



Honorables Magistrados
SALA DE DECISIÓN CIVIL - FAMILIA - LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA
M.P. Dra. Ana Ligia Camacho Noriega
E S. D.

Ref. Proceso Ordinario Laboral promovido por **ENRIQUE CALDERÓN PERDOMO** contra **PORVENIR S.A.**

Rad. 2018-062.

ALEJANDRO MIGUEL CASTELLANOS LÓPEZ, mayor de edad, abogado titulado, identificado como aparece al pie de mi firma, apoderado judicial del **PORVENIR S.A.**, encontrándome dentro del término legal, me permito de la manera más respetuosa presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, de conformidad a la fijación en lista del 3 de diciembre de 2021, en los siguientes términos:

Conforme a lo anterior y con miras a presentar los alegatos de conclusión, me permito abordar uno a uno los argumentos expuestos en el recurso de alza de la siguiente manera:

1. DE LA JUSTEZA EN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE ENRIQUE CALDERÓN PERDOMO:

En primer lugar, es del caso precisar que conforme se desprende de la decisión proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Pitalito, el *a quo* determinó que no existió justa causa imputable al demandante por cuanto del análisis superficial efectuado por el Despacho y analizando parcialmente las declaraciones testimoniales rendidas por Blanca López y Jorge González, las metas que se imponían al demandante en ejercicio de sus funciones como asesor comercial, así como las razones por las que el actor incumplió resultan imputables a la demandada.

Así entonces, el primer reparo expuesto por mi representada al momento de sustentar el recurso de apelación presentado tiene relación con la apreciación que hizo el Juzgado referente a que, tal como lo aceptó el Juzgado al momento de proferir el fallo, en la diligencia de descargos llevada a cabo el 1 de agosto de 2017 el demandante aceptó el incumplimiento de las metas a él impuestas, contraviniendo la cláusula 10 de su contrato de trabajo, razón por la que no resulta dable por el Juzgado, como en efecto lo hizo, entrar a analizar la justeza de una falta grave pactada por las partes, pues lo que

correspondía era que estableciera si el incumplimiento se produjo o no, pues al ser pactada por las partes no existe lugar a apreciación distinta por el *a quo*.

De acuerdo al propio dicho del Despacho, de la declaración de Blanca López, quien fungió como jefe del demandante y a pesar que el retiro de la mencionada testigo ocurrió con anterioridad a la finalización del contrato de trabajo del demandante, la misma indicó que el actor cumplía con sus metas con normalidad, a pesar de que, como señaló el propio Juez, las mismas aumentaban año a año, razón por la que, no se entiende entonces como aun cuando seguían aumentando las metas del demandante, el mismo las cumplía a cabalidad y cumplía con el semáforo de productividad a él asignado y el incumplimiento del año 2017 durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo, entonces sí se encontraba justificado.

De otra parte, el análisis efectuado por el Juez, referente al semáforo de productividad del demandante durante los últimos años, por el contrario a lo interpretado por el Juzgado, lo que demuestran es que el demandante siempre cumplió con las metas a él impuestas, y que lo que ocurrió en el año 2017, fue un incumplimiento continuo y reiterado en su obligación principal, esto es, obtener afiliaciones a pensiones obligatorias y cesantías a favor de mi representada.

En el mismo sentido, no resulta dable aceptar la argumentación y justificación efectuada por el Juzgado en relación a que el demandante presentó una inconformidad con la fijación de las metas en el año 2015 y que con base en ese documento, el actor se encontraba facultado o que a raíz de ese documento entonces el demandante podía incumplir con las metas a él impuestas por cuanto había presentado una inconformidad al respecto, máxime si la comunicación es del año 2015 y las situaciones que derivaron en la terminación del contrato de trabajo del actor ocurrieron en el año 2017.

De otra parte, tal como se indicó al momento de sustentar el recurso de apelación, contrario a lo que manifestó el *a quo*, las metas del demandante no fueron subidas exponencialmente como señaló el Juez, pues por el contrario, de la prueba documental aportada se evidencia que incluso hubo años en los que el demandante tuvo metas superiores a las que tenía en el año de 2017, como por ejemplo en el año 2014 en que su meta era de \$35.000.000 y la cumplió, mientras que en el año 2017 la meta del actor ascendía a la suma de \$31.000.000, esto es, \$4.000.000, del mismo modo, el aumento en las metas del actor del año 2012 al año 2017 únicamente fue de \$3.900.000 circunstancia que tampoco fue valorada por el *a quo* al momento de proferir el fallo de instancia.

Ahora bien, tampoco resulta dable, como manifestó el Juez de primera instancia señalar citando “noticias” que ni siquiera hacían parte del expediente, que el hecho de que varios miles de colombianos estuvieran migrando del sistema de ahorro individual con solidaridad al régimen de prima media con prestación definida tal

situación haya afectado al actor, pues como se indicó, la forma de causación de las comisiones de los asesores de comercial de ninguna manera se ven afectadas por la desafiliación del trabajador a otro fondo o a otro régimen, como de manera errada pareció entender el Juez de primera instancia, pues es importante recordar que las metas que se fijan por parte de mi representada tienen en cuenta el comportamiento del mercado, y en todo caso, al tratarse de documentos o información utilizada por el Juez sin que estas hayan sido decretadas como prueba, y por ende tampoco practicadas en debida forma, evidentemente vulneran el derecho de defensa y debido proceso que le asiste a mi representada ante la imposibilidad de controvertir la información utilizada por el Juez en contravía de las normas procesales que son de orden público y de imperativo cumplimiento.

Así entonces, el análisis efectuado por el *a quo* se encuentra completamente desatinado por cuanto:

1. La justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante se encontraba pactada como tal en el contrato de trabajo suscrito por las partes en la cláusula 10 del mismo y en consecuencia le correspondía única y exclusivamente al Juzgado verificar su ocurrencia, pues en punto de la calificación de la falta es oportuno señalar que la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de manera reiterada ha señalado que **si las partes de mutuo acuerdo han calificado una determinada conducta como una falta grave, demostrada la existencia de la conducta, no le está dado al Juez proceder nuevamente a la calificación de la gravedad de la conducta.**

“(…) la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallo arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede entonces el Juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 u 69 del C.S.T. (...).

Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas como graves en el contrato de trabajo, sin importar si ella se produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por las partes en el referido contrato “. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral de Casación Laboral, Enero 31 de 1991. Rad. 4005).

Así mismo, en jurisprudencia reciente se ha plasmado la posibilidad de pactar como falta grave el incumplimiento de metas y la terminación del contrato de trabajo por la causal 6ª del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo sin que

sea exigible de ninguna forma exigirse el cumplimiento del procedimiento consagrado en el artículo 2º del Decreto 1373 de 1966, afirmación que se puede corroborar en sentencia SL2193-2019 del 19 de junio de 2019 con Magistrado Ponente el Dr. Martín Emilio Beltrán Quintero:

“Sin embargo, no sobre recordar, antes de abordar el estudio de las pruebas, que frente a la mencionada causal de despido, que la Corte tiene adoctrinado que el empleador y las partes están autorizados por la ley para que en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos de trabajo, se puedan calificar algunas conductas como faltas graves, que encajan en las causales previstas en nuestra legislación, que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa; lógicamente, sin que le sea permitido a las partes, crear nuevas justas causas, tal como se explicó en sentencias de esta misma Sala CSJ SL375-2018, rad 43264 y la CSJ SL435-2018, rad. 64975; que tratándose del incumplimiento de metas, en la medida que se encuentre establecido por las partes, como una falta grave que dé lugar a la finalización del vínculo contractual laboral, es dable tener tal estipulación como una justa causa válida”.

Asimismo, en sentencia SL435-2018 del 28 de febrero de 2018 con ponencia de la Dra. Dolly Amparo Cagusanillo Villota, se determinó que el incumplimiento de metas pactado como falta grave era plena y válida causal de terminación del contrato de trabajo:

“Lo anterior conduce a concluir que, contrario a lo afirmado por la censura, el incumplimiento de metas sí se encontraba establecida como una falta considerada como grave que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, razón por la que su argumento, de cualquier modo, no conllevaba a la prosperidad del ataque.”

2. En segundo lugar, las justificaciones del incumplimiento del demandante analizadas y contempladas por el Juzgado en su fallo tampoco tienen la vocación de exonerar al actor de la configuración de la falta como pretendió concluir el Juez, pues por el contrario, del análisis de las pruebas documentales se desprende que la parte demandante cumplió a cabalidad con las metas a él impuestas durante gran parte de la relación laboral que existió entre las partes, y a pesar de que existieron inconformidades por la fijación de las metas, el cumplimiento siempre se produjo por parte del actor.

Del mismo modo, el Despacho omitió analizar que incluso para años como el 2014 la meta del demandante era superior a la que tenía para el año 2017, lo que de manera evidente desvirtúa el argumento expuesto por el *a quo* tendiente a señalar que había existido un aumento exponencial de las metas impuestas al demandante.

3. Finalmente, el Juez tampoco se detuvo a analizar que durante los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2017 el incumplimiento del actor fue inferior al 20%, por lo que el Juez no solamente valoró de manera equivocada la meta impuesta al demandante al interpretarla exagerada, sino que tampoco analizó el grado de incumplimiento del demandante, por lo que simplemente tomó lo que en su sentir era una meta imposible de cumplir, sin analizar lo cumplido por el actor, el cual en todo caso no se encontraba si quiera cerca a la meta.

Conforme a lo expuesto, resulta completamente claro y evidente, que el actor no solamente reconoció el incumplimiento de la falta en la diligencia de descargos sino que adicionalmente a ello también las supuestas justificaciones de su incumplimiento de ninguna manera gozan con soporte documental más allá del dicho infundado de los testigos, quienes además del actor, fueron retirados de mi representada por los mismos motivos.

De acuerdo con lo señalado, queda acreditado a la Sala el error de apreciación en que incurrió el *a quo* al considerar que a pesar de que mi representada cumplió con la carga de la prueba de acreditar el incumplimiento en que incurrió el demandante, tal situación debía ser analizada por el Despacho, lo que extralimita las funciones del Juez en concordancia con la Jurisprudencia citada.

Finalmente, es del caso destacar que también como fue explicado al momento de sustentar el recurso de apelación presentado, no resulta para nada razonable el análisis que efectuó el *a quo* respecto al pago de la liquidación final de acreencias laborales del demandante, pues ni siquiera se detuvo a analizar los valores reconocidos y descuentos efectuados al demandante en su liquidación, y por el contrario se limitó a señalar que eran documentos que no contaban con firma y en consecuencia no podían ser tenidos en cuenta, argumento que desconoce que, en primer lugar, tal situación no se desconoce en los hechos de la demanda, fueron documentos que no fueron desconocidos por el actor y se trató de un tema que ni siquiera se abordó en el transcurso del debate probatorio, por lo que estos tienen plena validez probatoria, pues el actor no uso las herramientas jurídicas del régimen probatorio para controvertirlas, por lo que deben tenerse en cuenta tales pagos aportados por mi representada y valorados al momento de proferir el fallo de segunda instancia.

2. DEL RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

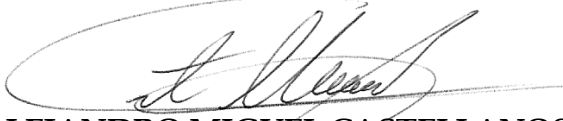
De otra parte, en lo que tiene que ver con el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante, es del caso precisar que conforme se desprende del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social relacionado al principio de consonancia en la apelación de sentencias y autos apelados, debe destacarse a la Sala que el apoderado de los actores ÚNICA y EXCLUSIVAMENTE presentó recurso de apelación respecto de la indemnización moratoria pretendida.

Así entonces, en lo que tiene que ver con lo afirmado por el apoderado del demandante en relación a la supuesta *mala fe* con que actuó mi representada por el hecho de haber presentado recursos y un incidente de nulidad en el proceso del asunto, de ninguna manera tal situación puede llegar a considerarse como configurativa de mala fe como de manera infundada afirma el apoderado del demandante, pues por el contrario, tal como podrá concluir la Sala al momento de analizar el expediente y las pruebas recaudadas, mi defendida actuó con total y manifiesta buena fe respecto del demandante SIEMPRE, tan es así que le reconoció y pagó incluso reliquidaciones con posterioridad a la finalización del contrato de trabajo y como se indicó, el hecho de que se hayan realizado descuentos a la liquidación final de acreencias laborales de ninguna manera los mismos fueron injustificados, circunstancia que tampoco se abordó ni en los hechos de la demanda ni en el debate probatorio.

SOLICITUD

De acuerdo con todo lo anteriormente expuesto, respetuosamente solicito a la Sala **REVOCAR** la Sentencia proferida el pasado 18 de julio de 2019 para que en su lugar se sirva **ABSOLVER** a mis representadas de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra.

Honorables Magistrados atentamente,



ALEJANDRO MIGUEL CASTELLANOS LÓPEZ

C.C. 79.985.203 de Bogotá D.C.

T.P. No. 115.849 del C.S. de la J.

GTDM/AFPR