



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL1084-2018

Radicación n.º 54860

Acta 09

Bogotá, D. C., doce (12) de abril de dos mil dieciocho (2018).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **EDUARDO DE JESÚS LÓPEZ VERGARA**, contra sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de octubre de 2011 en el proceso ordinario laboral que instauró contra **SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA**, hoy **ESTRELLA INTERNACIONAL ENERGY SERVICES SUCURSAL COLOMBIA**.

Se reconoce personería adjetiva al doctor José Roberto Herrera Vergara identificado con cédula de ciudadanía 19.145.799 y tarjeta profesional 18.136 del CSJ, para representar judicialmente a la demandada **SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA**, hoy **ESTRELLA INTERNACIONAL ENERGY SERVICES SUCURSAL**

COLOMBIA, cuyo cambio de razón social se establece con el certificado de existencia y representación legal allegado junto con el memorial poder a folios 60 a 66 del cuaderno de la Corte.

I. ANTECEDENTES

Eduardo de Jesús López Vergara promovió demanda ordinaria laboral contra la demandada, para que se condene a reintegrarlo al mismo cargo que venía desempeñando al momento del despido y al pago de los salarios dejados de percibir, hasta que se haga efectivo el reintegro.

En subsidio de esta petición, solicitó condenar a la accionada al pago de la indemnización por despido, debidamente indexada; la indemnización moratoria a partir del 15 de mayo de 2009 y hasta la fecha en que la empresa le entregue los comprobantes de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales correspondientes a los 3 últimos meses de servicio, así como a las costas del proceso.

Para fundamentar sus peticiones señaló que laboró desde el 24 de septiembre de 1982 para la sociedad Ingeniería de Servicios y Representaciones de Colombia S. A., Ingeser de Colombia S.A. y luego de manera continua para la demandada, quien absorbió a la primera en el mes de agosto de 1998.

Indicó que la primera sociedad mencionada, lo afilió al ISS desde septiembre de 1984 hasta julio de 1998, y la

sociedad demandada a partir de agosto de 1998 hasta mayo de 2009, además, ambas sociedades lo afiliaron, sin solución de continuidad, a una caja de compensación familiar. A pesar de la continuidad en la labor, la accionada le exigió la firma de varias cartas de renuncia, con el fin de suscribir nuevos y sucesivos contratos de trabajo y que con cada carta de renuncia, se le liquidó el valor de sus prestaciones sociales.

Expuso que su último salario fue de \$16.000.000 mensuales; se desempeñó en el cargo de superintendente de operaciones; que el 13 de mayo de 2009, cuando se encontraba laborando en Sopó, Cundinamarca, fue citado telefónicamente para que ese mismo día se presentara en las oficinas de la empresa en Bogotá y una vez se hizo presente en la compañía, la empresa adelantó una diligencia de descargos sin que previamente se le hubiesen indicado las razones de los cargos.

Aseguró que inmediatamente culminó la diligencia de descargos, la sociedad demandada le entregó la carta de despido previamente elaborada, invocando como causal, la trasgresión del código de ética y conflicto de intereses establecido por la empresa.

Resaltó que no tuvo injerencia alguna en la contratación del servicio de transporte que la demandada celebró con la sociedad Transporte Cargapetrol Ltda., de la que su esposa era socia, pues dentro de sus funciones no estaban las de celebrar contratos de servicios de transporte. Agregó, que la empresa conocía que su cónyuge tenía vínculo social con la

referida empresa contratista y que la demandada venía utilizando los servicios de Cargapetrol Ltda., desde diciembre de 2008.

Adujo que la demandada no le informó por escrito sobre el estado de pago de sus cotizaciones de seguridad social y parafiscales, y que para el 27 de diciembre de 2002, fecha en la cual empezó a regir la Ley 789 de 2002, ya contaba con más de 10 años al servicio de la demandada.

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad San Antonio Internacional sucursal Colombia hoy Estrella Internacional Energy Services Sucursal Colombia, se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos aceptó que mediante fusión, absorbió a la sociedad Ingesser de Colombia S. A.; que esta empresa lo afilió al ISS, y también lo hizo la demandada, aunque aclaró que la vinculación a esa entidad de seguridad social, lo fue por cada contratación del actor. Admitió el último salario y cargo desempeñado por el actor, que la esposa del accionante fue socia de Cargapetrol Ltda. y que no le informó por escrito el estado de pago de sus aportes a seguridad social, pero aclaró que en todo caso, esta obligación estaba cubierta y el demandante era conocedor de esa situación.

En su defensa, precisó que la relación laboral estuvo enmarcada por diferentes e independientes contratos de trabajo, pactados bajo diversas modalidades, pues la actividad de la industria del petróleo así lo requería, así mismo, señaló que cada uno de los contratos finalizó por la

culminación de la obra contratada o de común acuerdo entre las partes, pero que fueron debidamente liquidados.

En relación con el despido, explicó que para la fecha en que el trabajador fue citado a rendir descargos, 13 de mayo de 2009, se le informaron las razones por las cuales fue convocado, se le garantizó el derecho de defensa, y una vez culminó la diligencia, ante la ausencia de justificación de las faltas, la compañía puso fin al contrato de trabajo por justa causa. Agregó que después de una auditoría interna, se comprobó que la esposa del demandante era socia de Transportes Cargapetrol Ltda.; que su hijo era el gerente y representante legal de la misma y que fue el actor quien solicitó, gestionó y autorizó la contratación y pagos a dicha sociedad.

Manifestó que dentro de las funciones del Superintendente de Operaciones, no estaba contemplada la de contratar servicios de transporte; sin embargo, el accionante podía intervenir directa o indirectamente en la contratación, y en esa medida, sugerir proveedores, así pues, aseguró que el demandante aprobó la contratación con la sociedad Transportes Cargapetrol Ltda., sin informar el conflicto de intereses en el cual se encontraba.

Finalmente, resaltó que el demandante incurrió en falta grave al transgredir el código de ética y conflicto de intereses, pues la investigación de auditoría estableció que el demandante realizó actos en virtud de los cuales influenció a otros funcionarios para la contratación de transportes para

taladro *Rigs* bajo su administración, evadiendo deliberadamente el procedimiento de compras y contratación previsto, y con ello, permitió la negociación con Cargapetrol Ltda., de la cual su esposa era socia y su hijo, el gerente. Además, omitió informar la existencia de conflicto de intereses.

En su defensa propuso como excepciones previas las de cosa juzgada y prescripción, frente a las cuales el *a quo* decidió diferir su estudio al momento de proferir la sentencia, calificándolas como medios exceptivos de mérito (f.º 188).

Como excepciones de fondo formuló: inexistencia de contrato único, falta de título y ausencia de causa jurídica en el demandante, inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago de lo debido, buena fe, prescripción y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 2 de mayo de 2011, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra y condenó en costas al demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al resolver la apelación de la parte demandante, mediante sentencia del 31 de octubre de

2011 confirmó la sentencia de primer grado y se abstuvo de condenar en costas en esa instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal centró el estudio, en determinar si el despido se dio con justa causa o no. Para ello hizo referencia al contenido del artículo 61 del CST, que en el literal h) contempla que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral en los casos previstos en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 6º de la Ley 50 de 1990.

Recordó que en estos asuntos, la carga de la prueba en «*cuanto a la existencia del hecho del despido*», le corresponde al trabajador, mientras que al empleador le asiste el deber de acreditar la justificación del mismo, con base en una causal reconocida en la ley, probar en el proceso su veracidad y cumplir las formalidades o ritos.

En este caso, encontró que la accionada admitió el despido del actor y cumplió con lo ordenado en el párrafo del artículo 62 del CST, en cuanto a manifestar en el momento de la extinción del contrato, la causal o motivo de esa determinación. Se refirió a la carta de despido entregada al actor el 13 de mayo de 2009, de la cual derivó que la razón que tuvo el empleador para dar por terminado el contrato, obedeció a la trasgresión del código de ética y conflicto de intereses.

En esa medida, el Tribunal consideró que de las pruebas allegadas al proceso, se evidenciaba que el

demandante sí incumplió el código de ética por haber incurrido en conflicto de intereses como trabajador de la demandada. Esta conclusión la soportó en el examen del mencionado código, en especial, del literal c) del acápite de conflictos de intereses, que establece las conductas que lo constituyen. En tal aparte, transcrito en el fallo impugnado, se indicó que «*puede surgir*» el mencionado conflicto:

[...]Cuando un empleado o miembro de su familia reciben beneficios personales indebidos como resultado de su cargo en la compañía. De ser posible, se deben evitar tratos de negocios con familiares de los empleados de la compañía o con un negocio en el que un miembro de la familia juega un papel significativo. Si no se puede evitar, no se le debe dar a ese negocio ninguna ventaja injusta que no se ofrezca a otros negocios competidores y se debe divulgar la existencia de tal relación al supervisor del empleado y al departamento de Compliance.

También resaltó que en dicho código se establecía el deber de solicitar asesoría al Departamento de Compliance, cuando el trabajador no esté seguro que una determinada circunstancia pueda generar conflicto de intereses. Además, en el mismo estatuto de ética, se dispone que cualquier empleado que viole el código, las políticas y los procedimientos de la empresa, estará sujeto a acción disciplinaria o incluso a su desvinculación.

Por lo tanto, el Tribunal estableció que según este documento, constituye un conflicto de intereses celebrar negocios con familiares de los empleados de la compañía o efectuar un negocio en el que un familiar juegue un papel significativo.

Aseguró que el demandante reconoció en los hechos de la demanda que la empresa demandada suscribió un contrato con Transportes Cargapetrol Ltda., sociedad en la que su esposa era socia y su hijo gerente, lo cual generó un conflicto de intereses y como sanción, su desvinculación. Agregó que en algunos formatos de solicitud de servicios y en la autorización y aprobación de facturas de dicha sociedad, «*aparece el actor (f.º 226,227 y 235)*».

Además, el Tribunal señaló que en la diligencia de descargos, el accionante admitió haber recibido, conocido y entendido el código de ética; sin embargo, cuando se le indagó acerca de si solicitó asesoramiento en la empresa, frente al conflicto de intereses, como lo contempla ese estatuto, indicó que no le pareció necesario o no sabía que debía hacerlo.

De lo anterior, el juez colegiado concluyó que el despido del actor se soportó en causales legalmente previstas como justas, toda vez que incurrió en conflicto de intereses, razón por la cual fue llamado a descargos y luego, desvinculado de la empresa, sin que obre prueba de que para el momento en que el actor rindió sus explicaciones, ya la demandada había resuelto despedirlo.

Finalmente, el Tribunal señaló que no encontraba acertado el señalamiento del demandante en cuanto a la ilegalidad del despido, fundada en no haberse dado cumplimiento al parágrafo 1º del artículo 65 del CST, en la medida en que dicha norma solamente se aplica a la

terminación de los contratos sin justa causa, situación que no aconteció en el presente caso.

IV. RECURSO DE CASACIÓN.

El recurso fue interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case parcialmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y en su lugar condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injustificado debidamente indexada y de la indemnización por mora desde la terminación del contrato hasta cuando la accionada le entregue los comprobantes de pago de las cotizaciones a seguridad social y parafiscales, correspondientes a los últimos tres meses de servicios.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados dentro del término legal. Los cargos segundo y tercero se estudiarán de manera conjunta, dado que persiguen idéntico fin, con igual argumentación y acusan similar elenco normativo.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada por violación indirecta

de la ley sustancial, en la modalidad de aplicación indebida de «los artículos 19, 58, 60, 61, 64, 65, 104, 108 y 109 del CST, 7º del Decreto 2351 de 1965, 3º de la Ley 48 de 1968, 5º y 6º de la Ley 50 de 1990, 28 y 29 de la Ley 789 de 2002, 8º de la Ley 153 de 1887, 1613, 1614 y 1626 y 1649 del CC»

Sostiene que la violación denunciada fue consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1. *Dar por cierto, contra evidencia, que la demandada invocó alguna causal o motivo concreto como justa causa para el despido del actor.*
2. *Dar por cierto, contra la evidencia, que el código de conducta y prácticas éticas expedido por la empresa demandada consagró justas causas adicionales a las legales para la terminación unilateral de los contratos de trabajo por parte del empleador.*
3. *Dar por cierto contra la evidencia, que el actor incurrió en conflicto de intereses con la sociedad demandada.*
4. *Dar por cierto, contra la evidencia, que el actor incurrió en justa causa de despido.*
5. *No dar por demostrado, estándolo evidentemente, que cuando la demandada citó al actor a descargos ya había decidido despedirlo.*

Considera que tales yerros tuvieron como origen la indebida apreciación de «los documentos obrantes a folios 69, 70 y 93 del cuaderno principal del expediente; 77 a 79, 82 a 84, 89 a 118, 121 y 122, 127 a 132, 147 a 155, 226, 227 y 235 del anexo; el interrogatorio de parte de los representantes legales de la demandada (f.º 189 a 193 y 202 a 205) y los testimonios del Germán Acosta Valencia, Jesusita Gómez Vásquez y Freddy Alfredo Navarrete».

En la demostración del cargo sostiene que el Tribunal modificó la carta de despido vista a folio 93, pues concluyó que el motivo de la desvinculación correspondió a un conflicto de intereses «*por celebrar negocios con familiares de los empleados o un negocio en el que un miembro de la familia tenga un papel significativo*»; manifestación que no aparece invocada en la comunicación por la cual la demandada terminó el contrato de trabajo, ni tampoco en el acta de descargos realizada el 13 de mayo de 2009 (f.º 127 a 131 del cuaderno anexo), se le informó el motivo concreto de su despido, pues fue indagado por diferentes temas, como la composición accionaria de Cargapetrol Ltda., los servicios prestados por ésta a la demandada, el deber de pedir asesoramiento al Departamento de Compliance en caso de conflicto de interés, las tarifas de las empresas de transportes que trabajan con la accionada, la vinculación familiar del demandante con los socios de Cargapatrol Ltda., etc., por ende, de estos documentos, no era posible que el juez colegiado determinara la causal de despido.

Al respecto, recuerda lo indicado en sentencia de la CSJ SL, 30 ago. 2005, rad. 23840, en cuanto al deber de la parte que decide dar por terminado el contrato de trabajo, de expresarle a la otra, las causas o motivos que tenga para ello sin que posteriormente pueda indicar motivos o causales diferentes.

En relación con el código de ética visto a folios 82 a 84 del cuaderno anexo, resalta que a diferencia de lo que concluyó el Tribunal, lo que establece este documento es que

pueden surgir conflictos de intereses mas no que *surjan*, además, está condicionado a que el empleado o sus familiares hubiesen recibido beneficios personales indebidos, situación que nunca fue invocada para despedir al trabajador y no fue probada en el proceso.

Por ende, si el juez de segundo grado, hubiese apreciado correctamente dicho código, habría concluido que la celebración del contrato con Transporte Cargapetrol Ltda. o la intervención del actor en el mismo, no implicaba la existencia de un conflicto de intereses, ni el incumplimiento del código de ética, toda vez que no existió beneficio personal indebido para el recurrente o su familia, ni se le otorgó a dicha empresa una ventaja injusta. Así, el Tribunal incurrió en error al sustituir al empleador en su deber de invocar la causa del despido y al no darse cuenta de que la celebración de un contrato con Transporte Cargapetrol Ltda., no fue alegada en el proceso.

Agrega que, el Tribunal no tuvo en cuenta que en el código de ética, unilateralmente expedido por la demandada, no se tipificó, ni podía hacerse, una causal de despido justo, pues admitir que el desconocimiento de las políticas y procedimientos de la compañía, constituye justa causa para terminar el contrato, eliminaría la garantía constitucional y legal de estabilidad en el empleo, pues cualquier circunstancia que la demandada considere que se enmarca en tal *desconocimiento*, conllevaría el despido del trabajador.

En todo caso, de admitirse que el actor hubiese celebrado el contrato con la empresa Transporte Cargapetrol Ltda., del cual hubiese obtenido un provecho indebido, incurriendo en conflicto de intereses, habría que analizar si esa conducta está consagrada en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, para lo cual debe estar calificada como falta grave, en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de la compañía, lo cual no ocurre en este caso.

En el último contrato de trabajo celebrado entre las partes, no se consagró dicha circunstancia como falta grave, y no podía hacerlo, pues el código de ética de la empresa es posterior al acuerdo contractual. Así, las partes suscribieron el contrato de trabajo el 27 de abril de 2006 y el código sólo empezó a regir a partir de diciembre del 2008.

En el reglamento interno de trabajo no existe norma que consagre como falta grave o motivo de despido, que el trabajador incurra en conflicto de intereses o transgresión al código de ética de la compañía, pues sólo consagra cuatro faltas consideradas como graves, dentro de las cuales no está la invocada por la demandada.

Afirma que según la jurisprudencia de la Corte, las justas causa de despido únicamente son las establecidas en la ley y las partes no pueden convenir *nuevas* causales y menos aún, contemplarlas el empleador de forma unilateral. Cosa distinta es que para efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, el empleador pueda determinar faltas graves para justificar un despido, siempre y cuando estén

consagradas en la convención colectiva, pactos colectivos, laudos arbitrales, el contrato o el reglamento de trabajo.

Considera que el Tribunal realizó una equivocada apreciación de los documentos obrantes a folios 147 a 155 del cuaderno anexo, correspondientes a los organigramas de la entidad, donde se evidencia que de la Superintendencia de Operaciones, no dependían las áreas de suministros, facturación ni contratación de servicios, por lo tanto, no era posible que el actor celebrara, en nombre de la demandada, un contrato de prestación de servicios con la sociedad Transporte Cargapetrol Ltda.

Manifiesta que los documentos obrantes a folios 226 y 227 fueron mal valorados, toda vez que en ellos no figura autorización o aprobación del actor frente al contrato con Transporte Cargapetrol Ltda. Sostiene que el Tribunal fue irresponsable en la valoración del documento obrante a folio 235 del anexo, correspondiente a una certificación del jefe de cuentas por pagar, pues este *apareció misteriosamente* mezclado con los documentos anexos a la contestación de la demanda, ya que según la demandada se anexó con dicha respuesta, la cual fue presentada el 18 de febrero del 2011 y el documento tiene fecha del 21 de febrero de 2011, es decir, fue elaborado 3 días después de presentada la contestación. En todo caso, contiene un reconocimiento de firmas hecho por una persona diferente a quien suscribió los documentos que dice reconocer.

Finalmente, asegura que la *«injusticia del despido se corrobora con la comprobación de su ilegalidad»*, toda vez que al momento de ser llamado a descargos, la demandada ya había tomado la decisión de dar por terminado el contrato, pues la diligencia se llevó a cabo el 13 de mayo de 2009, y la carta de despido ya había sido elaborada, firmada y fechada para el 14 del mismo mes y año; no obstante, fue entregada al demandante al finalizar la diligencia de descargos, lo cual fue corroborado por el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte.

En cuanto a los interrogatorios de parte, afirma que el representante legal de la demandada, confesó que el actor fue seleccionado para un cargo directivo dentro de la compañía y como consecuencia, el 27 de abril de 2006, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, dentro del cual no se consagró ninguna causal de despido distinta a las legales, ni se tipificaron faltas graves.

Por otra parte, indica que la representante legal y el gerente general de la demandada confesaron conocer con anterioridad, el vínculo familiar que existía entre el actor y los socios de Transporte Cargapetrol Ltda., de tal manera que no podían alegar desconocimiento del tal hecho, ni con base en él iniciar un proceso disciplinario contra el actor.

Finalmente, sostiene que al evidenciarse los yerros en la apreciación de las pruebas calificadas, es posible analizar los testimonios de Germán Acosta Valencia, Jesusita Gómez, Alfonso Rivera y Freddy Alfredo Navarrete, de los cuales, el

Tribunal debió concluir que el despido careció de causa justificada y en consecuencia, revocar el fallo de primer grado y condenar a la demandada a pagar a favor del demandante la indemnización por terminación injusta, así como la sanción moratoria hasta tanto no le entregue al actor los comprobantes de pago de cotizaciones a la seguridad social y parafiscales.

VII. RÉPLICA

La parte demandada señala que las alegaciones del censor carecen de fundamento, toda vez que el Tribunal procedió de manera adecuada y pertinente en la aplicación de las normas correspondientes para fundamentar su decisión. Sostiene que el recurrente hace afirmaciones de índole personal que no son suficientes para romper la legal y acertada decisión adoptada en segunda instancia.

Indica que una vez la empresa corroboró la existencia del conflicto de intereses en el proceso de contratación de servicios de transporte de la compañía Transporte Cargapetrol Ltda., citó al demandante a una diligencia de descargos, informándole las razones por la cuales fue citado y le garantizó el debido proceso y el derecho de defensa. El demandante confesó que era el encargado de la aprobación de los pagos a la sociedad Transporte Cargapetrol Ltda., en la que su esposa era socia y su hijo gerente y representante legal, por lo tanto, se encontró que la conducta desplegada por el demandante constituyó justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo la cual fue comprobada en

el proceso. Finalmente, asegura que si una prueba es susceptible de más de una interpretación no puede producirse, alegarse ni demostrarse un error evidente en su apreciación, como lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte.

VIII. CONSIDERACIONES

El censor cuestiona en el primer cargo, el carácter justo del despido que encontró demostrado el Tribunal, pues considera que, del análisis correcto de las pruebas denunciadas, queda en evidencia que el empleador no informó en la carta de terminación del contrato la causal invocada para tal determinación, que el supuesto conflicto de intereses alegado por la demandada no tuvo lugar y que, en todo caso, no constituía una falta grave.

Para confirmar la decisión absolutoria del *a quo*, el juez colegiado consideró que la demandada le informó al actor que la causal para extinguir su contrato de trabajo era la transgresión del código de ética y conflicto de intereses y que en el proceso se comprobó que en verdad, incurrió en un conflicto de los regulados por dicho estatuto de la empresa accionada. Razón por la cual, encontró que el despido del demandante se soportó en una justa causa.

En estos términos, observa la Sala que no le asiste razón al recurrente, como quiera que las conclusiones fácticas de la sentencia impugnada, sobre los puntos que controvierte en el cargo planteado, resultan acertadas, según

las pruebas denunciadas. Para explicar lo anterior, se abordarán los aspectos fácticos discutidos en el primer ataque, así: (i) cumplimiento del deber previsto en el parágrafo del artículo 62 del CST, (ii) demostración de la conducta endilgada como motivo de despido y (iii) falta grave como causal de terminación del contrato de trabajo.

i) Información de los motivos del despido

La demandada informó su determinación de finalizar el vínculo de trabajo que sostenía con el demandante, mediante comunicación entregada a éste el día 13 de mayo de 2009. En dicha misiva se indicó:

«La presente tiene por objeto comunicarle la decisión de la Compañía de dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo a partir de la fecha, por justa causa de conformidad con el Artículo 62 del C.S.T.

La referida determinación se adoptó, tal como se informó en diligencia previa, como consecuencia de la transgresión al Código de Ética y Conflicto de Intereses, establecidos por la compañía, conocido y aceptado por usted como parte integral de su contrato de trabajo.

Por tal razón la liquidación de sus prestaciones sociales y salarios están a su disposición en nuestras oficinas para que sean reclamadas, así como la orden para el examen médico de retiro».

De este documento, es dable derivar, como lo hiciera el Tribunal, que la demandada sí manifestó al actor, al momento de extinguir el vínculo laboral, la causal o motivo de esta decisión, como lo exige el parágrafo de artículo 62 del CST, dado que circunscribió tal decisión a la *transgresión del código de ética y conflicto de intereses, tal como se le informó en la diligencia previa.*

Ahora, sin duda, como lo refiere la parte recurrente, la diligencia previa corresponde a la audiencia de descargos que se adelantó el mismo 13 de mayo de 2009, cuya acta obra a folios 127 a 131. En las preguntas formuladas en tal oportunidad, la demandada le puso de presente al actor que según investigación efectuada por el Departamento de *Compliance*, se estableció que su esposa e hijo eran socios de la empresa Cargapetrol Ltda., la cual presta servicios a la demandada; y le indagó sobre el conflicto de intereses que, en los términos previstos en el código de ética, podía surgir con ocasión de esta circunstancia.

Así las cosas, al rendir los descargos, el actor fue informado de los hechos que, en criterio de la empresa, configuraban el conflicto de intereses en que incurrió y luego de las explicaciones ofrecidas al respecto, la demandada encontró acreditada la transgresión al Código de ética y conflicto de intereses por lo que procedió a despedir al accionante. De ahí, que hubiese cumplido con el mandato legal de señalar al momento de la extinción del vínculo, la causal o motivo de esa determinación, no existiendo entonces reparo a la conclusión del Tribunal al respecto, y que ahora cuestiona el censor.

ii) Configuración de la causal de despido

Discute la parte recurrente que el Tribunal hubiese considerado la ocurrencia del conflicto de intereses, en los términos del código de ética, como quiera que para que se configure era necesario, no sólo que el actor hubiese

participado en la contratación con Cargapetrol Ltda., sino que además, existiera un beneficio personal indebido en tal negocio, circunstancias que, aduce, no se presentaron en este caso.

El *ad quem*, consideró que el mismo demandante había admitido que la empresa Cargapetrol Ltda., de la cual era socia su esposa y gerente su hijo, había celebrado un contrato con la empresa demandada, y que además, el recurrente participó en dicho negocio al autorizar y aprobar las facturas por los servicios de dicha empresa, sin que hubiese solicitado el asesoramiento sobre la existencia del conflicto de intereses que se podía generar. Hechos que se encuentran demostrados con el acta de descargos; por tanto, en estas apreciaciones fácticas no erró el sentenciador de segunda instancia.

En efecto, al rendir las explicaciones pedidas por la empresa el 13 de mayo de 2009 (f.º 127 a 131 cuaderno anexo), el trabajador admitió que conocía la empresa Cargapetrol Ltda., también el vínculo familiar con sus accionistas (esposa e hijo), que dicha empresa estaba prestando servicios de transporte para San Antonio Internacional sucursal Colombia, y que él solicitó y aprobó, por medio de la firma de facturas, un servicio para dicha empresa en la que es socia su familia. Ahora, afirmó que no creyó necesario solicitar el asesoramiento del Departamento de Compliance, aunque luego refirió haber informado de la posible contratación con la empresa de sus familiares, al gerente general de la empresa demandada.

De sus propios descargos, es dable entonces derivar, que el trabajador despedido no solo conocía de la negociación entre la accionada y Cargapetrol Ltda., empresa de la que son accionistas dos de sus familiares, sino que participó en tal negocio, pues admite que avaló la prestación del servicio que él había solicitado. Así, se observa que en los descargos se le indaga y éste contesta lo siguiente:

PREGUNTA: ¿Desde su punto de vista no imaginó que solicitar y aprobar por medio de la firma de facturas un servicio para la empresa en que es socia su familia tuviera algún conflicto de interés sobre el que usted se declarara impedido?

RESPUESTA: Pues no me imaginé porque ya la firma mía es después de que logística selección los precios, el proveedor y yo solamente avalaba que se había hecho el servicio que yo había solicitado y es una cuestión normal de que las facturas que estén a mi cargo en mi superintendencia siempre las he firmado.

Tal como lo explicó en los descargos que se analizan, en la ejecución de sus tareas, el Superintendente de operaciones, cargo que desempeñaba el actor, le solicita al área de logística el servicio de transporte y ellos designan el proveedor; sin embargo, el demandante conocía que dentro de esos proveedores estaba Cargapatrol Ltda. y no advirtió tal situación para evitar un posible conflicto de intereses, por el contrario, aseguró que él avaló, con su firma en las facturas, los servicios que esta empresa prestó.

De lo anterior queda en evidencia que el actor sí participó en la relación comercial sostenida con la empresa de la que sus familiares eran socios. No se trata, como lo reclama la parte recurrente, que se demostrara que escogió

a esta empresa como su proveedor, que ejecutó directamente la contratación con Cargapetrol Ltda., o que hubiese sido el encargado de fijar las tarifas por sus servicios, como se alega, sino de realizar «*tratos de negocios*» con familiares de los empleados, como lo prevé el literal c) del capítulo de Conflicto de Intereses contenido en el código de ética, invocado por la demandada y valorado por el Tribunal.

En dicha disposición interna de la demandada, se estableció que:

C. Partes vinculadas. Pueden surgir conflictos de intereses cuando un empleado o miembros de su familia reciben beneficios personales indebidos como resultado de su cargo con la Compañía. De ser posible, se deben evitar tratos de negocios con familiares de los empleados de la Compañía o con un negocio en el que un miembro de la familia juega un papel significativo. Si no se puede evitar, no se le debe dar a ese negocio ninguna ventaja injusta que no se ofrezca a otros negocios competidores, y se debe divulgar la existencia de tal relación al supervisor del empleado y al Departamento de Compliance. [...]

Lo antedicho no incluye todos los ejemplos. Cualquier empleado, Funcionario o Director de la Compañía que no éste seguro si un determinado conjunto de circunstancias constituye un conflicto de intereses debe solicitarle asesoramiento apropiado, antes del hecho, al Departamento de Compliance.

Así las cosas, la intervención del demandante al avalar la efectiva prestación del servicio, a través de la firma de las facturas correspondientes a favor de Cargapetrol Ltda., evidencia que incurrió en el conflicto de intereses antes mencionado, pues participó en el negocio con esta sociedad en la que intervenían sus familiares.

Ahora, pese a que el Tribunal omitió establecer la existencia del *beneficio personal indebido* que también se

refiere en el código de ética antes mencionado, tal elemento de la conducta reprochada al demandante, se encuentra acreditado en el proceso con la misma afirmación del actor en el sentido de haber solicitado los servicios de transporte al área de logística, pues, conocedor del vínculo comercial de Cargapetrol Ltda. con su empleador, no evitó que tales servicios, cuando fueran solicitados por la compañía, se prestaran por la empresa de su familia, o por lo menos se abstuviera de participar en su manejo o marginarse de esa relación comercial.

Además de ello, también admite en los descargos rendidos, que la mencionada sociedad empezó a prestar servicios a San Antonio Internacional Sucursal Colombia, sin haber efectuado el debido registro como proveedor, según los procedimientos previamente establecidos por la demandada, lo cual, advierte la Sala, evidencia un beneficio indebido del cual era conocedor el actor como Superintendente de Operaciones, y tampoco lo advirtió ni se apartó del conocimiento de tales vínculos comerciales. Si bien asegura que en ocasiones el servicio debía prestarse sin el lleno de los requisitos, dada la dificultad para conseguir el transporte o la necesidad de cubrir una emergencia, ello constituiría una ventaja injusta que en los términos de la norma de ética de la empresa, era vedado en tratándose de contratistas o proveedores con los que existiese un vínculo familiar, como ocurre con Cargapetrol Ltda.

Al respecto, se observa en la diligencia de descargos, la siguiente manifestación frente a la empresa Cargapetrol

Ltda.: «*Sabe usted si la creación como proveedor fue posterior a la prestación del servicio? RESPUESTA: Yo creo que primero hicieron unos servicios antes de los registros. Dada la dificultad en Yopal de conseguir transporte, Cargapetrol sería una buena solución*».

Con lo anterior, se pone en evidencia el indebido beneficio de permitírsele la prestación de servicios a Cargapetrol Ltda., sin haber cumplido el registro de proveedor requerido por la demandada, y además, corrobora que el actor era conocedor de los servicios que la empresa de sus familiares prestaba para su empleador, al considerar que era *una buena solución*.

Ahora bien, aunque el recurrente denuncia la indebida apreciación de la confesión efectuada en los interrogatorios de parte de los representantes legales de la demandada (f.º 189 a 193, 202 a 205), lo cierto es que el Tribunal nada refirió frente a esta prueba, razón por la cual, no podría haber efectuado una valoración equivocada.

En todo caso, lo que se advierte en estos interrogatorios, es que la demandada admite que el actor informó al gerente general Mario Rodríguez, que su hijo y gerente de Cargapetrol Ltda. había atendido unos llamados de logística de la empresa y que le indagó si esto no sería «*contraproducente para él*», ante lo cual se le aclaró que «*se tenía que mantener al margen del manejo de toda la vinculación con la compañía, nosotros tenemos [...] un código de ética muy claro que respetar*», y además agregó: «*aclaré incluso qué era*

mantenerse al lado, dejar que todo el manejo fuera realizado por el Departamento de Servicios y Contratación y él no podía tener nada que ver en las aprobaciones o en el manejo de esta compañía». (f.º 203 cuaderno principal). Además, la demandada también precisó a través de su representante legal, que al actor se le señaló que debía «abstenerse de aprobar facturas de servicio y declararse impedido» (f.º 192); lo cual no implica que exista confesión de la demandada sobre el consentimiento de la empresa para contratar con la compañía de la que eran socios los familiares del actor o sobre la intervención o participación del demandante.

Del anterior medio de convicción, queda en evidencia el conflicto de intereses invocado por la demandada como motivo del despido del actor, dado que a pesar de conocer la participación de su esposa como socia y de su hijo como gerente con la empresa Cargapetrol Ltda., tuvo *trato de negocios* al avalar, con su firma, las facturas y los servicios que ésta le prestaba a su empleador, y aunque lo puso en su conocimiento, no atendió la orden de apartarse de tal relación comercial. Negocio en el que por lo visto precedentemente se generó un beneficio económico para la contratista, como ya se explicó.

Ahora bien, pese a que la organización jerárquica de la empresa, reflejada en los organigramas allegados, permite observar que el Superintendente de operaciones no era superior del área de logística ni la tenía a cargo (f.º 147 - 155) y que en los manifiestos de carga no se registra participación del demandante (f.º 226 y 227), como erradamente lo indicó

el Tribunal, lo cierto es que los otros medios de convicción denunciados y ya analizados, dan cuenta de los hechos que soportan la causal de despido del demandante; razón por la cual, no es posible, con ninguna de las pruebas calificadas denunciadas, casar la decisión de segunda instancia.

Por lo mismo, tampoco es dable analizar la prueba testimonial denunciada, pues según lo contempla el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, son pruebas aptas para estructurar un yerro fáctico en casación, el documento auténtico, la confesión judicial, y la inspección judicial, por tanto, a no ser que se demuestre la comisión de un desatino fáctico protuberante en la labor de juzgamiento sobre uno de esos medios de prueba, la Corte está impedida para incursionar en el análisis de un eventual error de hecho, por errónea valoración de las declaraciones de terceros, o por su falta de apreciación (CSJ SL 22 nov. 2011, rad. 41076).

Finalmente, se debe precisar que el reparo planteado frente a la aducción y validez del documento de folio 235, al cuestionar que se hubiese allegado con la contestación de la demanda pero con fecha de elaboración posterior a ésta, corresponde a una discusión de carácter jurídico, que escapa a la senda indirecta aquí planteada. Esta Sala ha reiterado que cuando se está debatiendo lo concerniente a la aducción, aportación, validez y decreto de pruebas, la vía adecuada para orientar el ataque es la directa, porque en estos eventos no se trata de establecer errores en la apreciación probatoria sino la violación de los preceptos legales que gobiernan esas

situaciones procesales (CSJ SL053-2018, CSJ SL4242-2016, CSJ SL1570-2015).

iii) Existencia de Falta grave de despido

La parte recurrente argumenta que, suponiendo que fuese cierta la ocurrencia de un conflicto de intereses, en todo caso, tal circunstancia no está prevista como falta grave ni en el contrato ni el reglamento interno de trabajo.

En efecto, como lo menciona el censor, el contrato laboral que denuncia, visto a folio 69 y 70, suscrito entre las partes el 26 de abril de 2006, no estableció faltas graves que, en los términos del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, pudiese configurarse como justa causa de despido. Ahora, en el artículo 48 del reglamento interno de trabajo si se contemplaron unas faltas graves, entre las cuales, no se incluyó de manera expresa *incurrir en un conflicto de intereses* como lo afirma el recurrente.

Sin embargo, que no se califique expresamente como falta grave en el reglamento de trabajo, no implica que la conducta del trabajador que fue endilgada por el empleador y demostrada en el proceso, no constituya una justa causa de despido, pues en todo caso, corresponde a una violación grave de las obligaciones especiales del trabajador, considerada por el legislador como justo motivo de terminación del contrato de trabajo, como se pasa a explicar.

Como se desprende de lo afirmado por el actor en la diligencia de descargos y del contenido del mismo código de ética, los lineamientos o normas allí contenidas, constituyen obligaciones propias del trabajador en virtud de su vinculación con la demandada. En el texto de dicho código se advierte que éste *«abarca la conducta de negocios y normas éticas que deben observar en todo momento los empleados de la compañía, incluidos los funcionarios y, para fines de esta política, los directores de la compañía»*. Por lo que, los preceptos previstos en cuanto a la prohibición de incurrir en conflictos de intereses, contenidos en dicho código, debían ser observados por el trabajador, como una de sus obligaciones especiales.

En esa medida, al establecerse el incumplimiento a tal deber, se incurre en la justa causa prevista en el referido numeral 6 literal a) del artículo 62 del CST, que consagra como tal, *«cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60»* del CST, y el numeral 1º del mencionado artículo 58, dispone como obligación del trabajador *realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes*.

Por tanto, si era una obligación evitar el trato de negocios con familiares del empleado, no incurrir en conflictos de intereses que surgen cuando un empleado o miembros de su familia reciben beneficios personales

indebidos como resultado de su cargo en la empresa y en todo caso, no divulgar la existencia del vínculo familiar al supervisor del trabajador y no solicitar asesoramiento al Departamento de Compliance, para evitar un conflicto de tal naturaleza, desconocer dichos deberes configura la justa causa de despido legal, ya advertida.

Así, dado que queda plenamente demostrada la justa causa legal en que se fundó la decisión de la empresa, no puede tildarse de ilegal tal terminación del contrato, con fundamento en que previamente a la diligencia de descargos la demandada ya había decidido despedir al actor, como quiera que lo que queda acreditado al respecto, es que la audiencia en la que el demandante rindió sus explicaciones, se surtió entre las 4:00 y las 6:00 de la tarde del 13 de mayo de 2009, como consta en el acta respectiva, y una vez adelantada tal diligencia, se decidió y comunicó su despido.

En ese orden, no le asiste razón al censor en su reproche, por lo que el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO.

Acusa la sentencia impugnada por violación directa de la ley sustancial en la modalidad de aplicación indebida de *«los artículos 7º del Decreto 2351 de 1965 (3º de la Ley 48 de 1968), infracción legal que produjo como consecuencia la aplicación, igualmente indebida de los artículos 19, 58, 60, 61, 64, 65, 104, 108 y 109 del CST, 5º y 6º de la Ley 50 de 1990, 28 y 29 de la Ley 789 de 2002, 8º de la Ley 153 de 1887,*

1613, 1614 y 1626 y 1649 del CC»

Acepta los siguientes presupuestos de hecho, establecidos por el Tribunal.

1. *El “Código de Ética” expedido por la sociedad demandada establece que sus empleados deben evitar conflictos de intereses entre sus asuntos personales y profesionales.*
2. *El mismo “Código de Ética” establece que, de ser posible, se deben evitar tratos de negocios con familiares de los empleados de la compañía.*
3. *El mismo estatuto establece que cualquier empleado que infrinja el “Código de Ética” o “las políticas y procedimiento de la Compañía” estarán sujetos a acción disciplinaria incluida la desvinculación.*
4. *Se declaró un contrato de transporte entre la demanda (sic) y una compañía de la cual formaban parte familiares del demandante.*

En la demostración del cargo sostiene que el Tribunal aplicó indebidamente el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, pues los hechos anteriormente referidos, no corresponden a ninguna de las hipótesis previstas en esta norma legal. Así, el Tribunal permitió que el empleador, de manera unilateral, estableciera como justa causa de despido, cualquier hecho que considere violatorio del código de ética, o de sus políticas y procedimientos.

Precisa que ni siquiera las partes de común acuerdo pueden crear o convenir justas causa de despido diferentes a las indicadas por el legislador. Lo que resulta permitido por la anterior disposición, es calificar determinada falta como grave para justificar el despido; no obstante, dicha

calificación debe ser previa a la ocurrencia del hecho, y se debe establecer en convención colectiva, pactos colectivos, laudos arbitrales, el contrato de trabajo o el reglamento de trabajo, lo que en este caso no ocurrió.

De no haber incurrido en esta indebida aplicación de la norma acusada, el colegiado habría concluido que el despido careció de causa justificada y en consecuencia habría revocado el fallo de primer grado y condenado a la demandada a pagar a favor del demandante la indemnización por terminación injusta, así como la sanción moratoria hasta tanto no le entregue al actor los comprobantes de pago de cotizaciones a la seguridad social y parafiscales.

X. CARGO TERCERO.

Acusa la sentencia impugnada por violación directa en la modalidad de interpretación errónea de las mismas normas acusadas en el segundo cargo y acepta idénticos presupuestos fácticos establecidos por el Tribunal y referidos en dicho cargo.

En la demostración de la acusación, indica que el Tribunal interpretó equivocadamente el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en la medida en que le dio una extensión que no debía, pues autorizó al empleador, para establecer justas causas de despido, como los hechos que consideró violatorios del código de ética o de políticas y procedimientos de la compañía. En lo demás, reitera la

argumentación expuesta en el cargo segundo.

XI. RÉPLICA

La parte demandada se refirió de manera conjunta a los cargos segundo, tercero y cuarto, alegando que el recurrente incurre en errores de técnica.

Señala que la aplicación indebida y la interpretación errónea de la ley son modalidades de la violación que se predicen de la vía directa y suponen que los hechos que estructuran el derecho, están debidamente probados en el proceso y no se discuten.

Menciona que la interpretación errónea como motivo de casación sólo debe predicarse de normas cuyo texto no sea claro, y que por ello debe acudir a su espíritu o teleología para lograr su entendimiento y aplicación; no obstante, para el caso en cuestión, el texto de las normas aplicadas es suficientemente claro.

Aclara que la vía escogida por el recurrente, implica un ataque de puro derecho, pues excluye todas las consideraciones fácticas o probatorias; no obstante, en el cargo se cuestionan inapropiadamente los fundamentos de hecho que tuvo en cuenta el Tribunal, tales como controvertir la causa de terminación del contrato de trabajo, insistir en que lo que ocurrió fue un despido sin justa causa y que no se le informó sobre el estado de pagos a la seguridad social y parafiscales, situaciones que no pueden ser confrontadas por

la vía directa escogida por el censor.

XII. CONSIDERACIONES

Por la vía jurídica, la parte recurrente reprocha en los cargos segundo y tercero, que el Tribunal hubiese avalado que el empleador pudiera establecer en una norma interna, como el código de ética, una justa causa de despido, adicional a las previstas por el legislador.

En la sentencia impugnada, no es muy clara la calificación que el *ad quem* otorgó a la consagración del conflicto de intereses en el referido estatuto ético, pues en un primer momento señaló, en relación con el hecho controvertido en el proceso, que *«de conformidad con las normas de la compañía, constituye un conflicto de intereses y genera como sanción la desvinculación»*, de lo cual podría inferirse que consideró posible que se previera como causal de desvinculación reglamentaria, la ocurrencia del mencionado conflicto, lo cual sería equivocado.

Empero, posteriormente concluyó que *«el despido del actor se soportó en causales legalmente establecidas como justas, toda vez que se demostró que incurrió en el conflicto de intereses antes señalado»*, con lo que enmarcaría la falta demostrada, en las justas causas previstas por el legislador.

En todo caso, para dar claridad en relación con este punto, la Sala debe recordar que, como bien lo señala el censor, únicamente es la ley la que prevé las justas causas

que conllevan el despido del trabajador, las cuales están previstas en los artículos 62 y 63 del CST, modificados por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Además de las allí contempladas, no es posible que el empleador invoque otras causales de despido, pues las mismas son taxativas; de ahí, que los hechos que se invoquen para soportar una terminación unilateral justa del contrato, deben enmarcarse dentro de las causas que el legislador previamente consideró como justas.

Lo anterior como quiera que de acuerdo con el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, éste contiene el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores y no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo, así que, no es permitido plantear unas nuevas causales de despido, pues éstas son de orden público, como se consideró en sentencia CSJ SL20718-2017.

Al respecto, esta Corporación, de vieja data señaló:

La legislación laboral señala, de manera rígidamente taxativa, cuáles pueden ser los motivos legítimos de la terminación unilateral del contrato por parte del patrono. La ley es exigente en cuanto a la alegación oportuna y formal, al trámite reglado, a la tipificación precisa y la plena prueba de estas justas causas. No se admite que pueda alegarse ningún otro tipo justificante, por respetable y serio que pueda parecer. En otros términos, el C.S. del T. presume que es abusiva la resciliación que no obedece a una de las causas establecidas por la norma, debidamente demostrada. Esta presunción es de derecho, de suerte que no se admite prueba en contrario (CSJ SL 4 ago. 1981. sin radicación).

En consecuencia, le asiste razón al recurrente al

señalar que no es posible que las partes o el empleador de manera unilateral, fijen nuevas causales justas de despido, diferentes a las previstas taxativamente por la ley. Sin embargo, tal argumentación no conlleva la casación de la sentencia, como quiera que el Tribunal, luego de referir con imprecisión que el código de ética establece como «*sanción la desvinculación*», concluyó que la falta endilgada al trabajador correspondía a una justa causa legal de despido.

Finalmente, aún si no se admitiese la última precisión efectuada por el *ad quem*, lo cierto es que en instancia, se concluiría, que el despido del demandante sí fue justo a la luz del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del CST, en concordancia con el artículo 58 del CST, pues incurrió en una violación grave de las obligaciones especiales del trabajador, como se estableció en el cargo anterior, al analizar si los hechos endilgados y demostrados en el proceso, configuraban una causal de terminación unilateral del contrato de trabajo, encontrando que sí lo eran.

Por lo anterior, los cargos no prosperan.

XIII. CARGO CUARTO

Acusa la sentencia impugnada por violación directa de la ley sustancial en la modalidad de aplicación indebida del «*artículo 65 del CST, en relación con los artículos 48 y 53 de la Constitución Política*».

En la demostración del cargo, indica que el Tribunal «*le dio un alcance inmoral a su decisión y carente de toda lógica*», pues consideró que de conformidad con el parágrafo 1º del artículo 65 del CST, los únicos empleadores obligados a informar el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscales de los últimos 3 meses anteriores a la terminación del contrato, son aquellos que hubiesen pagado la indemnización por despido injusto. Ello implica que los empleadores que invoquen una justa causa para despedir y en consecuencia no cancelen la indemnización contenida en el artículo 64 del CST, quedarían exonerados de la obligación de informar al trabajador sobre el estado del pago de aportes a seguridad social.

Asegura que aplicar el parágrafo del artículo 65 del CST, como lo hizo el Tribunal, es una invitación a que los empleadores no paguen la indemnización por despido sin justa causa al momento de la terminación del contrato, pues si así lo hicieren, quedarían obligados a informarles a los trabajadores el estado de su seguridad social so pena de la sanción por mora, prevista en el artículo.

Resalta que es absurdo suponer que cuando se alega una justa causa para terminar el contrato, el empleador queda exento de la obligación de informarle al trabajador el estado del pago de las cotizaciones a seguridad social y parafiscales.

Por lo anterior, se equivocó el Tribunal al entender que lo estipulado en el parágrafo 1º del artículo 65 del CST sólo

se aplica en los casos de terminación del contrato sin justa causa, pues la seguridad social al ser un derecho protegido por la Constitución Política, no puede convertirse en un derecho renunciable cuando el trabajador ha sido despedido con justa causa, por ende la norma denunciada debe ser aplicada tanto para los trabajadores despedidos sin justa causa, como para aquellos despedidos con justeza.

XIV. RÉPLICA

Teniendo en cuenta que ya se incorporó la réplica realizada por la oposición de manera conjunta para los cargos segundo, tercero y cuarto, no es necesario reproducirla en esta oportunidad.

XV. CONSIDERACIONES

En la última acusación del recurrente, se afirma que en los términos del párrafo 1º del artículo 65 del CST, la obligación de informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones a seguridad social y parafiscalidad de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, se debe cumplir en todos los casos de despido, no sólo cuando lo es sin justa causa.

En relación con este deber patronal, el Tribunal concluyó que la mencionada norma únicamente lo impone en los eventos en que el contrato de trabajo finaliza en los términos del artículo 64 del CST, esto es, por despido injusto; razonamiento que resulta equivocado, pues con

independencia de la forma de terminación del contrato de trabajo, la sanción prevista en el referido párrafo del artículo 65 del CST, opera cuando se presenta un incumplimiento a las obligaciones a la seguridad social y parafiscalidad; por ende, no sólo cuando el contrato finaliza por despido injusto sino por cualquier otro motivo, debe darse aplicación a esta disposición. Criterio que esta Corte ha expuesto, entre otras, en sentencias CSJ SL, 30 en. 2007, rad. 29443, CSJ SL, 14 jul. 2009, rad. 35303 reiterada en CSJ SL516-2013.

Sin embargo, el error del *ad quem* en cuanto a la aplicación de la norma acusada, no implicaría la casación de la sentencia, pues aunque es fundado el reproche del censor, en sede de instancia, se llegaría a la misma decisión de confirmar la absolución del *a quo*, dado que la sociedad demandada cumplió con sus obligaciones con el sistema de seguridad social y parafiscalidad en relación con el demandante, como se comprueba con las planillas de pago, de los aportes a salud, pensión y riesgos profesionales, así como los parafiscales, por los últimos tres meses de servicios, vistos a folios 315 a 385.

De manera reiterada esta Corporación ha considerado que lo que se sanciona es el incumplimiento del empleador de sus obligaciones frente a las entidades del sistema de seguridad social y administradoras de recursos parafiscales, lo que aquí no ocurrió, razón por la cual no habría lugar al pago reclamado por el demandante. Así se explicó en sentencia CSJ SL 14 jul. 2009 rad. 35303, reiterada en decisión CSJ

SL12041-2016:

Ahora, el Parágrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del C.S.T., no contempla el restablecimiento real y efectivo del contrato de trabajo, tan es así, que la norma consagra el pago posterior de las cotizaciones, dado que su finalidad no es otra que la de garantizar el pago oportuno de los aportes de seguridad social y parafiscales. En efecto, revisado el trámite que en el Congreso de la República tuvo el proyecto de la que sería la Ley 789 de 2002, se percibe que en la exposición de motivos se denominó el plan como aquel ‘POR EL CUAL SE DICTAN NORMAS PARA PROMOVER EMPLEABILIDAD Y DESARROLLAR LA PROTECCIÓN SOCIAL’, mientras que en el capítulo llamado ‘justificación y desarrollo de los articulados’ se precisa que como lo postulan los artículo 23 al 30, tales condiciones especiales se han diseñado con el especial cuidado de no debilitar a las entidades administradoras de los recursos de SENA, ICBF y Cajas de Compensación, en la medida en que éste beneficio sólo se concederá a quienes mantengan en términos reales sus aportes a tales entidades. Igualmente, estamos solicitando facultades para cerrar la brecha de la evasión frente a todos los aportes parafiscales, en armonía con el proceso de simplificación en el recaudo que queremos construir...’.

En ese orden, el bien jurídico protegido es la viabilidad del sistema de seguridad social integral, teniendo especial cuidado en no debilitar al SENA, al ICBF y a las CAJAS DE COMPENSACIÓN y por ello se incluyó en el Parágrafo 1º del artículo 65 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, el estado de pago de las cotizaciones por parafiscalidad, por su significación social, lo que descarta que tal protección se encamine a la estabilidad en el empleo, por el contrario, lo consagrado por la norma tiende a la coerción como mecanismo para la viabilidad del sistema, precisamente con lo que podría denominarse como ‘sanción al moroso’.

Por ello, carecería de lógica que aún cesando la causa de la sanción, ejemplo pago posterior, continuase el correctivo como lo sería la orden de reintegro del trabajador al cargo y los efectos que conllevaría el mismo, situación superada por la jurisprudencia. Precisamente en sentencia de 30 de enero de 2007, radicación 29443, se reflexionó así:

Sea lo primero indicar que la condición de eficacia para la terminación de los contratos de trabajo prevista en el artículo 65 del C.S.T., modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, es un mecanismo de garantía de cobertura real y concreta para el trabajador en materia de seguridad social y contribuciones parafiscales; ciertamente si se le exige al empleador que, para que el despido que se propone realizar sea apto para terminar el contrato de trabajo, cumpla con sus obligaciones para con las entidades del sistema de seguridad social y administradores de

recursos parafiscales, se evita que las prestaciones o servicios que estas instituciones ofrecen se nieguen por falta de pago completo de las respectivas cotizaciones o aportes. (Subraya la Sala)

En este orden, si la finalidad de la norma acusada se cumple, en este caso, con la demostración del pago de los aportes a seguridad social y parafiscales, no tendría lugar la imposición de la indemnización moratoria reclamada por el censor; razón por la cual, aunque fundado, el cargo no prospera.

Sin costas en el recurso extraordinario dado que el cargo fue fundado, aunque no prosperó.

XVI. 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, **NO CASA** la sentencia dictada el 31 de octubre de 2011 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **EDUARDO DE JESUS LÓPEZ VERGARA** contra **SAN ANTONIO INTERNATIONAL SUCURSAL COLOMBIA** hoy **ESTRELLA INTERNACIONAL ENERGY SERVICES SUCURSAL COLOMBIA**.

Costas como se dijo en la motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS