

EDICTO

El suscrito secretario del Juzgado Cuarto Laboral del Distrito Judicial de Cúcuta,

HACE SABER

Que el veintidos (23) de febrero dos mil veinticuatro (2024), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-41-05-001-2022-346-01

NATURALEZA: ORDINARIO.

DEMANDANTE LNASLY ESTHER ALVARADO BARRAZA

DEMANDADO: COMCEL S.A

FECHA PROVIDENCIA: Vein (23) DE febrero DE 202a.

DECISION: Primero.- Confirmar la sentencia objeto de estudio en grado jurisdiccional de CONSULTA, declarando probada la excepción de mérito: EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR PROPUESTA POR LA PASIVA COMUNICACIONES CELULAR COMCEL S.A. conforme a la regla artículo 282 del C.G.P., jurisprudencia aplicable a este procedimiento conforme al artículo 145 del CPT y SS, todo conforme a lo considerado. Segundo.- Confirmar el numeral 2 de la parte resolutive de la sentencia en cuanto a la condena en costas.

Tercero.- Remitir en su oportunidad al juez de instancia por la secretaria, dejando las anotaciones de su salida.

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días, hoy seis (06) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

El secretario,



EDUARDO PARADA VERA
Secretario

Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta

El presente edicto se desfija hoy ocho (08) de mayo de 2024, a las 6:00 p.m. El secretario,



EDUARDO PARADA VERA
Secretario

Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta

Rad.2022-346-01

RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PUBLICO

DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA

San José de Cúcuta, veintitrés de febrero de dos mil veinticuatro (2024).-

Parte demandante NASLY EXTHER ALVARADO BARRAZA

Parte demandada.-COMUNICACIÓN CELULAR-COMCEL S.A.

Procede el despacho a dictar la sentencia que en derecho corresponde para decidir la presente consulta.

Sobre nulidades insanables, no se aprecia nulidad de esta categoría que impida proferir la presente sentencia.

Los vicios subsanables estarían subsanados conforme a lo previsto en el párrafo del artículo 133 del CGP aplicable por disposición Artículo 145 del CPT y SS.

Esta sentencia sigue la regla del artículo 280 CGP en cuanto a sus requisitos formales.

El despacho es competente conforme a la sentencia C-424 de 2015.

El objeto de la presente es absolver la consulta de la sentencia desfavorable a la trabajadora por la terminación del contrato por justa causa por cuanto en su sentir no SE ADELANTO EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 2.2.1.1.3 DEL DECRETO 1072 DE 2015 (artículo 2 del Decreto 1373 de 1966). Con las consecuencias de ley como lo es la indemnización tarifada que corresponde artículo 64 CST. Sentencia ultra y extra petita, condena en costas, con la oposición de la pasiva, la que acepta algunos hechos de la demanda y propone excepciones de mérito.

El artículo 2.2.1.1.3 es el procedimiento para terminación unilateral por rendimiento deficiente. (artículo 2 del Decreto 1373 de 1966).

La sentencia objeto de estudio a título de consulta, decidió en la resolutive:

“Primero.- Declarar PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE FONDO DENOMINADAS inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, falta de título y causa en la demandante, y existencia de la justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la demandante, PROPEUSTA POR LA PARTE DEMANDADA COMUNICACIÓN CECLULAR S.A. COMCEL, y en consecuencia, ABSOLVERA DE LAS PRETENSIONES INCOADAS EN SU CONTRA POR LA DEMANDANTE NASLY ESTHER ALVARADO BARRAZA, por lo explicado en las consideraciones.

Segundo.- CONDENAR a la demandante al pago de las costas de única instancia, quien por agencias en derecho deberá pagar a la demandada la suma de \$ 1.000.000 por lo expuesto en las motivaciones.

Se dispone el envío de forma inmediata del expediente a la oficina de apoyo judicial de Cúcuta para que se reparta entre los jueces laborales del circuito de Cúcuta a fin de que se surta el grado jurisdiccional de consulta.”

Los hechos objeto del debate judicial, SÍNTESIS:

Que trabajo con la pasiva como se indica en los hechos de la demanda del 11 julio de 2011 hasta su terminación hasta 28 junio de 2019, contrato indefinido firmando un otrosí en la misma fecha de inicio, y que su relación contractual fue terminada por la empresa demandada con justa cacusa lo que cuestiona por no dar trámite al procedimiento de ley artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015.(artículo 2 del Decreto 1373 de 1966), procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Señala que no se le comunicó sobre su incumplimiento de metas mínimas, que no conocía, y las que plantea la empleadora Y depreca la indemnización de ley, sentencia ultra y extra petita, condena en costas.

Las pruebas se valorarán conforme al artículo 61 del CPT y de la SS., en su conjunto conforme a la sana critica de la prueba.

La inteligencia del artículo 61 del CPT y SS es la siguiente, traemos a colación sentencias de la CSJ sobre la materia como ilustración citamos Sentencia CSJ SL, 5 noviembre 1998, radicado 11111, reiterada en la sentencia CSJ SL4514-2017, señaló:

“El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.

Alegatos de las partes (síntesis):

Parte demandante, llama la atención al despacho para que valore la prueba sobre la existencia de la falta grave que alega la pasiva de acuerdo a los criterios jurisprudenciales que la falta grave este definida debidamente como tal, no aceptar cláusulas genéricas, oscuras e imprecisas, se le ha terminado el contrato de trabajo por incumplimiento de unas metas que no estaban definidas concretamente “en el otrosí del contrato de trabajo” en cuanto a sus porcentajes, solo le indican sobre el incumplimiento de metas mínimas, no de cuanto porcentaje de esas metas configura una falta grave, de no hacer tal valoración la decisión negativa en contra de la gtrabaajdora estaría tornada de incumplimientos a los derechos de la trabajadora, proscribir cualquier responsabilidad objetiva, el

juez debe valorar la falta si en verdad era constitutiva de falta grave SL 2857 de 2023 (No fue materia del debate). La carta de terminación del contrato debe ser específica para que la trabajador pueda ejercer su derecho de defensa.

La intención de la trabajadora no fue el incumplimiento de las metas, que le fueron solo notificadas al momento de ser llamada a descargos de lo cual no tenía conocimiento. Pide la revocatoria de la sentencia. En mayor extensión ver cuaderno segunda instancia alegatos parte demandante.

La parte demandada, en síntesis expone:

Insiste en la justa causa de la terminación del contrato de trabajo conforme a lo previsto en el numeral 1 artículo 58, los numerales 2,4, y 6 literal a) del artículo 62 del CST, numeral 1 artículo 42 y el literal d) del artículo 48 del Reglamento interno de trabajo de la compañía, así como lo señalado en el numeral 1 clausula segunda del otrosí de fecha 11 julio de 2011 debido a los incumplimientos y omisiones de metas para los meses de enero, febrero y marzo de 2019 que fueron expuestos en la comunicación de fecha 28 junio de 2019.

Señala que en carta de terminación del contrato le expone los graves incumplimientos en las cuotas que le fueron asignadas y le señala los indicadores incumplidos en ventas, ingresos netos, crecimiento en puntos, resultado incumplimiento de las metas de enero a marzo de 2019 sin justificación, ni si quiera en la diligencia de descargos.

Fue acertada la decisión del juez ya que la empresa no aludió a la causal del numeral 9 del literal a) del artículo 62 CST como lo había direccionado la parte demandante con su abogado. El incumplimiento de metas es causa grave convenida por las partes clausula segunda del otrosí de fecha 11 julio de 2011, se califican las faltas graves, para deducir que el incumplimiento de metas a

cargo de la trabajadora es falta grave, cita jurisprudencia sobre el tema sentencia 35998 de 25 junio de 2009 M.P. LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ, análisis frente a la causal del numeral 9 del artículo 62 en su literal a). Cita jurisprudencia sobre que el despido no es una sanción disciplinaria. Sobre el tema en discusión trae a colación jurisprudencia del Tribunal Superior de Bucaramanga radicado 2019-00482-M.P Dr. EBERTH DARWIN MENDOZA PALACIOS. sobre lo pactado por empleador y empleada en cuanto al incumplimiento de metas era justa causa para terminar el contrato de trabajo, sobre metas mínimas mes a mes establecidas por el empleador en temas de retención, cambios de plan up downGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto” estima el documento es claro y preciso, no genera confusión, siendo razonable la valoración del a quo. Reitera la confirmación de la sentencia. (En mayor extensión cuaderno segunda instancia alegatos parte demandada).

CONSIDERACIONES –RAZONAMIENTOS SOBRE LAS PRUEBAS, LEGISLACIÓN APLICABLE AL CASO CONCRETO PARA DEFINIR LA CONSULTA.-

De acuerdo a la contestación de la demanda y conforme a lo que está probado en el proceso por fuerza de la ley por haber aceptado el hecho la pasiva, no se discute para el despacho:

Que, entre las partes, existió una relación de trabajo subordinada entre el 11 de julio de 2011 al 28 junio de 2019 fecha en la que se da por terminado el vínculo contractual por la pasiva, en su sentir con fundamento en justa causa de acuerdo a la normativa que señala.

Que, en fecha 11 julio de 2011, las partes al suscribir el otrosí del contrato de trabajo, obsérvese misma fecha del contrato inicial,

pactaron en forma libre, salvo que se demuestre lo contrario lo que no ha sucedido, lo siguiente:

“CLAUSULA SEGUNDA.- causales especiales de terminación del contrato de trabajo.- Las partes acuerdan expresamente que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificadas por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. **Así mismo acuerdan que constituyen faltas graves en los términos del literal a) del artículo 7 del Decreto ley 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del CST, merecedor incluso de la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable al TRABAJADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves por las partes, las cuales son las siguientes:**

1.Incumplimiento de metas mínimas establecidas por el empleador mes a mes en temas de retención, cambios de plan UP y DownGrade, ventas, tiempos de atención, solución en el primer contacto.

2.Incumplimiento del protocolo del servicio establecido por el empleador.

3.Falta de actitud de servicio y mal trato a los clientes del EMPLEADOR.

CLAUSULA TERCERA.- VIGENCIA.- Las partes reconoce y ratifican que el presente acuerdo deja sin efecto cualquier acuerdo anteriormente que verse sobre las mismas condiciones, siendo aplicable el presente documento a partir del once(11) de julio de 2011”.

El hecho 19 sobre el salario 2011 \$ 1.833.000 y el 22 sobre el monto salarial para la fecha de terminación del vínculo \$ 2.839.000

El hecho 24 sobre afiliaciones a la seguridad social integral.

Perfil del cargo folio 41 a 44, del archivo 3 anexos expediente digital.

Contrato de trabajo folios 45 a 49 del 11 julio de 2011. Folio 50 otrosí del mismo 11 julio de 2011. Clausula primera sobre obligaciones adicionales del trabajador, clausula segunda sobre causales especiales de terminación del contrato de trabajo y clausula tercera sobre vigencia.

Comunicación a la demandante mera indicadores enero 2019 folio 15, febrero 2019 folio 16 en ambos en el archivo "04" y marzo folio 17 archivo "04"

En el archivo comprimido No 046 pruebas, se observa anexos 4 correos electrónicos al correo corporativo de la demandante, metas enero y febrero de 2019.

Retroalimentación de febrero folio 51 para la demandante, de enero folio 53,

Reglamento interno de trabajo folios 55 y ss al 73, Archivo 3 anexos pruebas.

Citación a descargos a la demandante correo fecha 8 mayo de 2019 al correo electrónico de la demandante. Folio 74. Por "incumplimiento metas de los meses de enero, febrero y marzo de 2019 información que será revisada con usted en diligencia de descargos folio 74.

Folio 75 la demandante pide pruebas a la empresa archivo 03 anexos pruebas.

Descargos folios 1 y ss., al 10, archivo 4 de anexo pruebas, dice que no ha firmado otrosí para resaltar dice no conoce la nueva política de la empresa, indicadores sobre cumplimientos, **y está probado que si, folio 50 archivo 03 anexo pruebas. Luego es entendible**

que esta desvirtuada su posición falaz de no haber suscrito otrosí.

Indicadores folios 11 a 13 anexo 4 pruebas.

Folio 14 indicación ejecución laboral de la demandante folio 14 de noviembre a abril.

Meta indicadores mes de enero 2019 folio 15 archivo anexo prueba 04.

Capacitaciones folio 18 archivo anexo pruebas 4.

Petición de pruebas a la empleadora por la trabajadora calendado el memorial 4 junio de 2019 sin recibido o presentación folio 21 anexo pruebas 4.

Política remuneración variable folio 24 a 34 anexos pruebas 4.

Folio 35 a 37 terminación contrato de trabajo anexo pruebas 4. Con justa causa alegada por la pasiva, se describe la falta que da lugar a la decisión y la normativa aplicable.

Terminación contrato con justa causa efectiva a partir del 28 junio de 2019, teniendo en cuenta para el efecto los graves hechos que a continuación se señalan y que motivan esta decisión:

1.La compañía tuvo conocimiento que, durante la ejecución de su labor como consultor de servicio personalizado a clientes, usted incumplió con sus obligaciones laborales contenidas en el numeral 1 del artículo 58 del CST, así como la contenida en el numeral 1 del artículo 42 del RIT y numeral 1 de la cláusula segunda del otrosí al contrato de trabajo suscrito el 11 de julio de 2011 toda vez que, incumplió con las metas asignadas para diversos indicadores durante tres(3)meses consecutivos, esto es, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2019, de manera que su conducta fue contraria a los intereses de la empresa”.

Le enrostra los incumplimientos en las cuotas que le fueron asignadas en los indicadores informados ventas de servicios pos pago, ingresos netos ; crecimiento en puntos, con las consideraciones respectivas para cada indicador, **fundamento legal numeral 1 artículo 58 y numerales 2,4, y 6 del literal a) del artículo 62 del CST, así como en el numeral 1 artículo 42 y el literal d) del artículo 48 del RIT de COMCEL S.A, y numeral 1 de la cláusula segunda del otrosí al contrato de trabajo suscrito el día 11 julio de 2011. (folios 35 a 37 archivo "04").**

Folio 38 anexo pruebas 4, cargo CONSULTOR SERVICIO PERSONALIZADO A CLIENTES.

CONVENCION COLECTIVA folios 45 a 64 archivo digital anexo 4.

La testimonial especialmente YENI OSLIMAR VILLAMIL VILLAMIZAR

Sobre los formatos de seguimiento ella firma, si no firma se le envía al correo para que conozca lo evaluado, se entiende que en 3 meses consecutivos no cumple, se toma la decisión y que las deficiencias fueron divulgadas por correo electrónico se entiende. El contrato de trabajo se da por el incumplimiento de metas de la trabajadora, todos los trabajadores en las mismas condiciones se refieren al de iguales funciones que la demandante.

Señala apoyo, capacitación por parte de la empresa para que llegara al cumplimiento, no fue por capacitación ni acompañamiento.

Había capacitación-acompañamiento en lo que faltaba mas atención hogar, ventas, equipos, hay capacitación física que requería el consultor a través del área de formación.

Obligación de autocapacitarse-universidad claro-es política de la empresa teneos que capacitarnos.

Hubo descargos, tuvo la oportunidad de demostrar, eso lo manejo la anterior coordinadora.

La atención dice el cliente toma el turno y la atención le cae a cualquiera, no se puede obligar al trabajar a atender determinados turnos.

En el primer trimestre le calificaron todos los ítems de indicadores. Por eso divulgaba las metas del mes se debía trabajar por esa meta.

Refiriéndose a los demás trabajadores señalo estaban en las mismas condiciones que los demás en materia se entiende de exigencias y cumplimiento de metas.

La testigo INGRID SANCHEZ CLARO jefe regional de los centros de atención y ventas (CAV).

El 1 junio de 2019 empezó el ejercicio.

No tuvo nada que ver con el procedimiento de terminación del contrato con la demandante.

A todos los trabajadores hay mediciones entre ellos los consultores. Tienen acompañamiento del coordinador y superior para el cumplimiento de metas, actividad que es constante y los superiores (hacen refuerzo), en que se revisan indicadores, procedimientos, los superiores coordinan envían correos, le muestran avances en metas semanal, quincenal, al final del mes se cumple se les envía correspondencia de retroalimentación.

Las consultas ligada a puntos, temporada, tráfico de cada CAV, con base en ese tipo o tiempo se fijan indicadores, son a nivel nacional diferentes metas, los CAV son diferentes en cuanto a metas, de acuerdo al (estrato social, volumen, mes, horarios de los CAV).

Los coordinadores y superior se percatan del no cumplimiento del CONSULTOR.

Con el acompañamiento, el fin fortalecer al consultor, el acompañamiento general para obtener resultados.

Al pasar periodo de 3 meses sin cumplir indicadores se entra procedimiento disciplinario para que sustente el consultor porque no está cumpliendo- hay formato, se hace retroalimentación-hay correspondencia-formato se evalúa conocimiento, indicadores.

No hay trabajador de Comcel como consultor servicio al cliente a quien no se le exijan metas.

Sobre herramientas para obtener metas, se tienen al ingreso semanalmente capacitación procesos, atención al cliente para que cumplan resultados, hay ejecución de entrenamiento, hay capacitaciones virtuales y acompañamiento líderes en su puesto.

A junio de 2019 esas herramientas han existido en Cúcuta.

Sobre el aseguramiento de los turnos para consultor, se contesta llega el cliente se le preguntan datos se digita el turno y el sistema le asigna un CONSULTOR.

Una vez con el cliente y siendo atendido por el CONSULTOR, es una oportunidad de ventas, le puede ofrecer nuevos servicios diferente a los que iba el cliente inicialmente, todo cliente es una oportunidad de ventas.

Es entendible que el consultor aprovecha el espacio con el cliente que va a la oficina a tramitar algo y que el conoce por la asignación de un turno en una posibilidad cierta de hacer una venta, luego se entiende de "OPORTUNIDAD DE VENTAS" como lo señala la testigo. Los turnos se asignan aleatoriamente, los roles se distribuyen mensualmente y son evaluados. Se recalculan días como consultor para ser evaluados.

El testigo JAIR VARGAS SANCHEZ por la parte pasiva, gerente planeación y aseguramiento comercial 22 años vinculado con la pasiva a través de contrato a término indefinido.

Entre junio de 2018 a junio 2019 el cargo del testigo es el mismo al servicio de la pasiva, funciones entre otras asignar metas-definir políticas, remuneración, indicativos de ventas mercado de la compañía.

Asignar metas CAVS enero a marzo de 2019, ventas, transiciones, la generación clientes promuevan servicios, solicitud y posible disminución pagos mensual, cancelación y retención servicio al cliente, ventas de equipos, nivel del servicio, satisfacción usuaria. Las metas son diferentes en los CAV, varían en la misma ciudad, le llegan correos a los consultores y se hace seguimiento, no intervino en el proceso de la demandante. En proceso de remuneración se socializa a todos de manera general, presentación sobre remuneración etc, decirle de alguna causal de incumplimiento y había política.

Sobre metas dice “a todos los consultores se le enviaban metas, es persona que esta en el CAV y debe cumplir funciones iguales para todos”,

Que en ningún momento frente a una política nueva de no acogerse eran despedidos, todos los cargos tienen metas, a los consultores siempre le han asignado metas. En el año 2019 metas a todos.

Para la asignación de metas sobre factores que inciden contesta la ubicación del CAV, número de personas, clientes, tipo de red fija, móvil cobertura servicio, participación mercado, Tarifas, compañías a lanzar, numero de asesores consultores del CAV, variables transacciones.

Sobre el CAV de la Grancolombia refiere que en términos numéricos las metas permiten sobre cumplimiento, 30 o 40% consultores superan las expectativas.

Sobre términos en tiempo laborados, se tiene en cuenta lo proporcional trabajado, sobre la pregunta específica tendría que revisar para la fecha, entendiéndose que fijadas las metas se tiene en cuenta la proporcionalidad del tiempo trabajado.

Resalta el despacho sobre la testigo YENI VILLAMIL VILLAMIZAR sobre seguimientos que hacían, apoyo al trabajador para superar fallas, había capacitaciones para mejorar indicadores hay interés del empleador en que el trabajador supere eventuales fallas.

Según la demandante no se acuerda haber recibido metas mensuales, en el archivo 36 que corresponde formato presentación pdf., de los archivos formato, llamados metas enero 2019-febrero 2019”retroalimentación enero-retroalimentación febrero, contenidos en el archivo No 46 formato comprimido Zig que le fueron enviados a la demandante a su correo, las metas son de la siguiente forma: 26 diciembre de 2018 las metas de enero 2019 archivo pdf individualizada las metas de cada indicador; el 31 de enero 2019 metas de febrero 2019 acompañado pdf., que las individualiza con el indicador. El 13 de abril de 2019 la coordinadora de servicios personalizados, remite retroalimentación realizada el 10 de abril por metas de enero y otro febrero 2019 que contiene cada uno un archivo pdf, con fecha 10 10 2019 metas que le enviaron al correo sobre metas a cumplir.

En interrogatorio la demandante cuando se le requirió por metas enero a marzo 2019, contesto que fue un sábado cuando en turno de la tarde ve que la llaman a descargos, cuando fue a buscarla no la encontró fue para semana santa y afirma se lo envió como si le hubieran hecho una retroalimentación de 3 periodos y que para esa fecha ya estaban en abril y eso se hizo en abril con los tres adjuntos

contestando que sí, entonces entre el 13 de abril y 8 de mayo 2019 es citada a descargos por incumplimiento enero a marzo de 2019, trascurrieron 18 días hábiles incluyendo los sábados, el día 9 de mayo solicita la aquí demandante pruebas documentación a la pasiva, respondiendo Comcel el 9 mayo de 2019 aplaza la audiencia. Para el 30 de mayo de 2019 hay respuesta al derecho de petición de la demandante, en junio se cita a descargos.

En el archivo comprimido No 46 pruebas, se observan anexos 4 correos electrónicos al correo corporativo de la demandante sobre metas enero y febrero de 2019, luego si conoció de las comunicaciones que no acepta.

En el archivo 37 se prueba el cumplimiento de cada consultor en el mismo periodo de cuestionamiento a la demandante (enero a marzo de 2019).

Con SL 2193 de 2019 las partes autorizaron la calificación de faltas graves y facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa válida, sobre incumplimiento de metas SL 16298 de 2917 para falta calificada como grave, artículo 62-6 literal a), el juez no puede calificar la falta.

Tribunal de Medellín radicado 2018-449 sobre faltas graves-incumplimiento de metas, el juzgador no puede variar tal calificación de las partes acordada y menos modificarla por deficiente rendimiento.

Se ha calificado igual que la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria. Rad 30612 de 2013 marzo 2011.

La terminación del contrato de trabajo por justa causa no puede considerarse falta disciplinaria los fines son diferentes, la terminación persigue la extinción del vínculo contractual

Con la prueba testimonial que no merece reproche se prueba que efectivamente, si hubo comunicación con la demandante en cuanto a la medición de sus funciones para lograr eficiencia, que tenía un acompañamiento constante para permitirle obtuviera resultados positivos alcanzando sus metas previamente señaladas por la empresa, que eran para todos los consultores y que tenían las mismas oportunidades de acuerdo a los turnos asignados para obtener el resultado (cumplimiento indicadores en lo mínimo), es decir, no había consultor con mayores prerrogativas que otro.

El consultor siempre acompañado de su líder o superior para que cumpla, se infiere no lo dejan solo.

De la prueba testimonial y documental reseñada se colige que la demandante si conocía el otrosí, y los parámetros, directrices informados por la pasiva para el ejercicio del cargo de consultoría de la empresa demandada, conocía los indicadores que tenía que cumplir cada 3 meses y que se había elevado como causa grave dicho incumplimiento, lo que generaría la terminación del contrato con justa causa sin lugar desde luego a indemnización.

Ahora bien, según las reglas de la experiencia, no es de recibo después de varios años al servicio de la demandada, diga no conocer los indicadores que la empresa determina para el cumplimiento en el caso de los consultores ya que la testimonial indica sobre la exigencia de metas conforme a indicadores que genera la empresa.

Ahora bien, en el introductorio cuestiona el procedimiento que no fue aplicado por la pasiva en la desvinculación relacionando para el efecto artículo 2.2.1.1.3 del decreto 1072 de 2015 (artículo 2 decreto 1373 de 1966). Exigencia absurda teniendo en cuenta que la causal de terminación no es la del numeral 9 del literal a) del artículo 62 C.S.T., que se refiere al deficiente rendimiento, mientras la alegada por la empresa demandada tiene que ver en forma específica con el cumplimiento de metas, es decir es específica precisándose lo que

es materia de calificación y con exigencia de unos parámetros en cuanto a lo mínimo.

No se cuestionó ni se probó que la exigencia para los consultores fuera desproporcionada y/o arbitraria, por el contrario de la testimonial se prueba que la exigencia era para todos los consultores por igual.

Sobre la Inmediatez de la terminación del vínculo frente a la causal esgrimida por el empleador, señala que no la hay SL 3108 de 2019.

Desde luego que la directriz jurisprudencial corresponde a que la desvinculación con justa causa debe materializarse dentro de un término razonable. La importancia es evitar que la desvinculación se tenga clara como consecuencia de una falta determinada y que no se llegue a la desvinculación por causas ya superadas o perdonadas por el paso del tiempo que impidan tener la certeza de precisar cuál es la real causa.

Para la parte demandante para mayo fecha de los descargos la inmediatez no existía, descargos materializados 10 junio con desvinculación 28 junio de 2019, faltas meses de enero a marzo de 2019.

Sobre la inmediatez (SL 3010 de 2022), desvinculación en término razonable, tiempo razonable que se tome el empleador para cerciorarse de los hechos, no se pierde por el tiempo que se tome el empleador en valorar la causal a enrostrar conforme a los hechos que originan presuntamente una falta grave que conduce a la desvinculación.

La causal determinada para la demandante no se puede confundir con ninguna otra, es claro que la desvinculación se fundamenta en lo que efectivamente le enrostró la empleadora. Por lo menos la parte de no haber sido así, tenía que haberlo probado y no lo hizo.

El despido no es sanción disciplinaria por falta cometida, solo proceso si esta pactado **(SL 3208 de 2022)**.

Si algún tufo se percibe de la desvinculación en cuanto al procedimiento para valorar los indicadores mínimos de gestión de la trabajadora, no hay un ataque frontal para desvirtuar los indicadores incumplidos de los que emerge el incumplimiento de metas.

Llama la atención que en la carta de terminación del contrato a la demandante, se le dice por la pasiva (empleadora) “ ...en caso de no estar de acuerdo con la decisión Ud. Puede solicitar de forma escrita, revisión de la misma dentro del término de 3 días siguientes a la notificación de la misma en el correo electrónico “segundainstancia@claro.com.co” dejando de presente que la petición de revisión o aclaración no suspende la aplicación de la Decisión que le fue personalmente notificada folio 37-archivo 004pruebas.pdf”

Para el despacho, llama la atención que no obstante el trámite para la desvinculación de permitirle los descargos a la trabajadora demandante, lo que no es obligatorio conforme a la directriz de años de la CSJ Casación laboral (SL-1444-2018), recordando que la protección al derecho de defensa consagrada en el parágrafo del artículo 62 CST no es absoluta, lo mínimo de exigencia es ponerle en conocimiento al trabajador al momento del retiro, informarle los motivos y razones concretas del despido, con o sin descargos. No se viola el derecho de defensa del trabajador cuando el empleador omite citarlo a descargos previamente al despido, no obstante debe darle la oportunidad para dar su versión de los hechos, sentencia C-299 de 1998 para la causal 3 del artículo 62 del CSDT), extendida por la Corte Constitucional a todas las justas causas de despido T-546 de 2000 (Corte suprema de justicia Casación laboral 5 noviembre 2014 SL 154245), citación no prevista en la ley como

requisito previo para el despido, salvo que exista norma convencional, contractual etc., que lo determine como imperativo para el empleador (T-546 de 2000) su exigencia desbordaría el alcance de dicha norma, la cual en su redacción restringe su aplicación a las actuaciones administrativa y judiciales.

No era imperativo procedimiento alguno y menos el citado por la parte demandante artículo 2.2.21.1.3 Decreto 1072 de 2015 artículo 2 decreto 1373 de 1966), para la causal que erróneamente estima la actor es la adecuada al caso (numeral 9 literal a artículo 62 CST, modificado artículo 7 D.2351 de 1965), lo que no es cierto.

Las faltas graves se definieron en el otrosí clausula segunda del contrato de trabajo y de este otrosí, fecha 11 julio de 2011, lo que las hace imperativas para las partes y que el juez no la puede desconocer. (SL 435 de 2018).

Los descargos se le permitieron y desconoció el otrosí pactado, sus funciones como asesora, los indicadores que tenía que cumplir, directrices de la empresa y solo menciona su función de atención al cliente.

De lo anterior se infiere que desconoce el pacto en cuanto al otrosí que se prueba si firmó y dicho pacto o acuerdo no está en discusión no lo ha cuestionado, luego es válido por cuanto no hay mérito alguno para colegir es ilegal, irrazonable, indigno, lo pactado por las partes en el otrosí sobre los hechos que se estiman graves para dar por terminado el contrato de trabajo no son injustas, contrarias a la ley, desproporcionadas, inalcanzables, responden a los objetivos y necesidad de la empresa de ser eficiente en materia de ventas de lo cual dependen sus ingresos. El tiempo de valoración para concluir la existencia de la causa grave que hemos tratado, no es un espacio corto de un mes que se valora sino de tres (3) meses, lo que se estima equilibrado para ambas partes. Término que no es camisa de fuerza para los contratantes. Valoración conforme a la nueva tesis de la

Corte Suprema de justicia Sala Laboral SL 2857 de 2023 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA., que se precisa no fue materia del debate.

Lo anterior indica y teniendo en cuenta los hechos relevados de prueba que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 11 julio de 2011 hasta la fecha de terminación 28 junio de 2019.

Se confirmará el numeral 1 de la sentencia objeto de consulta de fecha 8 noviembre de 2022 proferida juzgado primero laboral Municipal de pequeñas causas de Cúcuta, limitándose a reconocer la excepción denominada EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA TERMINAR EL CONTRATO DE TRABAJO DE LA DEMANDANTE, propuesta por COMUNICACION CELULAR S.A. COMCEL, conforme al artículo 282 del C.G.P. aplicable a este procedimiento por el principio de integración normativa artículo 145 C.P.T y de la S.S. y las consideraciones hechas.

Se confirma las costas, numeral 2 de la parte resolutive de la sentencia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarto laboral del Circuito de Cúcuta, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE.-

Primero.- Confirmar la sentencia objeto de estudio en grado jurisdiccional de CONSULTA, declarando probada la excepción de mérito: EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA DESPEDIR PROPUESTA POR LA PASIVA COMUNICACIONES CELULAR COMCEL S.A. conforme a la regla artículo 282 del C.G.P., jurisprudencia aplicable a este procedimiento conforme al artículo 145 del CPT y SS, todo conforme a lo considerado.

Segundo.- Confirmar el numeral 2 de la parte resolutive de la sentencia en cuanto a la condena en costas.

Tercero.- Remitir en su oportunidad al juez de instancia por la secretaria, dejando las anotaciones de su salida.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

El Juez,

JOSE FRANCISCO HERNANDEZ ANDRADE

Jfha.-

Firmado Por:

Jose Francisco Hernandez Andrade

Juez Circuito

Dirección Ejecutiva De Administración Judicial

División 004 De Sistemas De Ingeniería

Cucuta - N. De Santander

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: **e6d255ac7d246f873a838634b6a91f7fc01d63149b4d703d299eca9e1811f544**

Documento generado en 23/02/2024 11:31:14 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>