

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL2825-2022
Radicación n.º 66265
Acta 29

Bogotá, D. C., diez (10) de agosto de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **CARVAJAL INFORMACIÓN S.A.S.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, el 22 de octubre de 2013, en el proceso que promovió **MARCOS CUELLO MANJARRÉS** contra la recurrente.

Se reconoce personería al abogado Hernán Darío Borja Castro, como apoderado de Marcos Cuello Manjarrés, en los términos del escrito obrante a folio 25 del cuaderno de la Corte.

I. ANTECEDENTES

Marcos Cuello Manjarrés llamó a juicio a Carvajal Información SAS, antes Publicar S.A., para que se declarara

que su despido fue injusto. Solicitó se condenara a la demandada a reintegrarlo a un cargo de igual o mejor categoría junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, cotizaciones a seguridad social, daños morales y materiales, *«indexación e intereses legales»* y costas del proceso (fls. 94-109). En subsidio, pidió indemnización por despido sin justa causa por valor de *«\$677.950.000 o la mayor que se establezca en el proceso, con su correspondiente corrección monetaria o indexación»*.

Fundó las pretensiones en que prestó servicios a la demandada entre el 5 de noviembre de 1977 y el 28 de febrero de 2012, y que el último cargo que desempeñó fue como gerente de la zona costa. Informó que Publicar Ltda. cambió su razón social a Publicar S.A., por manera que el 19 de febrero de 1998 suscribió un *«anexo al contrato de trabajo»*, en el que aceptó que devengaría un salario integral. Que la compañía modificó su razón social a Carvajal Información S.A.S. y que su trabajo siempre fue bien calificado.

Relató que el 30 de abril de 2009, se le asignó la función de *«gerenciar la edición comercial de Barranquilla»*, el 4 de agosto siguiente fue designado *«Gerente de DTs de la ZONA COSTA»* el 2 de enero de 2012, fue trasladado a Barranquilla, y su última remuneración fue \$13.405.720. Que contaba con autonomía y libertad para implementar políticas que mejoraran el servicio de la empresa y acrecentaran sus ganancias; por ello, *«aplicó estímulos»*, con los que la accionada obtuvo *«una venta de \$115.862.587»*.

Precisó que como estrategia comercial, autorizó que los bonos que correspondían a un *«excedente los concursos de ventas de los empleados»*, se convirtieran en entradas, para que los clientes *«VIP»* asistieran a un partido de fútbol; no obstante, existió un *«error administrativo, al cargar el valor de dos boletas a dos vendedores, por valor de \$150.000.00»*. Fue llamado a descargos el 7 de febrero de 2012 y se le terminó el vínculo contractual.

Carvajal Información S.A.S. se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, carencia del derecho, caducidad o prescripción, compensación y buena fe. Aceptó la fecha del despido, el cambio de razón social, el salario integral devengado por el demandante a partir de septiembre de 2009 y los reconocimientos al actor (fls. 133-149).

En su defensa, arguyó que el accionante fue despedido por justas causas, expuestas oportunamente en la misiva que finalizó el vínculo. Apuntó que el trabajador autorizó y participó como gerente de la regional, en la *«indebida utilización de unos bonos sodexo que la compañía destina al reconocimiento de premios para los asesores de ventas de la zona costa»*, para que con su venta se adquirieran boletas para asistir al *«partido Colombia– Venezuela de las eliminatorias de fútbol y entregarlas a algunos clientes y trabajadores de la compañía»*, como estrategia de ventas, no aprobada por la entidad.

Sostuvo que el actor decidió *«legalizar los bonos indebidamente, con la firma de los correspondientes comprobantes, para lo cual ordenó»* a los asesores de ventas, firmar recibos en señal de entrega, sabiendo que *«dichos bonos, ni las boletas del partido, fueron entregados a ellos»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 1 de marzo de 2013, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito Judicial de Barranquilla, condenó a la enjuiciada a pagar al actor \$686.230.169,33 que deberán indexarse, a título de indemnización por despido injusto, con costas a la parte vencida (fls. 408 y 413 Cd).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación formulado por la convocada a juicio, el Tribunal confirmó el proveído de primer nivel. No impuso costas (fl. 5 Cd Cdno Tribunal).

En lo que estrictamente interesa al recurso extraordinario, como problema jurídico, se planteó dilucidar si se había demostrado la justa causa que adujo Carvajal Información S.A.S. para despedir a Cuello Manjarrés.

Recordó que por tratarse de una disciplina jurídica de contenido social, el legislador ha querido proteger al trabajador del uso indiscriminado de la condición resolutoria. Por ello, el Código Sustantivo del Trabajo, en

sus artículos 62 y 63, previó unas causales específicas y taxativas.

Evocó lo dicho por esta Sala de la Corte en la sentencia CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518 y expuso que las obligaciones y prohibiciones de que tratan los artículos 58 y 60 *ibidem*, constituyen «una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato». Dicha conducta, dijo, debe ser calificada por el juez, con base en lo reglado en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos y reglamentos de trabajo (RIT).

Memoró que la Corte ha decantado que al trabajador le basta acreditar el despido y al empleador, le compete probar la justa causa. Igualmente, que la demandada despidió al actor, con base en el artículo 58 del estatuto sustantivo laboral y en el numeral 4 del RIT, que no fue aportado al proceso. En torno al numeral 4 de aquel precepto legal, explicó que:

Cuando se apela a la moral como modelo normativo de comportamiento, se debe hacer énfasis en cuáles son las conductas aceptadas o moralmente permitidas (...), lo contrario convierte en gaseosa la aplicación del numeral cuarto del artículo 58 del Código Sustantivo del trabajo (...).

Sobrelleva la anterior afirmación, la imposición de una carga adicional en cabeza de quien alega el incumplimiento de deberes morales, cual es la demostración e identificación de cuáles son tales deberes, los que además vale decir, deben haberse fijado con antecendencia a la conducta que se tacha como violatoria. En ese sentido, quien alega la violación de una conducta moral, debe aportar un catálogo normativo de todas aquellas conductas que se entienden como moralmente aceptadas o moralmente prohibidas.

Advirtió que con los documentos de folios 283 y 315, está probado que el gerente de la zona costa, *«incurrió en una práctica irregular»*, en tanto autorizó la venta de bonos asignados como premios a los vendedores, para comprar boletas de un evento deportivo, que fueron entregadas a los clientes más importantes de la compañía. Que si bien, ese comportamiento puede ser *«irregular»*, como lo acotó la empresa en la misiva de despido, ello no define por sí solo *«la gravedad de la falta»*, esencial para la configuración de una justa causa. Destacó que el accionante laboró en la compañía más de 34 años, comenzando como mensajero cobrador (fl. 19) y fue, precisamente, su buen desempeño, lo que le permitió ascender a gerente de la zona costa.

Consideró que admitir que una conducta anómala, por sí sola, justifica el desahucio de un trabajador de más de 34 años, significaría *«llevar al traste todos los principios del derecho del trabajo que propenden por garantizar la estabilidad laboral»*.

Sostuvo que el demandante es beneficiario de la Ley 50 de 1990, pues se vinculó a la accionada el 5 de noviembre de 1977 y se acogió a aquella legislación, como lo exhiben los documentos de folios 23 y 183; por tal razón, la liquidación de la indemnización, debe sujetarse al literal d) del artículo 6 *ibídem*, que consagra 40 días adicionales de salario, sobre los 45 días *«básicos por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción»*. Concluyó, entonces, que la indemnización de marras quedaba en \$686.230.169.

IV. RECURSO DE CASACION

Interpuesto por la demandada, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE IMPUGNACIÓN

Pretende la casación de la sentencia recurrida, en *«lo tocante con las condenas que confirmó en la misma»*, para que, en sede de instancia, se revoque la del *a quo* y se absuelva a la entidad.

En subsidio, *«previa la casación de la sentencia (...) en cuanto al monto de la indemnización por la cual impartió condena, pido que en la actuación como Tribunal de Instancia se modifique dicha condena para ajustarla a los términos de la Ley 50 de 1990»*.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera, oportunamente replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Denuncia violación indirecta, por aplicación indebida de los artículos 55, 56, 58, 60, 62 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo; 6 de la Ley 50 de 1990 y 8 del Decreto 2351 de 1965.

Enlista los siguientes errores de hecho:

- 1.- No dar por demostrado, estándolo, que la demandada sí

identificó ante el demandante, en la diligencia de descargos y en la carta de despido, las conductas moralmente malas en que este incurrió.

2.- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante acepta que incurrió en una acción que no está autorizada por la empresa demandada.

3.- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante acepta la responsabilidad por el hecho de cambiar bonos sodexo de la demandada por boletas de fútbol y legalizarlo como premios entregados a los asesores de ventas y otros colaboradores, sin que en realidad les hubieran sido entregados.

4.- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante autorizó la entrega de 4 boletas para un partido de fútbol a dos de sus trabajadores, cuyo valor fue cargado contablemente como si la suma equivalente hubiera sido entregada a los vendedores, sin que estos la hubieran recibido.

5.- No dar por demostrado, estándolo, que el actor acepta que la acción de cargar el valor de los bonos convertidos en boletas de fútbol como ingreso a unos vendedores que no los recibieron, causó perjuicio a tales trabajadores.

6.- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante acudió a una práctica no autorizada en la empresa para forzar el cumplimiento de metas bajo su responsabilidad.

7.- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante no informó a sus superiores de la irregularidad presentada con la venta no autorizada de bonos para comprar boletas de fútbol y cargarlas contablemente a unos vendedores que no recibieron esos valores.

8.- No dar por demostrado, estándolo, que el demandante participó en una acción de engaño a los vendedores a quienes les cargaron el valor de unas boletas que ellos no recibieron y de engaño a la empleadora al falsearle los registros contables de esa operación.

9.- No dar por demostrado, estándolo, que el despido del demandante operó por la presencia de hechos que configuran una justa causa de despido.

10.- No dar por demostrado, siendo evidente, que la parte actora acepta en la demanda inicial que aspira al reintegro previsto en el numeral 5º del artículo 8º del decreto 2351 de 1965.

11.- Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante se acogió a la Ley 50 de 1990 en lo tocante con el régimen de terminación del contrato de trabajo.

Como elementos probatorios y piezas procesales erróneamente valoradas, denuncia la carta de terminación del contrato de trabajo (fl. 87); la diligencia de descargos del actor (fls. 293-299); las actas de declaración de Ana Roselia Gómez (fls. 283-284), Luis Benito Rodríguez (fls. 307-308), y Humberto Lara (fl. 311); la misiva de 6 de febrero de 2012 (fls. 287-288); el anexo del contrato de trabajo de 19 de febrero de 1998 (fls. 23-25); la comunicación de la empresa de 17 de junio de 1997 (fls. 183-186) y el escrito de demanda (fls. 1-17).

Como pruebas preteridas, acusa el escrito de la compañía de 4 de mayo de 2012 (fls. 331-334); el manual del ciudadano (fls. 351-390); las comunicaciones suscritas por el demandante el 10 de noviembre de 2011 (fls. 272-282); los «*principios y valores de la Organización Carvajal*» (fls. 213-214); el compromiso de adhesión rubricado por Cuello Manjarrés (fl. 233) y los correos electrónicos del 20 de octubre de 2011 y 2 de abril de 2012 (fls. 237-238).

Asegura que el Tribunal se equivocó al advertir que era indispensable traer al plenario «*un documento o un estatuto*», en que constara que la conducta del trabajador fue «*antiética o inmoral*», para calificar el proceder como tal. Que el colegiado de instancia citó algunos precedentes sin «*nexo directo*» con los hechos debatidos en el litigio, según los cuales, el empleador no puede invocar «*circunstancias baladíes*» para fundamentar un despido con justa causa; no obstante, precisa, las faltas contra la ética y la moral no

pueden ser consideradas como aspectos triviales o sin poca importancia, en tanto son el fundamento de una sociedad.

Reprocha al juzgador de alzada haber desconocido qué es y en qué consiste la moral; dice que ello es «*vergonzoso*», dado que la conducta del actor fue abiertamente contraria a aquellos postulados.

Asevera que si bien, la empleadora debe indicar los hechos que configuraron la justa causa del despido, el sentenciador está obligado a verificar su ocurrencia y si encuadran en las disposiciones legales aplicables, «*hayan sido o no señaladas en la carta de despido*». Explica que lo señalado, generó que el Tribunal se ubicara exclusivamente «*en el numeral 4 del artículo 58 del CST y con base en ello exigió la demostración de la condición de grave de la conducta inmoral del actor*», sin parar mientes en la preceptiva del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Que no es razonable considerar que una persona sea «*levemente inmoral porque desde que incurra en un acto inmoral queda incurso en la justa causa que se transcribió*».

Arguye que del acta de descargos y de la misiva de despido, fluyen palmarias las conductas «*moralmente erradas del demandante*», en tanto señalaron la falta del actor por autorizar, sin estar facultado, que unos bonos «*destinados a premios para los vendedores*», se cambiaran por dinero en efectivo, para comprar boletas de fútbol que se entregaron a unos clientes. Para ello, conminó a los

vendedores a firmar una planilla para legalizar el procedimiento.

Estima *«imposible que en un estatuto o reglamento se prevea una situación tan tortuosa como la anterior»*; que en el manual del ciudadano (fls. 351-390), los principios y valores de la organización Carvajal (fls. 213 y 214) y en el compromiso de adhesión suscrito por el actor, están descritas las conductas inadecuadas, que atentan contra la ética y la moral en aras de garantizar un buen ambiente al interior de la compañía. Extracta los pasajes pertinentes y sostiene que hacer que sus colaboradores firmen que se les entregó algo, cuando ello no es cierto, es *«deshonesto, inmoral, desleal y antiético»*. Expone que tales documentos prevén parámetros generales, por cuanto es impensable que uno u otro estatuto abarque todos los comportamientos *«inmorales»* y, si ello fuera posible, *«existiría en la ley y no se acudiría a la expresión del numeral 5 de la letra A del artículo 7 del decreto 2351 de 1965»*

Acota que el contenido de los documentos era conocido por el accionante, antes de que se produjeran los hechos generadores del despido. Destaca que el Tribunal aceptó que el proceder del actor fue irregular, por manera que validó la comisión de los comportamientos que fundaron el despido, solo que *«no tuvo en cuenta que en caso de los actos inmorales, no es procedente exigir el elemento de gravedad porque cualquier falta contra la ética o contra la moral es grave de por sí»*, tal cual lo regula el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en consonancia con el 58 *ibídem*.

Expone que el hecho de que el promotor del juicio hubiera laborado en la empresa más de 34 años, no es motivo para exonerarlo de su responsabilidad; todo lo contrario, tenía más conocimiento de las reglas de la empresa y de su manejo interno.

Explica que si bien, las pruebas que militan a folios 283-284, 287-288, 307-308 y 311, pueden ser consideradas no hábiles en casación, dado su carácter declarativo proveniente de un tercero, deben ser estudiadas, en tanto revelan las faltas cometidas por el accionante.

En adelante, la censura se ocupa de argumentar a favor de la pretensión subsidiaria, que busca el quiebre parcial del pronunciamiento confutado.

VII. RÉPLICA

Sostiene que en la función de gerente, el actor tuvo autonomía para tomar decisiones; fundamentalmente, en lo relativo al área de ventas, a fin de lograr mejores resultados comerciales para la empresa, en donde se acostumbraba realizar actividades como rifas y regalos a los clientes, para su fidelización.

Memora que la demandada no aportó documento en que constara que la conducta que ocasionó el despido, fuera considerada inadecuada; por el contrario, era una práctica «*regular en las demás zonas*», por lo que no pudo

ser estimada como una justa causa para fundar el despido.

VIII. CONSIDERACIONES

Pese a la senda de ataque seleccionada, no está en discusión que Marcos Cuello Manjarrés estuvo vinculado a Carvajal Información S.A.S., antes Publicar S.A., a través de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 5 de noviembre de 1977 y el 28 de febrero de 2012. Tampoco, que el último cargo que desempeñó fue gerente de la zona costa y que percibió un salario integral de \$14.491.000.

Conforme los planteamientos de la censura, la Sala se ocupará de dilucidar si el Tribunal erró al colegir que no se configuró una justa causa para que la convocada a juicio terminara el contrato de trabajo del actor, toda vez que quien *«alega la violación de una conducta moral debe aportar un catálogo normativo de todas aquellas conductas que se entienden como moralmente aceptadas o moralmente prohibidas»* y al sostener que si bien el demandante incurrió en una irregularidad en su proceder, no fue de tal gravedad para *«justificar la terminación unilateral del contrato de un trabajador que laboró durante 34 años»*.

Dada la orientación fáctica de la acusación, es menester auscultar los medios de convicción en perspectiva de verificar si el fallador plural incurrió en los desaciertos endilgados. Así se procede:

En la carta de terminación del contrato de trabajo (fls.

87-89), la compañía adujo:

[...] Nos permitimos comunicarle que, luego de haber sido escuchado en la diligencia de descargos del día 7 de febrero de 2012, a la cual fue citado por las inconsistencias presentadas en la legalización de unas boletas (que fueron compradas con la venta de unos bonos) por concepto de "actividad de cierre de ventas Barranquilla clientes VIP", por valor de (...) \$2.550.000.00, la Empresa considera que no existen razones suficientes que justifiquen su conducta, por lo cual ha decidido dar por terminado unilateralmente y por justa causa su contrato de trabajo, decisión cuyos efectos se surten a partir de la fecha de notificación de la presente comunicación.

Tal determinación se fundamenta en la conducta irregular en que usted incurrió, la cual constituye un grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que le incumbían como trabajador de CARVAJAL INFORMACIÓN S.A.S., las que son de su absoluto conocimiento. Así mismo, constituye un acto indebido de engaño y abuso en contra de la empresa y de los consultores de la seccional de Barranquilla, todo lo cual, a la luz de las disposiciones legales, configura una justa causa de terminación de la relación laboral.

Adicionalmente, siendo usted un alto directivo en la empresa, es ineludible su responsabilidad en los hechos materia del despido, al haber autorizado irregularmente la legalización en forma indebida de los bonos en cuestión, lo que a la postre conllevó una afectación en los ingresos de los consultores, quienes tuvieron que asumir una carga fiscal por concepto de premios que nunca recibieron y usted, aun conociendo tal circunstancia, no adoptó ningún correctivo al respecto, violando con ello lo preceptuado en los artículos 58, numeral 4º del C.S. del T. y 43, numeral 4º del Reglamento Interno de Trabajo que consagran como obligación especial del trabajador la moral y la buena fe en las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Las conductas referidas corresponden con las que a continuación relacionamos:

1. El pasado mes de enero la empresa tuvo conocimiento que en octubre de 2011, usted autorizó de manera irregular la utilización y legalización de unos bonos que de manera indebida fueron cambiados por dinero en efectivo para la compra de boletas de un partido de fútbol, en lugar de

destinarlos para lo que habían sido previstos por la empresa, situación que resulta indebida, pues, como usted bien lo conoce en su calidad de Gerente de la Regional y responsable del control y administración de los recursos de la seccional, no está permitido por la empresa cambiar bonos por dinero y menos aún, incluir dentro de la nómina de los colaboradores de la misma, valores por concepto de premios sin que los hayan recibido.

2. Como fue de su conocimiento, para la legalización del valor de las boletas, se hizo firmar a los asesores la planilla con sus nombres como ganadores de un concurso que nunca se abrió y como receptores de los valores del premio que en ningún momento recibieron, induciéndolos a un engaño, pues en efecto, los valores allí reportados como bonos no habían sido recibidos por parte de ellos, como tampoco las boletas en cuestión, pues estas fueron entregadas por usted a los clientes.
3. El costo de la compra indebida de las boletas finalmente fue cargado en la nómina de los consultores de la seccional de Barranquilla como bonos premio, hecho que no es real, pues los asesores no recibieron tales bonos, trayendo una afectación en sus ingresos al imponerles una carga fiscal que no les correspondía.
4. En la diligencia de descargos aceptó tener conocimiento de que el procedimiento por usted autorizado para la legalización ante nómina de los bonos, no se ajusta a los reglamentos de la empresa. Así mismo, aceptó que el hecho de distribuir el valor de la compra de las boletas entre los asesores para que fueran cargados en la nómina como bonos premios "iba a afectar la retención en los asesores.", lo cual pone de presente su ineludible participación y responsabilidad en los hechos materia del despido.
5. Cabe destacar que de acuerdo con las investigaciones adelantadas por la empresa, se pudo constatar que los asesores mostraron su inconformidad al tener que firmar la planilla, pues como es natural, no habían recibido ningún premio, sin embargo, a pesar de la irregularidad en la que se les estaba haciendo incurrir, se vieron compelidos a firmar y a ser parte de un engaño, avalado por usted en calidad de Gerente de la Regional, hecho que resulta contrario a los códigos de conducta, ética y buenas costumbres de la empresa, ampliamente conocidos por usted dada su trayectoria en la misma.

6. Las conductas en las que usted incurrió desconocieron los postulados de fidelidad, honradez y de buena fe que deben regir en toda relación laboral, por lo que ante su quebranto y el rompimiento de la confianza que la empresa había depositado en usted para dirigir y gerenciar la Regional Costa, no resulta viable el mantenimiento de la relación contractual.

En consecuencia, la empresa no encuentra justificable su accionar, (...) lo cual constituyó de hecho un acto de engaño a la empresa y a los asesores comerciales, como también un abuso (...).

Finalmente, nos permitimos manifestarle que, a juicio de la entidad, con la conducta descrita que se enmarca en la ley como adelante se cita, ha incurrido usted en las siguientes justas causas de terminación unilateral de su contrato de trabajo:

- Grave violación a las obligaciones y prohibiciones que le incumbían a usted como trabajador de Carvajal Información S.A.S. (artículo 7, numeral 6o, letra a, del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación general de lealtad prevista en el artículo 56 del mismo código, así como también la obligación prevista en el artículo 43, numeral 4 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa).
- Acto inmoral en el desempeño de sus funciones [...].

De lo transcrito, se extracta que la compañía finalizó el vínculo contractual del actor, luego de adelantar una investigación, de donde coligió la comisión de una falta atribuible a Cuello Manjarrés. Consideró estructurada la hipótesis prevista en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los preceptos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

Especialmente, visualizó la incursión en un acto inmoral en el desempeño de sus labores, por haber puesto en práctica una estrategia en función de aumentar las ventas, consistente en la enajenación de unos bonos

Sodexo, para comprar unas boletas de ingreso a un partido de fútbol, para que asistieran determinados clientes, sin parar mientes en que, al legalizar esa coartada, se conminó a los trabajadores a firmar una planilla, como si hubieran recibido los estímulos, siendo que en verdad no fue así. Tales bonos estaban destinados a ser entregados como premios a los asesores que ganaran unos concursos.

De la diligencia de descargos que rindió Cuello Manjarrés el 7 de enero de 2012 (fls. 293-299), se extrae:

Pregunta René Montenegro: Por favor, informa si esas funciones suponen el control y administración de los recursos de la seccional, entre los que se incluyen los dineros destinados a premios, estímulos y bonificaciones.

Responde Marcos Cuello: Dentro de mis funciones y responsabilidades está velar por salvaguardar los recursos financieros de concursos y todo lo que tenga que ver con esos aspectos.

Pregunta (...): Sírvase informar que conocimiento tiene de la solicitud y legalización de bonos Sodexo por valor de \$2.550.000, los cuales fueron vendidos para adquirir boletas para el partido Colombia vs. Venezuela y que posteriormente fueron incluidos en las nóminas de varios colaboradores como premios.

Responde (...): Para el cierre de ventas (...) dado la situación apretada que teníamos para el cierre de la meta (...), se me propuso por parte de los gerentes y jefes de ventas, el utilizar unos bonos que teníamos en caja para la compra de boletas para el partido de la eliminatoria del mundial de fútbol. Dado que teníamos esos bonos (...) y buscando un mejor resultado de las ventas, yo aprobé la compra de esas boletas con los bonos. Inicialmente en la decisión no fui más allá en que eso iba a tener una repercusión al legalizar en los ingresos de los vendedores. La decisión se tomó con base en que como eran bonos de concurso que se iban a entregar a los clientes de los asesores, pues, debían legalizarse así. Pero bajo ningún aspecto se hizo pensando en un detrimento económico ni de la compañía ni de los asesores, y mucho menos en beneficio para

los gerentes y mi persona (...).

Pregunta (...): El cambio de bonos Sodexo por dinero es una práctica habitual y está ajustada a los reglamentos de la empresa.

Responde (...): Absolutamente, eso jamás lo había hecho y fue la única vez que se hizo esa modalidad, pero en el tiempo que llevo en la compañía jamás. Es más, cuando manejaba la zona Cartagena no manejaba este estilo de pagar premios por bonos. Esto sucedió por primera vez y recalco de buena fe pensando en el logro de las metas y no en el detrimento de hacerle daño a los vendedores (...).

Pregunta (...): Es una práctica habitual incluir dentro de la nómina de los asesores de ventas y en general de los colaboradores de la empresa valores por concepto de premios sin que los hayan recibido.

Responde (...): No señor, absolutamente (...).

Pregunta (...): La práctica que se llevó a cabo para legalizar los bonos por valor de \$2.550.000, está ajustada a los reglamentos de la empresa.

Responde (...): No señor.

Pregunta (...): Tu consideras que esa forma de legalizar los bonos es una conducta correcta.

Responde (...): Como lo comenté desde un principio, cometí un error de procedimiento, pero obrando de buena fe y buscando un mejor resultado para la empresa y para los mismos asesores.

Pregunta (...): Tu asumes la responsabilidad por la decisión de legalizar los bonos Sodexo (...) mediante el uso de los procedimientos antes citados.

Responde (...): Como gerente regional de zona, asumo la responsabilidad (...).

Pregunta (...): Has manifestado no haber tenido conciencia de las implicaciones que generaba el cargo a los asesores el valor por concepto de premios sin que en la realidad los hubieran recibido. Qué efectos negativos y adversos ves que ese procedimiento le genera a los asesores a los cuales fueron cargados los valores.

Responde (...): Veo que el vendedor se vio disminuido en sus ingresos por la retención que se le tuvo que hacer por ese

concurso que no se ganaron [...] (Subrayas fuera de texto).

Paladinamente, el Tribunal incurrió en un error ostensible, en tanto concluyó que la falta que cometió el trabajador no había sido suficientemente grave, como para generar el despido.

Sin mayor grado de dificultad, de las afirmaciones del promotor del juicio, se desprende la deslealtad para con la empresa y sus subordinados que implicó el comportamiento del gerente regional de la sociedad demandada, en la medida en que, disponer de unos bonos asignados en beneficio exclusivo de un grupo de trabajadores, con la excusa de alcanzar las metas impuestas, no solo generó un detrimento de los derechos de sus colaboradores, sino además, que sus aspiraciones de lograr un mejor ingreso pudieran repercutir en el rendimiento de los mismos.

La justificación del comportamiento en la búsqueda del aumento de ingresos para la compañía, en nada desvanece lo deleznable del mecanismo escogido para ese supuesto propósito. Ni más ni menos, se trató de pasar por encima del derecho de sus compañeros de trabajo a obtener unos beneficios, que la empleadora había destinado a ese fin específico.

También, es reprochable que como directivo de la zona costa, hubiera avalado y consentido que para legalizar la venta de los bonos, se exigiera a los trabajadores diligenciar una planilla y que, faltando a la verdad, certificaran que

recibieron un premio que en ningún momento percibieron.

En ese orden, deviene manifiesto que, como cabeza de la empresa en esa zona del país, con más de 34 años de experiencia, Cuello Manjarrés era conocedor de lo antiético e inmoral de su conducta y de las consecuencias que acarrearía a los asesores que rubricaron los documentos de legalización pues, como el mismo lo planteó en sus descargos, les ocasionó una disminución en sus *«ingresos por la retención que se le tuvo que hacer por ese concurso que no se ganaron»*. Desde luego, comprometió el clima laboral de la compañía. En este caso, el fin no justifica los medios.

Así mismo, el Tribunal omitió apreciar el Manual del Ciudadano (fls. 351-390), contentivo de un capítulo sobre ética (fl. 376). Allí se lee:

No se aceptarán relaciones con terceros que puedan conducir a negocios que no estén de acuerdo con las normas y principios éticos más exigentes, de tal manera que la integralidad y honestidad de cada una de las empresas y de sus colaboradores sean transparentes y, por lo tanto, no puedan ser cuestionadas.

En el capítulo de conflicto de intereses, se precisó:

Las decisiones que se adopten en desarrollo de las funciones inherentes al cargo, bien sea por contratación laboral, por prestación de servicios o por tercerización (outsourcing), jamás podrán originar la omisión o elusión de obligaciones legales, contractuales, o morales.

Si llegare a presentarse un potencial conflicto de intereses en la celebración de operaciones, el Consejo Directivo de Gestión Humana estudiará la trascendencia del impedimento y conjuntamente con la persona implicada tratará de lograr una

solución (...).

Todos los colaboradores de la organización tienen derechos y también obligaciones con ella, por lo tanto, se les exige evitar cualquier acción que sea, o pueda ser interpretada como conflictiva en sus obligaciones hacia la organización (Subrayas fuera de texto).

El *ad quem* inobservó el documento de principios y valores de la organización Carvajal (fls. 213- 214). Allí se se reguló lo relacionado con inversiones, aceptación de regalos o favores, empleo externo, participación de juntas directivas, negocios en competencia con la organización, divulgación de la información, contratación de parientes, valores organizacionales y situación de parentesco con personas de entidades estatales. También, pretirió el documento de compromiso y adhesión, suscrito por el actor el 29 de agosto de 2011 (fls. 233 y 234), según el cual:

La reputación y la integridad ética de Carvajal Información es responsabilidad de cada uno de sus colaboradores y de los prestadores de servicios que interactúan con nuestra compañía, y constituyen la orientación fundamental para nuestras prácticas diarias.

La firma del acuerdo de compromiso y adhesión, anexa a este Manual del colaborador, es la expresión del libre consentimiento y concordancia para el cumplimiento de esos principios.

En consecuencia, después de haber leído y entendido el contenido de este manual del colaborador, comprendo que revela los valores y principios de Carvajal Información y refleja su compromiso de profesionalismo y transparencia.

De esta suerte, queda al descubierto el desacierto mayúsculo de la conclusión a que arribó el colegiado de instancia, al dar por sentado que la falta cometida por el

demandante no estuvo connotada de un nivel de gravedad suficiente que ameritara la adopción de la solución tomada por el dispensador del trabajo.

No sobra agregar que, si no se desapercibe que el puesto de mando ocupado por el ex trabajador de la convocada al juicio, hacía exigible un mayor grado de ética y moralidad en sus actuaciones, en tanto referente de la comunidad laboral, la entidad de la falta cometida torna inocultable la protuberancia de la equivocación del *ad quem*.

En consecuencia, se casará la sentencia gravada y, dado el resultado de la acusación, no se impondrán costas en sede extraordinaria.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Luego de analizar las pruebas, el *a quo* concluyó que la demandada no había demostrado que Marcos Cuello Manjarrés transgredió postulados éticos y morales en el ejercicio de su cargo, frente a sus compañeros o en contra de la empresa. Dijo que, por el contrario, su conducta siempre fue exaltada por la convocada al litigio con buenas calificaciones, condecoraciones y elogios.

En la alzada, Carvajal Información S.A.S. arguyó que en el interrogatorio de parte, el accionante reiteró lo dicho en la audiencia de descargos, donde reconoció que había actuado en forma indebida, al canjear unos bonos

asignados a los asesores de ventas por dinero en efectivo, para que unos clientes asistieran a un evento deportivo. Además, al avalar que los trabajadores firmaran una planilla como si hubieran percibido ellos el premio, cuando en realidad no lo hicieron.

Anotó que los testigos Patricia Elena Jaramillo Navarro, Erika Cecilia Romero Rocha, Carlos Rodríguez y René Montenegro explicaron con suficiencia la política de bonos y su legalización, de suerte que era evidente que el comportamiento del demandante fue contrario a la ley y al Manual del Ciudadano Carvajal.

Tal cual lo sostiene la apelante, en la declaración de parte, el demandante refrendó lo dicho en la audiencia de descargos del 7 de febrero de 2012:

Preguntado: Diga el demandante si es o no cierto y yo afirmo que sí lo es, que usted autorizó el cambio de unos bonos sodexo para la adquisición de unas boletas de un partido de Colombia con el propósito de trasladar dicho beneficio a unos potenciales clientes.

Contestó: En el planteamiento de la estrategia de venta, la gerente de ventas me solicita a mí la autorización para la compra de unas boletas con los bonos que teníamos ahí en caja, yo lo autoricé que lo hiciera, él toma la determinación la decisión de ir donde el proveedor, de cambiarlos, el fin es que con el producido o el fin es que con el valor de los bonos sodexo se hizo la compra de las boletas que eran necesarias con el resultado de lo que valen los bonos y se les entregó a cada cliente dado la compra que estos hicieron (...).

Preguntado: Diga el demandante si es o no cierto y yo afirmo que sí lo es, que los pagos que refleja dicha planilla no se realizaron a los vendedores, quiénes no recibieron el premio cuyo monto se indica en la respectiva planilla.

Contestó: Esos montos corresponden al valor de las boletas, fueron entregadas a su grupo de clientes, obviamente los vendedores no recibieron directamente este premio, pero ellos sabían que se les estaba haciendo un concurso para sus clientes. (Subrayas fuera de texto).

Lo anterior, torna evidente que el actor confesó que autorizó la venta de los bonos Sodexo, que fueron utilizados para financiar incentivos para los clientes; así mismo, que los asesores firmaron una planilla de recibido, sin que fuera cierto. Tal conducta, revela que mediante el artificio creado, el demandante contribuyó en gran manera a que los bonos de marras fueran cambiados de destino, así como que sus verdaderos beneficiarios, firmaran el recibido de algo que jamás percibieron.

La declarante Erika Cecilia Romero, Coordinadora de Gestión Humana de la demandada, explicó que vender los bonos Sodexo para obtener dinero en efectivo es una conducta indebida, pues su propósito es que sean cambiados por enseres, mercado, entre otras cosas.

Precisó que muchos de los asesores a quienes se les hizo firmar las planillas, se disgustaron porque no estaban de acuerdo con lo allí consignado, en tanto constituía una falta a la verdad; que no obstante, se sintieron presionados por los jefes y validaron la situación. Explicó que, como política empresarial, se crearon unos concursos para los trabajadores y otros para los clientes.

La deponente Patricia Elena Jaramillo, informó que en la empresa se otorgan incentivos a los clientes para que

asistan, por ejemplo, a carnavales y restaurantes y que también, hay unos destinados exclusivamente a los trabajadores. Apuntó que el destino de los bonos Sodexo, es para que los asesores suplan gastos personales como ropa y mercado. Carlos María Rodríguez Reina, por su parte, reiteró que no es posible asignar a los mentados bonos fines no definidos por la compañía.

El declarante René Montenegro Ortiz, contó que el promotor del juicio distorsionó la finalidad de los bonos que fueron predestinados como premios a los trabajadores y se valió de maniobras para regularizar su proceder a costa de los trabajadores.

De lo relatado por los testigos, se desprende, sin duda, que el demandante dispuso de unos bonos de uso exclusivo de los trabajadores para venderlos y entregar dádivas a los clientes; con ello, impidió el disfrute del beneficio de sus compañeros de labores. Así mismo, se validó que dicha situación se regulara a través de los integrantes de su equipo de trabajo, quienes tuvieron que firmar un formato, dando fe de que recibieron algo, no recibido.

Desde luego, dicha conducta se erige como una falta grave cometida por el demandante, en tanto no solo optó por disponer de recursos asignados a sus compañeros y colaboradores, sino que, además, acudió a falacias y engaños, en función de legalizar una actuación, por lo menos, desleal y antiética.

No sobra memorar que en sentencia CSJ SL, 2 jul. 2008, rad. 32.699, la Corte adoctrinó que la disposición del artículo 62, literal a), numeral 5, del CST., guarda armonía con la «(...) *obligación primordial de todo trabajador, prevista en el numeral 4 del artículo 58 del C.S. del T.*», según la cual debe «*guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, la que necesariamente debe preservarse en todo lugar, más tratándose de asuntos relacionados con la relación laboral; por tanto la violación grave de esta obligación, con ocasión del vínculo laboral, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo*».

De lo expuesto, fluye evidente que el demandante cometió una falta grave, que encuadra en la causal del numeral 5 del artículo 7 de Decreto 2351 de 1965, en consonancia con el numeral 4 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, se revocará la sentencia proferida el 1 de marzo de 2013 por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla y, en su lugar, se negarán las pretensiones de la demanda inicial.

En las instancias, costas a cargo del demandante.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia

en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida el 22 de octubre de 2013, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso que promovió **MARCOS CUELLO MANJARRÉS** contra **CARVAJAL INFORMACIÓN S.A.S.**, en cuanto confirmó la sentencia dictada el 1 de marzo de 2013, por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla, que se revoca en sede de instancia; en su lugar, se absuelve a la demandada de todas las pretensiones.

Costas como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ