



Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA

SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

M.P. Dr. ÉDGAR ROBLES RAMÍREZ

E.

S.

D.

Ref.: Proceso Ordinario Laboral de **NENCER MORA RUBIANO** contra **TELMEX COLOMBIA S.A. hoy COMUNICACIÓN CELULAR - COMCEL S.A.**

Rad. No. 2017 - 00527

JUAN PABLO LÓPEZ MORENO, mayor de edad, abogado titulado, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando como apoderado judicial de la demandada **TELMEX COLOMBIA S.A. hoy COMCEL S.A.**, de conformidad como consta en el plenario, estando dentro del término legal, me permito presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN** de segunda instancia:

Solicito a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia proferida el día 21 de mayo de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, en lo que se refiere a la declaratoria de la terminación del contrato de trabajo sin justa causa y el consecuente pago de la indemnización por despido injusto al que fue condenada mi representada por el fallador de primera instancia por las facultades ultra y extra petita y confirmar la sentencia en todo lo demás, bajo los siguientes argumentos:

SOLICITUD DE REVOCATORIA

1. De acuerdo con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, la decisión unilateral del empleador de terminar el contrato con justa causa imputable al trabajador es un modo legal de terminación del contrato de trabajo, tal y como se desprende de la carta de terminación del contrato remitida al demandante de fecha 06 de mayo de 2016, es claro, que el contrato de trabajo del actor finalizó con **JUSTA CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR**, de conformidad con lo previsto en los numerales 2º, 4º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo Código, ante la omisión en el



cumplimiento de sus obligaciones y debido a los incumplimientos que fueron debidamente expuestos.

2. Es del caso precisar, que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor desempeñaba el cargo de asesor comercial show room, el cual tenía entre sus funciones las siguientes:

“Ofrecer a los clientes los servicios y productos de la compañía, dando la información suficiente con el fin de lograr el cumplimiento de las metas y presupuestos de ventas establecidas, conociendo a profundidad el portafolio de servicios a cargo, de tal forma que pueda atender al cliente con los estándares de calidad establecidos por la compañía, apoyado en el material de ventas, capacitaciones e instrucciones brindadas por la empresa.

Garantizar la calidad de venta a través del adecuado cumplimiento de políticas, procedimientos y controles definidos en la compañía.

Desarrollar las labores administrativas propias de la gestión comercial. Control de contratos, y agendamiento del servicio en el sistema. “

El 22 de abril de abril de 2016, en la diligencia de descargos, el señor **NECER MORA RUBIANO**, manifestó:

*“3. Por favor indique si usted recibió capacitación en el Reglamento de Trabajo que aplica en Telmex Colombia S.A.¿ (sic)
RTA/Si.*

*4. Por favor informe si usted recibió capacitación en el código de ética que se aplica en Telmex Colombia S.A.?
RTA /Parcialmente.*

*7. por favor indique si usted ha recibido capacitación sobre las políticas comerciales que son aplicadas en Telmex Colombia S.A.?
RTA/Si*

*8. Informe por favor si es requisito que antes de digitar e instalar una venta, que el contrato de servicios este firmado por el vendedor y por el suscriptor que acepta la venta?
RTA/ ES (sic) el proceso que siempre se hace*

9. Informe como es cierto o no que dentro de la política de ventas residencial soluciones fijas se estipula puntualmente que: " el cliente que adquiera nuestros servicios debe cumplir con los siguientes documentos definido por la Compañía Contrato de venta debidamente firmado , cláusula de permanencia debidamente firmada , contrato TIC entregado por el asesor comercial”?



RTA/SI

10. Que (sic) sucede en el evento que los requisitos enunciado en el numeral anterior no se dé dentro del proceso de la venta, es procedente digitar e instalar la venta?

RTA/No se debe digitar

11. Informe como es cierto o no que dentro de la política de ventas residencial soluciones fijas las políticas de control estipulan puntualmente que son obligaciones del asesor: "Asegurarse que las firmas y huellas del contrato y demás documentos soportes, sean plasmadas en su presencia por el potencial suscriptor"

RTA/SI

12. Informe que sucede en el evento que de acuerdo a lo estipulado en el numeral anterior no se dé dentro del proceso de la venta: Se puede digitar e instalar la venta?

RTA/NO

13. Informe como es cierto o no que dentro de la política de ventas residencial soluciones fijas las políticas de control estipulan puntualmente que: "son faltas a las políticas: "ingresar una venta sin tener contrato y/o cláusula de permanencia firmada con la aceptación del suscriptor".?

RTA/ SI

14. Por favor informe si usted fue el asesor comercial show room que asesoró y atendió la solicitud de venta de un triple play a la Señora Mercedes Coronado, el pasado 11 de febrero de 2016 en las instalaciones de la oficina principal Neiva?

RTA/ El cliente fue transferido; si la atendí.

(...)

17. Informe por favor porque motivo no cerró usted la venta en ese momento, firmando el contrato y ofrece desplazarse al domicilio de la Señora Coronado, en horas de la tarde del mismo 11 de febrero de 2016?

RTA/ Ese día se hizo el procedimiento normal con la Señora; en ese mismo momento si se firmó el contrato.

Se pone en conocimiento del colaborador, la copia del contrato No 10337141 a nombre de la Señora mercedes Coronado Ruiz Cedula (sic) No 26534100 , incluye solo el servicio de internet 5 MB cuyo valor mensual es de \$ 52.900 pesos y firmado por el vendedor Nencer Mora CC, No 122059595, sin firma de persona natural o representante legal y sin firma del suscriptor: se procede a indagar.

(...)



21. *Por favor informe porque motivo el contrato No 10337141 a nombre de la Señora Mercedes Coronado Ruiz no se encuentra debidamente firmado por ella como suscriptora aceptante de la venta?*

RTA/La verdad se hizo el procedimiento normal, no sé qué pasó; me gustaría mirar el original.

22. *Informe por favor porque motivo sin que la Señora Coronado hubiera firmado el contrato usted procede a Digitar la venta el mismo 11 de febrero 2016 bajo el número de cuenta 99378119?*

RTA/Por eso anteriormente dije que no se qué había pasado porque hasta donde yo sé el contrato se firmó, se legalizó y se digitó.

23. *Explique por favor porque motivo sin que la Señora Coronado Hubiera firmado el contrato de prestación de servicios, posterior a al (sic) creación de la cuenta suscriptor, se procede a agendar para el 14 de febrero 2016 la instalación del servicio de internet?*

RTA/La Señora si firmó y se le agendó con su propia autorización, el (sic) procedimiento si se hizo."

Lo anterior demuestra claramente que el actor conocía cuales eran sus funciones y los procedimientos para seguir, procedimientos que no cumplió a pesar de tenerlos claros, haciendo caso omiso a los mismos.

Es del caso resaltar, que en la cláusula décima del contrato de trabajo suscrito con el actor, se señalan como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, las siguientes:

"CLÁUSULA DECIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el art. 7º del Decreto 2351 de 1965, y además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamentos demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formaran parte integrante del presente contrato (...) a) La violación por parte del trabajador de una cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias(...).*

Así mismo, en la cláusula segunda del contrato de trabajo, se estipula:

"CLÁUSULA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. *Además de las obligaciones determinadas en la ley en los reglamentos el*



trabajador se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales:

(...)

15. Los demás aspectos que tengan que ver con la naturaleza del cargo de acuerdo con las instrucciones, reglamentos y normas que se impartan”.

Por su parte, en el Reglamento Interno de Trabajo se señala lo siguiente:

“ARTICULO 44. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

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

(...)

13. Realizar sus funciones teniendo en cuenta los procedimientos y normas establecidos por TELMEX COLOMBIA S.A.”.

ARTICULO 50. *Constituyen faltas graves para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral y por justa causa por parte de la empresa:*

(...)

d. Cualquier violación grave por parte del trabajador de los deberes y obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, así como incurrir el trabajador en una cualquiera de las prohibiciones previstas en la ley, el presente Reglamento de Trabajo y/o en el contrato de trabajo”.

En la Política de Ventas Segmento Residencial, se estipula:

“1.4 Generalidades para la venta de productos residenciales

a) La persona que vaya a suscribir el servicio debe cumplir con la presentación y entrega de documentos definidos, firma del contrato de servicios y cláusulas de permanencias vigentes de Telmex Colombia S.A.

(...)”

De todo lo anterior se desprende, tal como quedó debidamente probado, y así fue considerado por el a quo, que los motivos por los cuales mi representada dio por terminado el contrato de trabajo del actor fueron precisamente por los incumplimientos del demandante y por no acatar sus



obligaciones laborales y las políticas de la Compañía. Por lo anterior, mi representada decidió terminar el contrato de trabajo del actor, con justa causa, de conformidad con los hechos y razones expuestos en la comunicación de fecha 06 de mayo de 2016, una vez fue escuchado en diligencia descargos el día 22 de abril de 2016.

3. Ahora bien, no fue acertada la aplicación que le dio el a quo al principio de la inmediatez, para considerar que la terminación del contrato de trabajo devino en injusta para el demandante, pues se debe reiterar que el día 13 de febrero de 2016, la señora Mercedes Coronado y su hija presentaron PQRs ante la Compañía, por el servicio prestado por el actor.

De conformidad con lo anterior, tras los hallazgos de las investigaciones debidamente realizadas, entre estos las comprobaciones de las quejas presentadas por los usuarios, y ante los posibles incumplimientos en sus obligaciones y, con el objeto de garantizar el derecho de contradicción y defensa del demandante, el 20 de abril de 2016, mi representada citó al actor a diligencia de descargos, oportunidad en la que el demandante no brindó explicaciones satisfactorias por su conducta, y por el contrario, aceptó la comisión de su conducta, justificando los hechos en apreciaciones que no fueron de recibido por parte de la Compañía.

Conforme lo anterior, resulta evidente que contrario a lo manifestado por el fallador de primera instancia, mi representada siempre garantizó de manera oportuna el derecho de defensa y contradicción del señor **NENCER MORA RUBIANO**.

Al respecto, es pertinente traer a colación, lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, respecto de la aplicación del principio de inmediatez en el despido, en múltiples ocasiones, como en sentencias SL8463-2015 M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, y SL 11969-2017 M.P. Gerardo Botero Zuluaga, en las cuales señaló:

“La jurisprudencia de vieja data tiene resuelto que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir la justa causa.

Al margen de que se está examinado un cargo por la vía de los hechos, no está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho esta Corte:

En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente:



Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así:

"(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

"Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores". (Negrillas y subrayas fuera de texto).

La misma Corporación en sentencia SL 18084-2016, señaló:

"Debe recordar el censor que la oportunidad e inmediatez sobre las que se discurre, no implican simultaneidad ni aplicación inmediata de la decisión de despido, pues una decisión de esta trascendencia suele requerir investigación para la comprobación de las faltas que se le aducen al trabajador, y que una vez acontecido lo último, es menester calificar aquellas, todo lo cual exige un término prudencial, que es el que considera la Sala el banco demandado se tomó para constatar las conductas que endilgó al trabajador y garantizarle, como lo hizo, su derecho de defensa, escuchándolo en descargos, para posteriormente calificar su conducta y optar por la terminación justificada de su contrato laboral." (Negrillas y subrayas fuera de texto).

Por todo lo anterior, se establece claramente que, **SÍ** existió inmediatez entre la ocurrencia de las faltas endilgadas al demandante y la terminación del contrato del mismo, considerando que mi representada realizó todas las validaciones del caso, tanto para la realización de la citación, como una vez recibidas las explicaciones del actor, así como con posterioridad a la



diligencia de descargos, cumpliendo con la validación y calificación de la falta de manera completa y oportuna, sin que existiera duda alguna de las causas que dieron origen a la finalización del vínculo laboral.

SOLICITUD DE CONFIRMACIÓN

1. En lo que respecta al reintegro solicitado por el demandante, de acuerdo con el a quo, **NO** fue posible demostrar que el actor tuviera un fuero circunstancial, pues el pliego de peticiones fue presentado el día 05 de junio de 2013 y en documento alguno se encuentra que el demandante haya suscrito dicho pliego o petición y de igual manera se tiene que en comunicación de fecha 11 de febrero de 2016 se notificó de la afiliación del actor al sindicato, por lo que a la fecha de presentación del pliego en conflicto el demandante no se encontraba afiliado al sindicato.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo del actor finalizó con **JUSTA CAUSA IMPUTABLE AL TRABAJADOR**, de conformidad con lo previsto en los numerales 2º, 4º y 6º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo Código y que la decisión adoptada por mi representada de tomó de manera oportuna, se solicita a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Neiva, **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia proferida el día 21 de mayo de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva.

Atentamente,

JUAN PABLO LÓPEZ MORENO

C.C. No. 80.418.542

T.P. No. 81.917 del C. S. de la J.

MTGS/MACL