

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: *SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN*
DEMANDADO: *COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.*
RADICACIÓN: *76001-31-05-002-2014-00654-01*
ASUNTO: *Apelación sentencia de septiembre 4 de 2019*
ORIGEN: *Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali*
TEMA: *Despido*
DECISIÓN: *Confirma*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por la parte DEMANDANTE contra la Sentencia No. 194 del 4 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN** contra **COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.**, con radicado No. **76001-31-05-002-2014-00654-01**.

SENTENCIA No. 276

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que se terminó por causas imputables al empleador; como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, la indexación y las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que se vinculó con la sociedad demandada mediante un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 16 de mayo de 2000, siendo su último cargo el de ejecutivo de

¹ Fs. 3-10

cuenta en la Gerencia Regional Grandes Empresas, devengando un salario promedio de \$16.210.826 que comprendía un básico más las comisiones; que el 14 de junio de 2013 se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo de forma unilateral por causas que no se ajustan a la realidad, ya que los hechos enrostrados no son claros, seguros, ni ciertos, y los reportó de forma tardía sin respetar la debida inmediatez entre la falta y el castigo, pues tuvo conocimiento de ésta mediante el correo electrónico del 8 de mayo, pero sólo la enrostró trece meses después con la carta de despido, además que la solicitud de Carvajal Tecnología y Servicios de desinstalar unos servicios no le correspondía ejecutarla y realizó lo que contractualmente estaba obligado a hacer, que era socializar la solicitud ante sus superiores; que durante los trece años que laboró para la demandada se destacó por el correcto manejo ético, por diez años fue responsable comercial del cliente Carvajal y siempre logró superar las metas comerciales; que desde antes del 3 de agosto de 2012 cuando salió a vacaciones, fue la última vez que tuvo contacto con los representantes del cliente Carvajal, pues cuando regresó, el 30 de agosto de 2012, le informaron que ese cliente ya no continuaría con esa cuenta, lo cual le generó una inconformidad que fue puesta en conocimiento de su jefe mediante correo electrónico del 9 de septiembre de 2012; que estuvo excluido del tema que generó la nota crédito de más de trescientos millones, pero cuando se presentó la reclamación del cliente en noviembre de 2012, entregó toda la información que le fue requerida suministrando los datos hasta agosto de 2012 y fue llamado a descargos el 24 de mayo de 2013, nueve meses después de haber sido retirado de la cuenta.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que mediante la comunicación del 14 de junio de 2013 informó al demandante la decisión de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral con justa causa debido que éste incumplió de forma grave las obligaciones de su cargo al hacer caso omiso a una solicitud recibida por parte del cliente Carvajal Tecnología y Servicios, relacionada con la desinstalación de unas antenas, lo que le generó un perjuicio a la empresa, ya que tuvo que autorizar una nota crédito por valor de \$337.701.938, luego de haberse realizado una investigación seria y exhaustiva adelantada desde

² Fs. 57-87

que tuvo conocimiento de la falta, en noviembre de 2012, la cual culminó para los meses de abril y mayo de 2013 con la expedición de la nota y se estableció el perjuicio económico para la entidad. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, falta de título y causa, buena fe, pago, enriquecimiento sin causa del demandante, compensación, improcedencia del pago de la indemnización por despido injusto, prescripción, genérica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 194 del 4 de septiembre de 2019, absolvió a COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN y; condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, previo a relacionar las pruebas practicadas, que en la cláusula cuarta del contrato se estableció que el incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones por parte del trabajador, aun por primera vez, era una falta grave que habilitaba al empleador a terminar el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, que el actor admitió conocer, se establecía que era una responsabilidad del comercial gestionar las novedades de traslado, cancelaciones o bajas, además, los testigos manifestaron que el demandante era uno de los ejecutivos más altos de la empresa y que tuvo a su cargo al cliente Carvajal por espacio de diez años, siendo el puente entre el cliente y la organización, pero que Carvajal solicitó en mayo de 2012 a través del ejecutivo de cuenta que se le desmontaran unas antenas, sin que el demandante hubiese gestionado la solicitud, lo que ocasionó que la empresa siguiera facturando hasta finales de 2012 cuando Carvajal hizo una reclamación, la cual fue gestionada a nivel de presidencia dada la importancia del cliente. Agregó, que la diligencia de descargos demuestra que el demandante conocía sus responsabilidades frente al cliente y reconoció haber recibido el correo con la solicitud, lo que evidenciaba que desatendió sus funciones, causándose un daño patrimonial a la empresa por valor de \$339.000.000, con lo cual estaba configurada la falta que estaba calificada como grave en el reglamento interno y en el contrato de trabajo, por lo que no podía el juzgador entrar a calificar la gravedad de la falta.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDANTE** presentó recurso de alzada argumentando que, si en gracia de discusión se hubiese admitido que el trabajador recibió el correo electrónico en mayo de 2012 por parte del cliente Carvajal, no se demostró dentro del debate probatorio la obligación del demandante de cumplir o ejecutar la orden de un cliente, ya que es un trabajador es de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. y no de Carvajal, por lo que, así hubiese recibido esa instrucción del cliente, necesitaba la orden del empleador para ejecutarla, por ello la socializó con sus jefes inmediatos, como se reconoció en la diligencia de descargos, para que a través del representante legal se pudiese ejecutar, pues necesitaba la autorización para poder desinstalar las antenas. Además, que se habla de un perjuicio, pero la demandada no pagó un solo peso, sino que la empresa facturó un servicio y como no había señal, Carvajal no quiso pagar y le solicitó que le hiciera una nota crédito por valor que le estaba cobrando por un servicio que no había prestado. Que no existía norma que indicara que el demandante en su calidad de ejecutivo tenía que cumplir las instrucciones de los clientes para desinstalar las antenas al cliente Carvajal y tampoco se tuvo en cuenta que el actor salió a vacaciones en abril y mayo y lo reemplazó la señora Faysuri Henao, por lo que esa instrucción estaba era bajo la responsabilidad de ésta, pues el cliente Carvajal se lo entregaron a ella y por ello tenía pleno conocimiento de la exigencia y la voluntad de esa entidad. Además, que en los alegatos de conclusión señala las contradicciones de los testigos que demuestran la inexistencia de la obligación del trabajador de ejecutar esa instrucción, ya que necesitaba la autorización previa de sus jefes inmediatos, por lo cual no está justificado el despido. Por último, no existió inmediatez, pues el memorial de desinstalación fue de abril y mayo de 2012 y el despido se dio trece meses después de haberse cometido la supuesta falta, pero el conocimiento del empleador, como se indica en la sentencia, se dio en noviembre de 2012 cuando se hizo la nota crédito.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandante reiteró e insistió en los argumentos del recurso de apelación y los alegatos de primera instancia. La parte demandada se reafirmó en la tesis de defensa expuesta en la contestación de la demanda. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no

constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite correspondiente, procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a "...las materias objeto del recurso de apelación..." de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada, se centra en resolver si el despido del que fue objeto el demandante se originó o no en una justa causa.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que el señor SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN suscribió contrato de trabajo a término indefinido con COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., el 16 de mayo de 2000 (fs. 88-95) y; **ii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral, el 14 de junio de 2013, aduciendo una justa causa para ello (fs. 141-143).

Para resolver el problema jurídico planteado, debe recordarse que de conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, debe acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa (CSJ SL3278-2022).

En el caso bajo estudio, los hechos que se endilgan al trabajador y que a juicio de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. constituían justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, se extraen de la carta de despido consistente en que el actor, en su condición de ejecutivo de cuenta de grandes empresas, omitió darle trámite a una solicitud de cancelación de servicios que le fuera remitida por correo

eléctrico por parte del cliente Carvajal, el 8 de mayo de 2012, lo cual generó que a dicho cliente se le siguiera facturando el servicio, razón por la que la empresa tuvo que emitir una nota crédito por valor de \$337.701.938, lo cual se sintetiza por el empleador en el siguiente tenor (f. 142):

En este orden de ideas, teniendo en cuenta las pruebas recaudadas así como la diligencia de descargos que hace parte integral de la presente carta, para la Compañía es claro que usted incumplió con las obligaciones propias de su cargo, puesto que existe una solicitud expresa del cliente de la desinstalación de un producto, y la cual no fue ejecutada, Usted menciona una supuesta contraorden de la que no existe soporte alguno, y que el cliente no reconoce haber dado. En este sentido, la situación planteada se puede ver desde dos perspectivas; 1) como que recibió la solicitud del cliente y por negligencia no la ejecuto, o 2) presumiendo que existió una contra orden verbal, usted no tomó la precaución debida de solicitar un soporte por escrito, que le pudiese servir a la compañía de defensa ante las reclamaciones del cliente. Cualquiera de las situaciones es y se considera una falta grave a sus funciones, y mas en el entendido que existió un perjuicio económico para la compañía altísimo como lo fue el valor de la nota crédito con el cliente por valor de \$337.701.938 aparte del deterioro de la relación comercial con el mismo. En este orden de ideas, usted en la diligencia de descargos mencionó que a su parecer personal del cliente CARVAJAR tenían conductas antiéticas, mas aun en este entendido se esperaba de Usted diligencia debida para resguardar los intereses de la compañía como es el deber de todo empleado. En concordancia con lo anterior, que a Usted le parezca que una suma equivalente a trescientos treinta y siete millones de pesos no es relevante para la compañía puesto que el cliente factura mensualmente un valor alto, no tiene ningun tipo de presentación, la compañía no tiene porque asumir los errores y descuidos suyos y mucho menos si estos representan un valor tan alto, en donde su respuesta demuestra aun mas la ligereza con la que ejecuta su labor

Con base en las pruebas recaudadas, junto con la declaración presentada por usted el día 24 de mayo de 2013, se determinó que las conductas realizadas por Usted, violan expresamente las normas y obligaciones establecidas dentro su contrato de Trabajo, del Reglamento Interno de Trabajo la compañía, de los Principios de actuación de la misma y las establecidas en el Código Sustantivo del trabajo, por lo tanto, las razones aducidas por Usted en la diligencia de ampliación de información no son de recibo, pues con ellas no justifican de ninguna manera y bajo ningún precepto su comportamiento.

En esa misma carta sostuvo la entidad demandada que la decisión de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral se sustentaba legalmente en el numeral 6 del literal A) del artículo 62 del C.S.T., en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 ibídem, y en los literales d) y f) del artículo 38, literales a) e) i) del artículo 42 y literales d) k) n) y v) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo (f. 142).

Se observa que el 24 de mayo de 2013, el señor SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN fue citado a una diligencia de ampliación de información (fs. 131-140), dentro de la cual reconoció que en efecto recibió el correo electrónico del 8 de mayo de 2012 por parte del cliente Carvajal relativa a la desconexión de unas antenas, pero que no la tramitó porque “...en fecha posterior en ese mismo mes de mayo en una de Bogotá Carlos Julio nos dice que definitivamente debíamos de esperar porque esos puntos si los iban a necesitar.” (f. 136). Sin embargo, cuando se le indagó en diligencia si tenía algún soporte de la contra orden del cliente, contestó que no (f. 137).

No reposa en el plenario elemento de prueba indicativo de que el cliente Carvajal hubiese revocado la solicitud de cancelación del servicio y desinstalación de las antenas. Por el contrario, lo que está demostrado es que era al promotor de la acción, en su calidad de ejecutivo de cuenta, quien

debía dar trámite a todas las solicitudes elevadas por los clientes que tuviera a su cargo, entre ellos Carvajal Tecnología y Servicios, como quiera que esa era una función inherente a su cargo denominada Gestión de la Facturación a su Cargo, en la que se establece que: “...*Novedades de traslados, upgrades, cancelaciones o bajas etc. deben ser gestionadas por el comercial. Atención de requerimientos que sean escalados por cliente.*” (f. 335).

En este punto, vale resaltar que el argumento del apoderado recurrente relativo a que no estaba dentro de las funciones del actor ejecutar la desinstalación de las antenas o la cancelación de los servicios solicitados por el cliente Carvajal resulta desacertado y descontextualizado de los hechos objeto del litigio, en razón a que al señor SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN no se le endilga la falta grave que ameritó su despido por el hecho de no haber ejecutado la desinstalación de los servicios, pues obvio resulta que esa no era una labor que le correspondiera, sino que, como de forma coincidente lo dijeron todos los testigos y se extrae del manual de funciones, en especial la anotada en líneas precedentes, que lo que le correspondía a este como ejecutivo de cuenta era gestionar la solicitud elevada por el cliente a su cargo para que las áreas correspondientes ejecutaran y llevaran a cabo la desconexión, pues como lo dijo expresamente el testigo FEDERICO PELÁEZ DELGADO, Gerente Regional Nacional de Corporaciones, el ejecutivo de cuenta así como debe gestionar con soportes la activación de los servicios que vende al cliente, debe asegurar igualmente la desactivación o cancelación cuando se la solicitan, asegurándose con las áreas de apoyo que ese proceso sea efectivo, pero que, en este caso, el demandante no había informado a las áreas que debían dar de baja los servicios que generaban la facturación, lo que generó la posterior reclamación del cliente por haberse facturado servicios que previamente había solicitado que le fueran desinstalados (Min. 06:20 – 37:43 CD f. 379).

Menos existe en el plenario un medio probatorio que dé cuenta que el actor informó a sus jefes inmediatos sobre la solicitud de cancelación del cliente Carvajal, ya que de ello ni siquiera hizo mención en la diligencia de descargos, como tampoco hace mención a que no le correspondiera dar trámite a la solicitud por encontrarse en vacaciones, pues de acuerdo a lo demostrado en juicio e incluso a lo confesado dentro de los hechos de la demanda, el promotor de la acción salió a disfrutar sus vacaciones en agosto de 2012, es decir, tres meses después de haber recibido la solicitud de cancelación de servicios por parte del cliente Carvajal que tenía a su cargo.

Asimismo, hay que señalar que no encuentra la Sala ninguna contradicción en las declaraciones de los testigos, por el contrario, todas son coincidentes en cuanto a que la responsabilidad de gestionar la solicitud elevada por Carvajal era del señor SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN, ya que dicho cliente estaba a su cargo desde hacía diez años, pues como lo manifestó la testigo MARGARITA MARÍA GONZALES SALCEDO, el procedimiento de desmonte de antenas y suspensión de servicios inicial con el ejecutivo de cuentas y cuando éste hace el reporte, el área técnica procede, pero el reporte nunca se hizo, es decir, a las otras áreas encargadas de ejecutar la solicitud nunca les llegó la información (Min. 01:19 – 22:10 CD f. 350).

Dicha situación generó que la empresa continuara facturando al cliente, ya que como lo dijo esta misma testigo, las antenas seguían generando tráfico que es lo que se factura, pero debido a que el cliente había solicitado la suspensión del servicio y en aras de mantener las buenas relaciones, se vio en la necesidad de realizar una nota crédito por los valores facturados, que ascendían a más de trescientos millones de pesos, recursos que dejaron de ingresar a la empresa, además que se vio afectada su imagen y la relación comercial por ese hecho.

Ahora, el literal N) de la cláusula segunda del contrato de trabajo, establece que es una obligación especial del trabajador: *“Responder a EL EMPLEADOR y a terceros por los perjuicios que pueda ocasionar con cualquier hecho, acto u omisión que ocurra como consecuencia o con ocasión del desarrollo del presente contrato.”* (f. 88). Por su parte, la cláusula cuarta del contrato dispone que: *“El incumplimiento o violación de cualquiera de las obligaciones y/o prohibiciones señaladas en las cláusulas anteriores, aún por primera vez, se califica por las Partes como falta grave, que habilita al (Sic) EL EMPLEADOR a dar por terminado el Contrato de Trabajo con justa causa y sin lugar a indemnización alguna en favor de EL TRABAJADOR.”* (f. 89).

El literal e) del artículo 42 del reglamento interno de trabajo, prescribe como una obligación que sin excepción de be cumplir el trabajador: *“Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones o situaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”* (f. 193). El literal v) del artículo 48 del mismo reglamento, establece que constituye una falta grave que origina la terminación del contrato de trabajo por justa causa: *“Toda*

negligencia, descuido u omisión por parte del empleado que ponga en riesgo o afecte el normal y continuo funcionamiento de equipos y/o de la red y/o prestación del servicio.” (f. 198).

Sobre la correcta interpretación del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T. al que remite el párrafo de la cláusula séptima del contrato de trabajo, la jurisprudencia de antaño de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha enseñado que el referido precepto contiene dos situaciones diferentes; la primera, la gravedad de la falta debe ser calificada por el Juez cuando se trate de *“cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”* y; la segunda, la falta para ser calificada como grave debe aparecer como tal en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los cuales ellas se consagran, caso en el cual ya no le es posible al Juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador (CSJ SL4254-2022).

En este caso, no existe duda que nos encontramos frente a la segunda de las hipótesis indicadas en la jurisprudencia, pues es claro que, tanto en el contrato de trabajo como en el reglamento interno de trabajo, las partes habían convenido expresamente que constituiría una falta grave que justificaba la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, el incumplimiento de las obligaciones del trabajador y cualquier omisión que causara un perjuicio a la empresa, aún por primera vez.

Ahora bien, sobre la supuesta falta de inmediatez en la decisión de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. de despedir al señor SAMMY ALEXANDER ESCOBAR RINCÓN, resulta pertinente traer a colación lo que sobre ese aspecto tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

“Con todo, no sobra señalar que, si bien la Corte ha enseñado que por regla general «El empleador debe dar por terminado el contrato inmediatamente después de ocurridos los hechos o cuando tuvo conocimiento de los mismos, de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente» (CSJ SL15492-2017), lo cierto es que; también ha expuesto que ello no puede leerse textualmente pues existen ocasiones en que la empresa requiere adelantar una serie de investigaciones exhaustivas que conduzcan a verificar la configuración de los hechos y la ejecución de estos por parte del trabajador. En ese sentido vale la pena traer a colación la providencia CSJ SL, 24 jul. 2013, rad 41155, donde se dijo:

[...] en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido, conviene recordar la Corte lo que en múltiples ocasiones ha enseñado, en torno a que

la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta. Aun cuando también es cierto que habrá eventos o situaciones que ameritan un lapso razonable para esclarecer con certeza las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos (Sentencias de la CSJ Laboral, 17 de mayo de 2011 y 28 de agosto de 2012, radicación 36.014 y 38855, respectivamente).” (CSJ SL2203-2023).

En el caso bajo estudio, se tiene que la empresa recibió una queja que presentó el cliente Carvajal en noviembre de 2012 por los valores que le habían sido facturados y, a partir de ese momento, la entidad desplegó una serie de averiguaciones, análisis e indagaciones a efectos de determinar si la facturación que aducía el cliente no se le debía realizar era correcta o no, la que arrojó que el cliente había solicitado la cancelación de los servicios desde mayo de 2012 al ejecutivo de cuenta que le fue asignado, lo que conllevó a que éste fuera citado a descargos en mayo de 2013 y, al mismo tiempo, se entró en una negociación con Carvajal a efectos de que reconocieran aunque fuera proporcionalmente los valores de los servicios facturados por la no desinstalación de las antenas, ya que las mismas continuaron en funcionamiento, lo cual no fue posible y sólo en ese punto se logró establecer el valor de la nota crédito y se tomó la decisión de terminar el contrato del actor, poco menos de un mes después de la diligencia de descargos, es decir, se evidencia que la llamada a juicio no mantuvo una conducta pasiva ante la ocurrencia de los hechos, en la medida que se desplegó una serie de procedimientos e indagaciones que condujeron a la emisión de la nota crédito y a tener la certeza de que la misma se originó en la omisión del ejecutivo de cuenta de dar trámite a la solicitud del cliente de dar de baja los servicios.

En tal sentido, en criterio de la Sala fue acertada la decisión de la a quo en tanto consideró que el despido fue justificado, como quiera la empresa acreditó suficientemente que la conducta endilgada al trabajador estaba calificada como grave.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por no haber prosperado su recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho una suma

equivalente a medio SMMLV.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

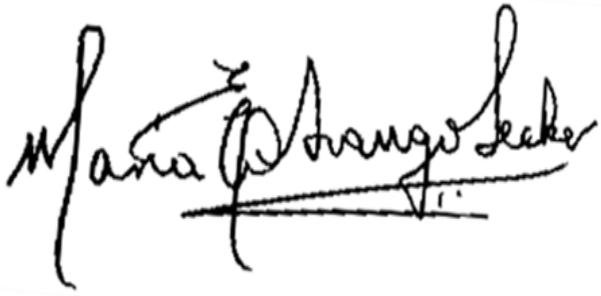
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 194 del 4 de septiembre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a medio SMMLV.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO