 25 del CPT y de cotera dificultad el ejercicio del derecho de defensa y contradicción de mi representada en los términos exigido en el numeral 3 del artículo 31 del mismo estatuto.

   Sin perjuicio de lo anterior y sobre el particular, vale la pena señalarle al Despacho que debido a la pandemia mundial del COVID-19 se implementó el trabajo en casa, de conformidad a los decretos expedidos por el Gobierno Nacional, sin embargo esta situación no afectó la prestación del servicio, lo anterior, en la medida que mi representada no tuvo para la fecha de los hechos aquí debatidos reporte alguno realizado, tanto por las centrales a nivel nacional ni por el demandante donde haya sido informada de alguna afectación en el sistema o las llamadas, como erradamente se señala en el presente hecho, pues es de anotar que el demandante desde la diligencia de descargos **CONFESÓ NO HABER REPORTADO** a su supervisor en turno de las supuestas fallas que ahora pretende señalar, máxime cuando este tenía pleno conocimiento del trámite a seguir cuando, en gracia de discusión, se presentaba dichos inconvenientes.

7. **NO ES CIERTO COMO ESTA REDACTADO.** Se trata de una apreciación subjetiva del apoderado del demandante, que carece de soporte fáctico y jurídico, y adicionalmente, se destaca que corresponde a un supuesto narrado en forma antitécnica, en la medida que sugiere reconocimientos distintos y/o adicionales a los demás ejecutivos de retención, lo que impide su respuesta en los términos del numeral 3 del artículo 31 del CPT y S.S.

   Sin perjuicio de lo anterior y sobre el particular, vale la pena señalarle al Despacho que el actor no solo fue sujeto de un proceso disciplinario por conductas antitécnicas y que atentaban en contra de la operación de la Compañía para el año 2016, pues tal como se demostrará con los soportes documentales, éste fue sujeto nuevamente de un proceso disciplinario en el año 2020 en el cual quedaron plenamente comprobadas las conductas endilgadas y cometidas por el

demandante que conllevaron a la terminación unilateral y con justa causa por parte de mi representada el 17 de diciembre de 2020.

Por último, es preciso indicar que mi representada ha sido cumplidora de sus deberes como empleadora del demandante reconociendo y pagando oportunamente sus salarios y prestaciones sociales desde el inicio del vínculo laboral.

8. **NO ES CIERTO.** Toda vez que de conformidad al contrato de trabajo a término fijo suscrito entre el demandante y mi representada el 03 de diciembre de 2013 se acordó como remuneración la suma de $749.205, posteriormente y conforme al Otrosí firmado por mutuo acuerdo entre las partes el 02 de diciembre de 2018 se pactó como remuneración la suma de $934.950, por último y acorde con la certificación laboral expedida por mi representada el 20 de octubre de 2021, el último SALARIO BÁSICO MENSUAL devengado por el demandante ascendió a la suma de **$1.016.057.** En cuanto a las comisiones mencionadas en el hecho, es necesario precisar que las mismas variaban dependiendo de la matriz que mide la producción de cada ejecutivo de retención, las que igualmente fueron reconocidas por parte de mi representada de manera completa y puntual.

9. **NO ES CIERTO.** Nuevamente incurre el apoderado del actor en una serie de imprecisiones y manifestaciones de carácter subjetivo y por demás narradas de manera general e indeterminada, carentes de soporte fáctico y jurídico, y adicionalmente, lo que impide abiertamente la respuesta concreta de este hecho en los términos del numeral 3 del artículo 31 del CPT y S.S.

   Sin perjuicio de lo anterior, es necesario mencionar que existen dos turnos al interior de mi representada, los cuales comprenden horarios distintos y se programan de manera escalonada dependiendo la necesidad del servicio entre las 8:00 am y las 8:00 pm., el máximo de horas laboradas por trabajador en la semana fluctúa entre 42 y 46 horas, esto es sin que superen las 48 horas a la semana, en los cuales pudo haber prestado el servicio el demandante, y dentro de los cuales mi representada siempre ha sido cumplidora y respetuosa del tiempo de descanso a sus colaboradores, en este caso del demandante.

10. **NO ME CONSTA.** Se trata de un hecho que guarda relación con la historia clínica del demandante, por lo tanto, dicha información goza de confidencialidad por estar sometida a reserva profesional.

Al respecto, el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007, señala *"Reserva de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer (…)". "(Parágrafo. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional)".*

Por su parte, el artículo 2º del Decreto 1918 de 2009, señala *"(…) En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador".*

Aunado a lo anterior, es el caso precisar que al momento del despido con justa causa el demandante no se encontraba incapacitado, en proceso de rehabilitación o de reubicación, no tenía restricciones medicas vigentes, ni se encontraba en proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Por ultimo es necesario precisar que en el examen médico de egreso realizado al demandante el 21 de diciembre de 2020 no se indicó que el mismo padeciera de las supuestas patologías descritas en el presente hecho, ni se dejaron antecedentes de las mismas.

11. **NO ES CIERTO.** Toda vez que, para el 17 de diciembre de 2020, fecha de finalización del contrato de trabajo unilateral con justa causa, el actor no se encontraba incapacitado, tampoco en proceso de rehabilitación o de reubicación, no tenía restricciones médicas vigentes, ni se encontraba en proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral, en lo demás se trata de apreciaciones subjetivas de la parte demandante que carecen de soporte fáctico y jurídico.

    Por último y contrario a lo manifestado en el presente hecho, en el examen de egreso practicado al demandante el 21 de diciembre de 2020 no se indica que éste sufriera o tuviera antecedentes de las patologías o enfermedades narradas ni se observan recomendaciones frente a las mismas.

12. **NO ES CIERTO.** Nuevamente incurre el apoderado del actor en una serie de imprecisiones y manifestaciones de carácter subjetivo, carentes de soporte fáctico y jurídico que impide abiertamente la respuesta concreta de este hecho en los términos del numeral 3 del artículo 31 del CPT y S.S.

    Sin perjuicio de lo anterior, es necesario mencionar que, mi representada desplegó una investigación técnica a efectos de demostrar los incumplimientos del demandante, verificando irregularidades graves de cara al procedimiento de retención que era de conocimiento pleno del demandante, tal y como se deprende de la diligencia de oportunidad de escucha, en la que el demandante **ofrece una serie de confesiones que permiten a la empresa esclarecer finalmente las conductas en que incurrió el señor LEÓN ROJAS**, al incumplir las Políticas de Retención, Reglamento Interno de trabajo y lo dispuesto en el Marco de Cultura de la Compañía, específicamente en el apartado "Para el Call Center"de manera deliberada y negligente.

    Es claro que, aquí lo que se intenta por parte del extremo activo es inducir en error al Despacho, desplegando una serie de apreciaciones de orden subjetivo y sin soporte técnico, que pretenden distraer al Despacho de las verdaderas causas que dieron origen a la terminación del su contrato de trabajo, ampliamente sustentado al momento de su notificación y con plena garantía de sus derechos a la contradicción y defensa dentro del proceso disciplinario adelantado por las conductas irregulares advertidas por mi representada.

13. **NO ES CIERTO.** Nuevamente incurre el apoderado del actor en una serie de imprecisiones y manifestaciones de carácter subjetivo, carentes de soporte fáctico y jurídico, lo que impide abiertamente la respuesta concreta de este hecho en los términos del numeral 3 del artículo 31 del CPT y S.S.

    Sin perjuicio de lo anterior, es necesario mencionar que, mi representada desplegó una investigación técnica a efectos de demostrar los incumplimientos del demandante, verificando en todo caso irregularidades graves de cara al procedimiento de retención que era de conocimiento pleno del demandante, tal y como se deprende de la diligencia de oportunidad de escucha, en la que el demandante **ofrece una serie de confesiones que permiten a la empresa esclarecer finalmente las conductas en que incurrió el señor LEÓN ROJAS**, al incumplir las Políticas de Retención, Reglamento Interno de trabajo y lo dispuesto en el Marco de Cultura de la Compañía, específicamente en el apartado "Para el Call Center" de manera deliberada y negligente.

    Es claro que, aquí lo que se intenta por parte del extremo activo es inducir en error al Despacho, desplegando una serie de apreciaciones de orden subjetivo y sin soporte técnico, que pretenden distraer al Despacho las verdaderas causas por la

cuales mi representada finalizó el contrato de trabajo con justa causa del actor, ampliamente sustentado al momento de su notificación y con plena garantía de sus derechos a la contradicción y defensa dentro del proceso disciplinario adelantado por las conductas irregulares advertidas por mi representada.

14. **NO ES CIERTO.** Nuevamente incurre el apoderado del actor en una serie de imprecisiones y manifestaciones de carácter subjetivo, carentes de soporte fáctico y jurídico, lo que impide abiertamente la respuesta concreta de este hecho en los términos del numeral 3 del artículo 31 del CPT y S.S.

    Sin perjuicio de lo anterior, es necesario mencionar que, mi representada desplegó una investigación técnica a efectos de demostrar los incumplimientos del demandante, verificando en todo caso irregularidades graves de cara al procedimiento de retención que era de conocimiento pleno del demandante, tal y como se deprende de la diligencia de oportunidad de escucha, en la que el demandante **ofrece una serie de confesiones que permiten a la empresa esclarecer finalmente las conductas en que incurrió el señor LEÓN ROJAS**, al incumplir las Políticas de Retención, Reglamento Interno de trabajo y lo dispuesto en el Marco de Cultura de la Compañía, específicamente en el apartado "Para el Call Center" de manera deliberada y negligente.

    Es claro que, aquí lo que se intenta por parte del extremo activo es inducir en error al Despacho, desplegando una serie de apreciaciones de orden subjetivo y sin soporte técnico, que pretenden distraer al Despacho las verdaderas causas por la cuales mi representada finalizó el contrato de trabajo con justa causa del actor, ampliamente sustentado al momento de su notificación y con plena garantía de sus derechos a la contradicción y defensa dentro del proceso disciplinario adelantado por las conductas irregulares advertidas por mi representada.

15. **NO ES CIERTO como está redactado.** Toda vez que como se desprende de la comunicación del 04 de enero de 2021 mi representada dio respuesta a la solitud presentada por el demandante le día 18 de diciembre de 2020, indiciándole: *"(…) que su solicitud de la referencia no se puede equiparar a los recursos de apelación y reposición previstos en la ley, en la medida que es un trámite disciplinario interno que no es asimilable a los procesos judiciales o administrativos previstos en la normatividad vigente"*, sin embargo dicha solicitud fue resuelta por mi representada manteniendo su decisión de terminación unilateral del contrato con justa causa adoptada y notificada al demandante el 17 de diciembre de 2020.

16. **NO ES CIERTO.** Nuevamente incurre el apoderado del actor en una serie de imprecisiones y manifestaciones de carácter subjetivo, carentes de soporte fáctico y jurídico, y adicionalmente, destacando que la narración propuesta en este hecho corresponde a supuestos antitécnicos y sin soporte jurídico, pues el hecho se encuentra narrado desde una perspectiva subjetiva, carente de soporte técnico y jurídico, lo que impide abiertamente la respuesta concreta de este hecho en los términos del numeral 3 del artículo 31 del CPT y S.S.

    Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de dar contestación al mismo, se trata de un hecho que guarda relación con la historia clínica ocupacional del demandante, por lo tanto, dicha información goza de confidencialidad por estar sometida a reserva profesional.

    Al respecto, el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007, señala *"Reserva de la historia clínica ocupacional. La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer (…)". "(Parágrafo. En ningún caso, el empleador podrá tener acceso a la historia clínica ocupacional)".*

Por su parte, el artículo 2º del Decreto 1918 de 2009, señala *"(…) En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador"*.

Así mismo, es necesario mencionar que, para el momento del despido con justa causa el demandante no se encontraba incapacitado, en proceso de rehabilitación o de reubicación, no tenía restricciones medicas vigentes, ni se encontraba en proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral, razón por la cual mi representada no tenía la obligación legal de solicitar ante el Ministerio de Trabajo autorización para despedir al demandante.

Se opuso a las pretensiones y propuso la excepción de prescripción e inexistencia de la obligación.

A continuación, el juzgado procedió a suspender la audiencia y se programa su reanudación para el mismo día a las 4:00 pm para continuar con la misma.

Continuando con la audiencia, el demandado Directv Colombia Ltda., a través de apoderada judicial procedió a contestar la demanda, para lo cual dio lectora del escrito que previamente había remitido al despacho la cual se trascribe en esta providencia.

1. **NO ME CONSTA.** Toda vez que mi representada es una empresa distinta a **TELECENTER PANAMERICANA, DIRECTV COLOMBIA LTDA** es una empresa dedicada a la prestación del servicio de telecomunicaciones, actividad para la cual cuenta con un registro como operador de telecomunicaciones otorgado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, en donde se relacionan las actividades que puede ejecutar, tal y como se encuentra descrito en el Certificado de existencia y Representación que se aporta con esta contestación.

2. **NO ME CONSTA.** En la medida que se trata de un hecho que guarda relación con un tercero como lo es la sociedad **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** y en cuyas circunstancias de tiempo, modo y lugar no participó ni tuvo conocimiento alguno mi representada.

3. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

4. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

   En todo caso se aclara que, en lo que respecta a mi representada, **DIRECTV COLOMBIA LTDA JAMÁS** ha sostenido relación laboral ni de ninguna otra naturaleza con el demandante, razón por la que el actor **JAMÁS** ha prestado servicio alguno a su favor, tampoco lo ha prestado a través de **TELECENTER PANAMERICANA LTDA,** de conformidad a la certificación expedida por **DIRECTV COLOMBIA LTDA** el 03 de octubre de 2022.

5. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

6. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

7. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

8. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

9. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

10. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

11. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

12. **NO ME CONSTA.** En la medida que el hecho guarda relación con la supuesta terminación de la relación laboral entre el demandante y su empleador la sociedad **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** en cuyas circunstancias de tiempo, modo y lugar, se insiste no participó mi representada.

13. **NO ME CONSTA.** En la medida que el hecho guarda relación con la supuesta terminación de la relación laboral entre el demandante y su empleador la sociedad **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** en cuyas circunstancias de tiempo, modo y lugar, se insiste no participó mi representada.

14. **NO ME CONSTA.** En la medida que el hecho guarda relación con la supuesta terminación de la relación laboral entre el demandante y su empleador la sociedad **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** en cuyas circunstancias de tiempo, modo y lugar, se insiste no participó mi representada.

15. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

16. **NO ME CONSTA.** Se trata de una afirmación que involucra a terceros ajenos a mi representada, como lo son el demandante y **TELECENTER PANAMERICANA LTDA** respecto de hechos en los cuales mi representada no tuvo participación alguna, razón por la cual lo desconoce y en esa medida le impide emitir un pronunciamiento sobre el particular.

Continuando la audiencia, se le concedió el uso de la palabra para que el demandante reforme la demanda a lo cual manifestó que no hace uso de este derecho, acto seguido se continuó con la audiencia, en sus etapas de conciliación, excepciones previas, se saneo el proceso, se suspendió la audiencia por

problemas técnico para ser reanudada en una nueva fecha.

Se programó para el 8 de febrero de 2023, para continuar con la audiencia, llegado el día y hora señalados, se practicaron las pruebas, en especial los *interrogatorios de parte tanto del demandante como de representante legal de TELECENTER, igualmente se recepcionaron los testimonios de JAIME ANDRES RESTREPO VIDAL, ANA MARIA GONZALES HERNANDEZ, JUAN CAMILO FAJARDO, SANDRA PEREIRA Y MIGUEL CERQUERA, de MAURICIO MOLANO, ALEX EDUARDO CASTILLO, se clausuró periodo probatorio y escuchó en alegaciones, se programó para el 14 de marzo de 2023 para la sentencia, la cual fue absolutoria.*

**De la sentencia de única instancia:**

En audiencia del 14 de marzo de 2023, el Juzgado 7º Municipal de Pequeñas Causas Laborales profiere la sentencia # 14, declarando probadas las excepciones propuestas por el demandado, absolviendo al mismo de las pretensiones de su contraparte y condenando en costas al demandante, argumentando estar acreditas las faltas graves para la terminación de la relación laboral y no existir condiciones de salud del actor para la fecha de la terminación de la relación laboral.

**Para resolver ha de considerase:**

Siguiendo los lineamientos de la sentencia SU 129 de 2021, la Corte Constitucional respecto a las pruebas y su valoración en el área laboral, advierte del principio de la CARGA DINAMICA DE LA PRUEBA, para lo cual precisa que ésta es deber de las partes y atribuciones del juez como director del proceso, siendo el objeto de la actividad probatoria en el proceso judicial superar el estado de incertidumbre, se logra acudiendo a los elementos probatorios aportados por las partes, de no lograrse, en el evento de que la parte interesada no sea responsable de la insuficiencia probatoria, corresponderá al juez decretar y practicar pruebas de oficio. De allí que la actividad oficiosa del juez sea subsidiaria, porque no reemplaza al binomio demandante-demandado en la demostración de sus dichos, acto seguido la honorable Corporación advierte que la obligación de decretar y practicar pruebas de oficio, cuando existen elementos que indican que no asumir esa tarea puede llevar a que el fallo se aparte de la verdad de los hechos, ya en el campo laboral, se establece que decretar pruebas de oficio es una facultad como en cualquier otro proceso, al tener un alcance universal prima facie. No obstante, en nombre de los principios de la equidad y de la justicia material, el juez debe valorar si por las características específicas del caso, ejercer los poderes oficiosos para decretar y practicar pruebas es imperativo, la Corte entra a considerar que el deber de decretarlas, se desprendería de las particularidades del proceso y correspondería al funcionario judicial identificar el momento en que debe actuar, correspondiéndole a

las partes aportar los materiales probatorios que respaldan sus dichos, sin que sea posible considerar como regla general el deber de decretar y practicar pruebas de manera oficiosa. Ahora bien, en el grado jurisdiccional de Consulta, la misma Corporación preciso los eventos en los cuales se deben practicar pruebas, a saber: (i) practicar las pruebas decretadas por el a quo y, (ii) decretar las demás que sean necesarias a fin de resolver la consulta. Y, en tanto puede revisarse la totalidad del debate jurídico suscitado, lo correcto es que tampoco existan limitaciones para el tribunal cuando estime que debe ampliar el material probatorio con que cuenta, a efectos de emitir una decisión de fondo, bajo parámetros de justicia.

Siguiendo los lineamientos antes descritos, como quiera que lo que pretende la parte demandante es la condena del empleador por un despido sin justa causa, le corresponde al demandado demostrar las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en los términos exclusivamente indicados en la carta de terminación del proceso, igualmente al trabajador demostrar sus condiciones de salud para la fecha de la terminación con el fin de amparar su derecho a la estabilidad laboral fuero salud; para resolver de fondo y conforme la abundante jurisprudencia[1] de la sala laboral de la Corte Suprema, nos indica respecto a la estabilidad del trabajador según nuestro estatuto laboral Colombiano ésta se califica como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, agrega la jurisprudencia que el universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo[2], y en un

---

[1]*Magistrado ponente LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ, SL675-2021 Radicación # 85863*
*Acta 07 Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintiuno (2021).*

[2] Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa
Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:
A). Por parte del {empleador}:
1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
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}.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado,

Igualmente la jurisprudencia[3] ha precisado que «[…] el daño que se cause a la empresa con la conducta contraria al ordenamiento jurídico del trabajador no es necesario que implique un perjuicio económico, sino como en el presente caso, aquel se constituye en la vulnerabilidad de su información y de los documentos inherentes a su personal», adicionalmente puntualizó que los derechos al debido proceso y a la defensa se vulneran cuando dentro de la empresa se ha previsto un procedimiento para despedir y no se le da cumplimiento el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso.

En el presente proceso, encontramos que el juez municipal tuvo como pruebas para la decisión tomada, el interrogatorio de parte del demandante, en el cual manifiesta que por problema de salud le pidió el favor a otro compañero que atendiera las llamadas y que no reportó los problemas técnicos de las llamadas, que él no colgó las llamadas no oprimió ninguna tecla para colgar la llamada, igualmente el interrogatorio de parte de TELECENTER del cual concluyó que no había nada relevante que lo diera por confeso, relacionó uno a uno los testimonios de JAIME ANDRES RESTREPO VIDAL, ANA MARIA GONZALES HERNANDEZ, JUAN CAMILO FAJARDO, SANDRA PEREIRA Y MIGUEL CERQUERA, los cuales son trabajadores de la empresa demandada, quienes participaron en la investigación del caso del trabajador y dan cuenta del procedimiento de las llamadas, también se tiene los testimonios solicitados por el demandante como son MAURICIO MOLANO y ALEX EDUARDO CASTILLO, a partir de la prueba documental y testimonial tuvo

---

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.
B). Por parte del trabajador:
1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
PARAGRAFO. 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.

[3] *SACIÓN LABORAL C.S.T. M. PONENTE: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ NÚMERO DE PROCESO: 77031 PROVIDENCIA: SL679-2021*

como probado uno de los hechos relacionado en la terminación de la relación laboral, como es la falta descrita por el demandado como justa causa, como son la de mandar llamadas a la cola y no colgarla, quien a pesar que el mismo demandante considera que no son graves como para terminar una relación laboral, las mismas están calificadas como graves en los reglamentos de trabajo de la empresa demandada, considerando que al ser normas sustantivas se incorporan a las causales del código sustantivo del trabajo y al estar regulado el procedimiento de descargos al cual fue sometido el demandante, consideró que este estaba conforme a los procedimientos acordados por las partes, encontrando acreditadas la falta y su calificación de grave, la daban las mismas partes, tal y como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia, sala laboral estando prohibido al operador judicial calificar como tal las mismas, al ser una facultad de las partes, en ese orden de ideas y al considerar que estaba demostrado el hecho o falta a cargo del demandante como es el de mandar las llamadas a la cola o la espera, la falta estaba acreditada y su calificación como grave que las mismas parte le habían dado, era justa causa para terminar el contrato de trabajo, ante lo cual, procedió a absolver a los demandados de las pretensiones de su contraparte y condenando en costas al demandante.

En sede de consulta, procedemos a revisar la decisión del juez municipal, para lo cual compartimos los argumentos que le sirvieron de sustento a su decisión, como quiera que las partes acordaron en el reglamento de trabajo, que era falta grave para terminar el contrato con justa causa, el mandar llamadas a cola o espera, para lo cual, al estar acreditada la misma, invocar la misma para la terminación de la relación laboral está conforme a derecho. Ahora bien, respecto a la condición de salud del demandante, tal y como se acreditó por parte del juez municipal, no se demostró por parte del trabajador demandante una disminución del estado de salud que le disminuyera sus capacidades laborales, más aún cuando el único testigo para demostrar esta condición fue el aportado por el demandante quien afirma esta condición, pero éste es un testigo a oídas y en los descargos del trabajador este reconoce que no comunicó ningún estado de salud en el mes de en noviembre de 2020 cuando se presentaron los hechos, así las cosas, al estar acreditada la justa causa, la terminación tal y como lo acreditó el juez municipal estuvo conforme a derecho y su decisión es confirmada.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado 15 Laboral del Circuito, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia No.14 del 14 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali conocida en **CONSULTA** por parte de este Juzgado.

***SEGUNDO**:* SIN COSTAS en esta instancia. Ordénese la devolución a su lugar de origen.

Notifiques y cúmplase

EL JUEZ,

JAIR ORLANDO CONTRERAS MENDEZ
Elaborado Joc 2021-00444-01

**Firmado Por:**
**Jair Orlando Contreras Mendez**
**Juez**
**Juzgado De Circuito**
**Laboral 015|**
**Cali - Valle Del Cauca**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5dec6bf73f8a19e74aef882e8b90f5a6c07b7a0100d462e36a8a49069c820f5d**
Documento generado en 31/03/2023 03:17:15 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**
**https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica**