



República de Colombia  
**Tribunal Superior de Bogotá**  
Sala Segunda de Decisión Laboral

<b>DEMANDANTE:</b>	Carlos Gilberto Rocha Bernal.
<b>DEMANDADO:</b>	Promotora de Café Colombia SA (Juan Valdez Café)
<b>TIPO DE PROCESO</b>	Ordinario Laboral
<b>DECISIÓN:</b>	Confirma sentencia.
<b>Radicado</b>	11001-31-05-031-2021-00510-01 <a href="#">11001310503120210051001</a>

En Bogotá DC, a los treinta y un (31) días de enero de dos mil veinticuatro (2024), la Sala Segunda de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **Luz Marina Ibáñez Hernández**, **Rafael Albeiro Chavarro Poveda**, y **Claudia Angélica Martínez Castillo como ponente**, se reunió para resolver el grado jurisdiccional de consulta, frente a la decisión adoptada por el Juzgado 31 Laboral del Circuito en el proceso ordinario laboral de Carlos Gilberto Rocha Bernal en contra de Promotora de Café Colombia SA.

**Una vez agotado el procedimiento previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala profiere, por escrito, la siguiente:**

## **SENTENCIA EN SEGUNDA INSTANCIA.**

### **I. ANTECEDENTES:**

#### **1.1 PRETENSIONES.**

Carlos Gilberto Rocha Bernal accionó contra Promotora de Café Colombia SA, en procura de que se declare que el empleador demandado terminó su contrato de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa. En consecuencia, pide que se le reconozca y pague la indemnización por despido injustificado.

#### **1.2 HECHOS.**

Como fundamento de las pretensiones aseveró que, inició labores en la compañía demandada el 8 de abril de 2008, y durante su estancia en la empresa tuvo diferentes ascensos, el último al cargo de supervisor de operaciones. Señaló que, el día 24 de febrero de 2020, fue citado, escuchado en diligencia de descargos y despedido. En su defensa aseguró que no ejerció actos para favorecer al señor John Jairo Ávila Caballero.

### **1.3 CONTESTACIÓN DE DEMANDA.**

La demandada se opuso a las pretensiones, afirmó que el contrato de trabajo inició el 10 de abril de 2008; explicó que la citación a descargos cumplió con las reglas del debido proceso disciplinario, y de lo explicado en esa diligencia, se dio por terminado el vínculo laboral. Para enervar las súplicas formuló las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación, buena fe, prescripción, compensación y observancia del debido proceso.

### **1.4 SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 25 de agosto de 2022, absolvió a la empleadora de las pretensiones de la demanda, realizando una valoración de las pruebas arrojadas al proceso, para concluir que, sí existió un conflicto de intereses, además que en los artículos 49, 50 y 51 del Reglamento Interno de Trabajo aportado como prueba, aparece acreditado que la circunstancia imputada al trabajador consistente en recibir, a través de Efecty, un giro del proveedor John Jairo Ávila por valor de \$350.000 pesos, es reprochable desde todo punto de vista y está consagrada como justa causa de despido.

## **II. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA**

Transcurrido el término para alegar de conclusión, las partes guardaron silencio.

## **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

### **3.1 PRESUPUESTOS PROCESALES Y ALCANCE DEL RECURSO**

Conoce la Sala del grado jurisdiccional de consulta, de conformidad con lo señalado en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

### 3.2 PROBLEMA JURÍDICO

Esta Sala se ocupará de analizar, si la sentencia acusada está o no conforme a derecho.

### 3.3. DEL DESPIDO INJUSTIFICADO

Nuestra legislación laboral faculta al empleador a dar por terminado de manera unilateral la relación laboral por una justa causa enlistada en el artículo 62 del CST, siempre y cuando constituya una falta calificada como grave en el contrato de trabajo, reglamento interno del trabajo o en la convención colectiva. En ese escenario jurídico, el precedente reiterado y pacífico de la Sala de Casación Laboral ha considerado que en esos casos se le traslada la carga de la prueba a la demandada, a quien le incumbe demostrar las justas causas aducidas, en razón de que la carta de despido por sí sola no demuestra la existencia de los hechos que se le endilgan al trabajador, sino que debe valorarse de manera conjunta con otros elementos probatorios que acrediten la existencia de los hechos, como en la sentencia CSJ SL4547 de 2018, donde se expuso:

No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez aprobado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

Al respecto ha dicho la Corte:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535).

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”

A su vez, el órgano de cierre, en reciente pronunciamiento advirtió que el operador judicial puede eventualmente calificar la gravedad de una falta, cuando está sea

genérica, y no se encuentre determinada con precisión o esta sea ambigua. Así lo estableció en sentencia SL-2897 de 2023, donde señaló:

Por lo descrito, queda claro que la diferencia entre las anteriores circunstancias, es que, en el primer evento, la gravedad de la conducta es calificada por el juzgador, mientras que, en el restante, la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.

No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

La demandada a través de su dirección de Gestión Humana de Procafecol SA, una vez escuchó al actor en descargos, emitió, el 24 de febrero de 2020, la carta de terminación laboral en la que le comunicó su decisión, exponiendo los supuestos de hecho y el análisis de las pruebas recaudadas, en los siguientes términos:

La presente tiene por objeto comunicar a usted que PROCAFECOL SA, después de un cuidadoso proceso de investigación y de haberla escuchado en diligencia de descargos, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa, a partir del día 24 de febrero de 2020.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo comunicamos a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes:

#### HECHOS

1. El haber recibido por parte del proveedor John Jairo Ávila un giro realizado a través de Efecty por valor de \$350.000, situación que fue conocida por compañía a través de una denuncia anónima realizada al Comité de Ética.
2. Esta conducta sumada a su rol como administrador del proveedor John Jairo Ávila constituye un claro incumplimiento a sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarios, debido a que se evidencia un favorecimiento al mismo, lo cual se ratifica con las gestiones realizadas para que este fuera el proveedor de los servicios requeridos para las mejoras locativas realizadas en la TJV de Bocagrande en el año 2019.

Los hechos anteriormente señalados fueron puestos a su consideración en citación a descargos y diligencias de descargos realizada el 24 de febrero de 2020.

#### PRUEBAS

La decisión de terminación del contrato se tomó con base en sus declaraciones dentro de la diligencia de descargos practicada y las demás pruebas que obran dentro del expediente y que usted tuvo la oportunidad de conocer.

#### DECISIÓN

Una vez analizados los hechos que motivaron el presente proceso disciplinario, existen elementos suficientes para indicar que en el presente caso se configuró una justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, a partir de los hechos investigados, sus declaraciones dentro de la diligencia de descargos y las pruebas con las que se cuenta se evidencia una clara transgresión de las obligaciones y prohibiciones impuestas a usted como colaborador de la compañía dentro del Reglamento Interno de Trabajo, su contrato y demás disposiciones internas.

De las pruebas recolectadas se evidenció que usted incumplió de manera grave las disposiciones establecidas dentro del Código de Conducta, la Política para la Prevención Soborno y Corrupción, el Código de Conducta y demás procedimientos relacionados con los proveedores de la compañía, al haber recibido por parte de uno de estos una suma de dinero, contratista que además era administradora por usted y como bien reconoció en la diligencia de descargos adelanta, presto diversos servicios por usted solicitados. Incurriendo así en un acto reprochable y a todas luces contrario a la reglamentación y las políticas y procedimientos de la organización.

Así, su actuar constituye un incumplimiento supremamente grave a sus obligaciones contractuales y reglamentarias en tanto, recibió dinero por parte de un proveedor de servicios de la compañía con el que usted tenía relación directa, y no reportó el posible conflicto de interés en el que se encontraba inmerso y con todo lo anterior puso en riesgo la imagen reputacional de la compañía.

En ese sentido, usted que quebrantó la confianza que la compañía había depositado en usted la cual resulta indispensable para la continuidad del vínculo laboral dado el cargo de responsabilidad que usted ocupaba dentro de la organización.

La anterior medida se encuentra fundamentada en lo establecido por el Reglamento Interno del Trabajo artículo 38 literales d) y e), artículo 43 numerales 2, 4, 7, 8 y 13 y el artículo 48 literales d), f) y j); el Código de Conducta, la Política para la Prevención Soborno y Corrupción, Procedimiento de Compras de producto bienes y servicios, y el procedimiento vincular/actualizar clientes y proveedores; en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58 numerales 1, 4 y 5 y artículo 62, numerales 5 y 6.

De esta forma damos por terminado el proceso disciplinario adelantado en su contra, habiendo cumplido con todos y cada uno de los requisitos para garantizar el debido proceso y el derecho de defensa.

Le recordamos que usted cuenta con un término de 3 días calendario a partir de la notificación de la presente terminación para recurrir la decisión, recurso que le será concedido en el efecto devolutivo.

En estos casos, la misiva de despido marca el derrotero sobre el cual se cimenta el acto de terminación contractual, para ello, tal y como lo ha sostenido la Corte Suprema de

Justicia entre otras sentencias la SL16219-2014 y la SL4545-2018, dentro de esta comunicación se debe hacer mención con absoluta claridad de los motivos que llevaron al empleador a tomar dicha decisión, esto con el fin de que afectado pueda eventualmente discutir la legalidad del acto.

Ahora, el despido del señor Rocha Bernal se fundamentó en el quebranto de la siguiente normativa:

El incumplimiento del artículo 38, literales d) y e) del Reglamento Interno de Trabajo, referente a los deberes del trabajador, consagra que:

*Artículo 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:*

*(...)*

*d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.*

*e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*

La sustracción de las obligaciones especiales del trabajador prevista en el artículo 43 numerales 2, 4, 7, 8 y 13 invocados en el momento del despido:

- 2. Informar ante las representantes de la compañía, de acuerdo al orden jerárquico establecido, los hechos irregulares, fraudulentos o contrarios a los principios y políticas de la compañía o a las normas legales, por parte de o con la participación de empleados o de terceros.*
- 4. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.*
- 7. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.*
- 8. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios.*
- 13. Dar cumplimiento estricto a las instrucciones y a los procedimientos que por escrito imparta la empresa, referidas al desempeño de sus funciones y a la reglamentación existente sobre la protección de los bienes y elementos de la empresa y abstenerse de utilizar en su propio beneficio bienes o elementos de propiedad de la Empresa.*

Igualmente, el empleador le acusó de incurrir en las siguientes conductas constitutivas de falta grave, al tenor de lo señalado en el artículo 48 del RIT, que darían lugar a la terminación del contrato de trabajo por una causa,

*d. El incumplimiento injustificado en los procedimientos y controles internos establecidos por la Empresa para la ejecución de sus labores.*

- f. *Cualquier conducta que afecte o comprometa el patrimonio o capital de la empresa por acción u omisión de sus funciones.*
- j. *Violación graves reglamentarias por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*

También se le acusó de violar el Código de Conducta de Procafecol SA, en su versión del 1 de mayo de 2017, cuyos objetivos se concretan en exigir a los empleados:

- *Actuar con integridad: Nuestro actuar diario no debe involucrarnos en ninguna conducta laboral que vaya en contra de cualquier ley, política, norma, reglamento, procedimiento o estándar interno y externos.*  
(...)
- *Evitar conflictos de interés: Notificamos todo conflicto de intereses que podamos tener con relación a nuestras responsabilidades en la empresa.*

El mismo instrumento sobre la toma de decisiones éticas establece: «*No ignorar las faltas: Todos debemos cumplir las leyes, política normas, reglamentos, procedimiento y estándares internos y externos, ni debe sentirse presionado o alentado a hacerlo*», y acerca del conflicto de intereses, introduce una definición del concepto, en otras palabras dice en qué consiste o cuando se produce, al tiempo que individualiza algunas que conductas pueden considerarse como un conflicto de intereses, y precisa las sanciones a que se hará acreedor el trabajador que incurra en alguna de ellas:

#### 6. Conflictos de Intereses

**Un conflicto de intereses surge cuando se ponen nuestros intereses personales, sociales, financieros o políticos antes que los intereses de la Empresa.**

Incluso la apariencia de un conflicto de intereses puede dañar su reputación y la de la Empresa. Cualquier posible conflicto de intereses debe comunicarse de forma inmediata a un Directivo o al proceso de Gestión Humana, teniendo en cuenta que muchos conflictos de intereses pueden resolverse de una manera simple y de común acuerdo.

A continuación, se exponen algunos conflictos de intereses que se pueden presentar en la compañía:

- Empleo fuera de la Empresa: Si bien podemos trabajar para otras organizaciones, este hecho nunca debe interferir con nuestras responsabilidades con Procafecol S.A.

Cuando se tenga un segundo empleo fuera de la Empresa, se mantienen las mismas responsabilidades con respecto a los acuerdos de confidencialidad que se tienen con Procafecol S.A.

En cualquier caso, está prohibido un segundo empleo o acuerdo con un competidor, cliente o proveedor de la Empresa.

- Inversiones Personales o Familiares: Si usted, **un familiar cercano o alguna persona con la que tenga una estrecha relación personal tiene intereses financieros directos o indirectos en una**

**organización que mantiene relaciones comerciales o es un competidor de Procafecol S.A., puede presentar un conflicto de intereses**, por eso solicitamos informar dicha relación a la Compañía.

• Relaciones Personales: Para evitar conflictos de intereses la compañía NO contratará familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Para los casos en los cuales ya existen familiares al interior de la compañía en ningún caso un empleado puede ser subordinado directo o indirecto del que sea familiar cercano.

#### 4. SANCIONES

**El incumplimiento a cualquiera de los numerales enunciados en el código de conducta generara de forma inmediata la cancelación de contrato del colaborador directo o indirecto de Procafecol con justa causa.** (Negrilla de la Sala)

Partiendo de la base de lo anterior, considera esta Sala que es conveniente definir la gravedad de la falta imputada al señor Rocha Bernal, por un presunto conflicto de interés que tendría este respecto del proveedor John Jairo Ávila, además, de establecer si este ejecutó durante la prestación de sus servicios actos graves tendientes a defraudar la Empresa. Siendo lo pertinente, en este caso evaluar la conducta del extrabajador, y si la presunta gravedad de su accionar da para que se determine que la sanción impuesta se encuentra acorde a esa falta.

La Sala recuerda que el empleador una vez supo del posible conflicto de interés, desplegó una investigación, así se extrae del informe de auditoría allegado como prueba, allí se señala que inicia investigación administrativa, por recibir anónimamente un comprobante de pago a través de Efecty, en el que el proveedor Ávila le transfería la suma de \$350.000 pesos al empleado Carlos Rocha Bernal.

Asegura que el denunciante anónimo dijo que encontró la evidencia sobre el puesto de trabajo del empleado implicado, agregando que las actividades asociadas entre este y el proveedor eran conocidas. Además, la empresa establecía que el contratado había sido denunciado por malos manejos, sin embargo, esta era la primera oportunidad que lo vinculaban con un trabajador de la compañía.

Luego de recibir la denuncia, la Empresa demandada realizó una comprobación previa, para ello requirió a la empresa Efecty, que es una entidad especialista en giros, pagos, recargas y recaudos a nivel nacional en Colombia, y con el fin de tener mayores detalles del documento, le remitió la tirilla de la transferencia, en su respuesta, Efecty manifestó que se trata de la tirilla que se le entrega al reclamante al momento en que se le cancela

un giro, y que para materializar el cobro la persona tenía que presentarse con su documento de identidad.

Adicionalmente, Procafecol realizó una auditoría de compras, encontrando un hallazgo por omisión en una licitación privada a solicitud del administrador del proveedor, en ese caso el señor Rocha Bernal, como supervisor de operaciones regional centro, donde se incluyó a Soluciones Generales, omitió el procedimiento realizado por el área de compras, según la auditoria esto se dio en noviembre de 2015.

También se pudo establecer que el ex empleado indicó que realizó una búsqueda exhaustiva por la zona costa y debido a que el proveedor estaba activo en el sistema SAP, decidió contratar con este.

A causa del informe de auditoría, se concluyó que existían elementos que indican un posible caso de favorecimiento a proveedores, observando con detenimiento las coincidencias sobre la fecha de vinculación del proveedor John Jairo Ávila, la apertura de su cuenta de ahorros, con el traslado del empleado Carlos Rocha Bernal a la ciudad de Cartagena. Además, que, se realizó una transacción muy importante, la cual, coincidió con el traslado de este a Bogotá DC, que lo fue la remodelación de la tienda TJV de Bocagrande.

Adicionalmente, pudo comprobar que al proveedor John Jairo Ávila se le adjudicaron diversos contratos por conceptos de obras civiles, eléctricas, mantenimiento, transporte, artes gráficas, entre otras; inclusive se determinó que los números de las cuentas de cobro eran consecutivos, dando por hecho que este prestaba servicios exclusivos a Procafecol.

De igual manera, se detectaron pérdidas para la sociedad por fraude y sobrecostos en las operaciones para los años 2018 y 2019 por valor de 32.400.000 millones de pesos, incluyendo un sobrecosto de remodelación de la sede Bocagrande por \$21.900.000 millones de pesos.

De las situaciones advertidas, se recomendó realizar un proceso administrativo en contra del empleado Carlos Gilberto Rocha Bernal, direccionado por la dependencia de Recursos Humanos.

Es por ello, que al expleado se le citó a descargos el día 24 de febrero de 2020, donde se le cuestionó acerca de la vinculación del proveedor antes indicado, y se le realizaron los siguientes interrogantes:

¿Conoce los motivos por los que fue citado a la presente diligencia?

R / Si señor, fueron notificados el día de hoy a las 9.30 am. Fueron presuntamente recibir dineros de John Ávila, y omitir verificación de seguimientos.

¿En qué momento fue usted trasladado a la ciudad de Cartagena?

R / En el año 2015, en el mes de abril, fecha exacta no recuerdo.

¿Cuáles son los procedimientos definidos por la organización para crear proveedores? ¿Qué tramites deben surtirse?

R / Como tal nosotros hacemos el requerimiento al área de compras, ellos hacen la búsqueda, nos piden que validemos si los documentos están correctos, se entregan a compras y ellos hacen la creación.

¿Qué gestiones realizó usted para cumplir con dicho deber?

R / Por procedimiento, mantenimiento o mi cargo no da para esa verificación, lo realiza el área de compras.

¿En respuesta anterior usted indicó que como tal usted estaba a cargo de la revisión de los documentos de los proveedores, en que consiste esa gestión?

R/ Validar que tengan la cámara actualizada, que tengan la hoja formato completa diligenciada, y que los documentos anexos estén. Es una revisión de forma, de fondo lo hace el área de compras.

(...)

¿Usted presentó al proveedor Jairo Ávila el pasado año 2015? Se le pone de presente documento diligenciado por el trabajador

R / No señor yo no lo presente, yo validé que los documentos que le entregaba estuvieran actualizados, más no lo ingresé ni lo validé

¿Cómo llega ese proveedor a Procafecol?

R / No sé, a mí me pasan los papeles para que valide la información que estoy diciendo, es decir que este completa, Cámara de Comercio, cédula, entre otras, y después remito al área de compras para que termine el proceso.

Yo lo conocí cuando estaba en la costa que él se presentó y me informó que él ya trabaja con Juan Valdez, que si necesitaba los servicios de él lo podía contratar. Verifiqué con el área de compras si estaba creado en el sistema SAP, y me informaron que sí, por ende, comencé a trabajar con él.

¿Quién le informó que estaba creado?

R / Creo que fue José Varela, que era el coordinador de compras en ese entonces.

(...)

¿El formulario del 30 de abril de 2015 de creación del proveedor tiene visto bueno de usted como administrador del proveedor y de la compra, que significa ese visto bueno?

R / El visto bueno que yo doy es formulario completo diligenciado, que tenga los documentos jurídicos que solicitan, tales como cédula de ciudadanía, Cámara de Comercio no mayor a 60 días y lo otro la carta en la que autoriza a la compañía sobre la declaración de orígenes de fondos. Eso es lo que verifico para entregarlo al área de compras.

(...)

¿No llamó la atención que alguien que vive en Bogotá con una cuenta de ahorros en Bogotá preste servicios en Cartagena?

R / No, debido a que los proveedores que se manejan para Procafecol son a nivel nacional.

¿Cómo es la empresa de John Jairo Ávila?

R / Según los documentos que el paso es una persona natural.

¿Cómo llega este proveedor a Cartagena, alguien se lo recomendó, como lo contactó usted?

R / Estoy en la tienda de Bocagrande llega a ofrecer sus servicios y me informa que está creado como proveedor en Juan Valdez.

(...)

¿Dónde se presentó como tal este proveedor, usted por qué estaba en la tienda?

R / Porque mi trabajo es verificar las tiendas, y estaba a cargo de toda la zona costa, porque eso tuve contacto con él en esa tienda.

(...)

¿Qué significa ese visto bueno en el formato de vinculación que hizo en Bogotá?

R / Verificación de información y documentación solicitada este completa.

¿Usted es el administrador del proveedor?

R / No, el dueño del proceso y el administrador es el área de compras, lo único que hacemos nosotros es utilizar los proveedores autorizados por el área de compras los cuales en el momento de las cotizaciones son los creadores de las órdenes de trabajo para ejecución, posterior a esto mi

jefe inmediato libera el proceso en sistema SAP y yo con una orden de compra ejecuto la acción.

¿De acuerdo a esa respuesta porque firmó como administrador?

R / Se firma debido a que ahí me indicaron que debía firmar la verificación de los documentos. A mí me informaron eso en ese momento y yo lo ejecuté.

¿Cuáles son las responsabilidades de un administrador del proveedor?

R / De un administrador como tal es cotizar según listado de precios del área de compras, verifico unidades y cantidad que sean referentes al trabajo, posteriormente se realizan las cotizaciones, se envía al jefe inmediato para que lo valide, luego se pasa al área de compras para que lo verifique y cree la orden de compra. Posterior a esto mi jefe inmediato des libera la orden se crea una orden de compra y yo ejecuto los trabajos según cotización vs orden de compra.

¿De acuerdo a su respuesta anterior ya que tiene claras las responsabilidades de un administrador, porque firmó como tal el acta de creación del proveedor Jairo Ávila si no iba a ostentar tal calidad?

R / Se firma la verificación de que los documentos están completos, el resto de verificación lo realiza el área de compra que es el dueño del proceso.

¿Por qué razón usted solicitó crear al proveedor Jairo Ávila sin seguir los procedimientos internos establecidos para tal fin?

R / Yo no solicito crear proveedores, yo valido que la información que solicita la empresa esté completa. La validación del proveedor la realiza el área de compras, dueños del proceso.

¿Cómo y por qué se actualizó información en abril si usted no tenía nada que ver con el proveedor?

R / La compañía hace actualizaciones de proveedores anualmente, donde se solicita nuevamente la documentación a todos los proveedores que estén creados, mi función como coordinador es validar que los documentos estén completos. Luego de eso se pasan al área de compras y ellos realizan el resto del proceso.

(...)

¿Quién era el administrador del proveedor Jairo Ávila?

R / El administrador trabajo con los proveedores que estipula el departamento de compras según validación previa de ellos. Para saber si son proveedores o no, se verifica en SAP. Los administradores de los proveedores son el área de mantenimiento, analista y coordinadores, siempre y cuando esté previamente autorizado el proveedor por el área de compras.

(...)

¿Usted en algún momento fue administrador del señor Jairo Ávila?

R / Cuando estuvo trabajando conmigo en la costa yo verificaba los trabajados que se ejecutaban por este proveedor.

¿Cómo es la estructura administrativa en el área de mantenimiento?

R / En el momento que yo estaba, estábamos a la cabeza del director de operaciones, quien ordenaba y autorizaba todos los procedimientos referentes a mantenimientos y equipos en tiendas. Continuaban los coordinadores y los analistas, los cuales teníamos las mismas funciones, y por último el auxiliar de mantenimiento y técnicos de mantenimiento, orden jerárquico piramidal.

En cuanto a los hechos relacionados con el objeto de la denuncia, al actor se le consultó lo siguiente:

¿Conoce la política para la prevención, soborno y corrupción de la compañía?

R / Sí, yo ingresé a la universidad de la compañía, presente el examen y la conocí.

¿Establece la política para la prevención, soborno y corrupción una prohibición a recibir regalos, dineros o beneficios de parte de los proveedores?

R / Si señor.

¿Conoce el reglamento interno de trabajo de la compañía y el código de conducta?

R / Si señor, el nuevo y el anterior.

¿Dentro de la compañía se encuentra permitido recibir cualquier suma de dinero, regalo o beneficio por parte de un proveedor?

R / No.

¿Dentro de la compañía se encuentra catalogado como falta grave recibir cualquier suma de dinero, regalo o beneficio por parte de un proveedor?

R / No.

¿Dentro de la compañía se encuentra catalogado como falta grave recibir cualquier suma de dinero, regalo o beneficio por parte de un proveedor?

R / No le sabría decir cómo está catalogada.

¿Usted recibió una suma de dinero del proveedor Jairo Ávila? Se le pone de presente el documento R / No. En esta tirilla no se evidencia información clara, precisa y concisa. Por ende, no acepto o no sé si es verídica o no. Adicional quisiera saber de dónde sacan información como esta.

En atención a lo solicitado por el trabajador se le indica que llegó como un reporte anónimo realizado

a título de denuncia por ese anexo ante el Comité de Ética.

Debido a lo informado por el señor Carlos Galindo desconozco dicho documento, asimismo, me gustaría saber quién realizó dicha denuncia porque mi buen nombre se está colocando en tela de juicio.

(...)

Al ponerse de presente nuevamente la transacción, donde se evidencian con claridad los datos, ¿Qué tiene que decir al respecto?

R / Vuelvo y respondo, no sé de donde es la información, si dicha información la tienen terceros no es viable ni confiable. Desconozco estos recibos, adicional que no dice entidad bancaria, solo dicen algunos datos que no me representan nada a mí. Están colocando mi nombre y el nombre de un proveedor y están atentando contra mi buen nombre.

¿En el documento se evidencia que se trata de una transferencia vía Efecty, que tiene que decir al respecto?

R / No se evidencia nada por lo que reitero anteriormente, es información suministrada por terceros que no es legible.

¿Por qué razón usted recibió una suma de dinero del proveedor Jairo Ávila?

R / No he recibido dinero del señor Jairo Ávila, y repito la información suministrada no es legible y no es clara. Es información suministrada por terceros. Según los que me informa el señor Carlos Rene.

¿Cuál es el procedimiento definido por la compañía para contratar a un tercero que ejecute un servicio a su favor?

R / jefes inmediatos, llámense supervisor, gerente, director, realiza una solicitud de trabajo para cualquier tienda, se cotiza según los parámetros que solicitan ellos, se envía al área de compras para su creación, ellos verifican si es viable o no, crean la orden de compra, el jefe inmediato autoriza en sistema, el coordinador ejecuta con orden de compra y verifica que todo se haya hecho según la solicitud.

¿Debe el proveedor remitir una oferta o cotización para la ejecución de un servicio u obra?

R / Si señor, para que el área de compras cree la orden debe estar siempre la cotización previa del trabajo.

¿Por qué canales se remite?

R / El proveedor lo envía al mail al coordinador o analista, quien la envía al área de compras y ellos validan y crean la orden si es correcta.

¿Por qué razón para el servicio relacionado con las adecuaciones locativas de marzo de 2019, en la TJV de Bocagrande, a su cargo, no se siguieron estos trámites y se contrató al señor Jairo Ávila?

R / En marzo de 2019 yo estaba haciendo empalme de entrega con el señor Cesar Silva, entregue las novedades que estaban pendiente en la zona y regrese a Bogotá, por ende, no tengo conocimiento de esto. Adicional con lo que me muestra, fue autorizado y recibido por la gerente de la región. Entonces como tal no tengo que ver con esa obra, porque fue la transición.

¿Se le pone de presente correo electrónico del 20 de marzo de 2019, donde solicitó el proyecto a finca raíz?

R / Como tal yo ayudo a gestionar los renders para la ejecución de la obra sin embargo yo no realizo ni contrato con el proveedor ni verificación con el proveedor, debido a que el señor Cesar Silva ya se encontraba en la ciudad de Cartagena. Soy un apoyo para el más no el responsable de esa actividad.

¿Por qué razón no reposa cotización u oferta de dichos servicios en los archivos de la compañía?

R / Desconozco esta situación ya que el trabajo no fue realizado durante mi permanencia en la ciudad costera.

¿Usted sugirió al proveedor Jairo Ávila para la realización unas adecuaciones locativas en la TJV de Bocagrande?

R / No señor yo no sugiero.

¿Porque razón en preguntas anteriores usted indico que desde que llego a Cartagena comenzó a trabajar con este proveedor?

R / Cuando llego a Cartagena trabajo con este proveedor y todos los proveedores autorizados por el área de compras, este trabajo como tal no lo realicé y fue realizado por parte del señor Cesar Augusto Silva.

Teniendo en cuenta sus respuestas ¿Por qué razón usted reenvía la propuesta de remodelación hecha por el área de proyectos al señor John Jairo Ávila?

R / Envié la información para que comiencen a trabajar sobre la propuesta del área de proyectos quienes son los que deciden los cambios de la tienda. No solo envió la información al proveedor, también lo hago a la persona de mantenimiento encargada de la zona, al gerente y demás personas que conocen del tema.

¿A que otros proveedores le envió usted esta propuesta?

R / Como tal solo a el que era el que estaba ofertando en ese momento. Debido que en Cartagena no se contaba con más proveedores para esta actividad en la región, ósea costa, hay más proveedores, pero las cotizaciones se incrementan por la movilización y viáticos. Esta información se validó previamente con el director de operación. Como tal yo Carlos Rocha no gestioné ni realicé

la remodelación o las cosas que dijo proyectos en su momento en la tienda Bocagrande. Realicé la primera parte que fue buscar los colores que necesitaba la tienda y enviarlos a ellos para que cotizaran, es decir a gerente, supervisor, proveedor y nuevo analista.

¿Usted solo soportado al proceso de operaciones tramitando los renders con proyecto, sin embargo, también lo envía al proveedor?

R / No tengo idea por qué.

¿De acuerdo al proceso de compras para todo servicio que supere 5 SMMLV se requieren por lo menos dos cotizaciones, sin embargo, en el caso objeto de discusión solo se solicitó la misma al proveedor Jairo Ávila?

R / No conozco cuántas cotizaciones se realizaron debido a que el proceso de este trabajo no lo realicé, adicional el correo como tal no fue impreso en el momento de la verificación previa a esta pregunta.

(...)

¿Cuándo se le contrataba algo a este proveedor como se daba la ejecución de sus servicios?

R / Cuando el prestaba servicios o cualquier proveedor lo hacía, dependiendo de la necesidad de la obra llevan a su personal, es decir pueden ir uno como pueden ir veinte, no hay número mínimo o máximo de empleados, lo que si se verifica es que cuenten con seguridad social con el fin de blindar a la empresa si ocurren accidentes.

¿De él vimos que prestó servicios en Cartagena, Barranquilla, ¿Santa Marta y Montería, como podía hacer esto al ser una persona natural?

R / Como cualquier proveedor que tiene cobertura a nivel nacional, después de ser verificado por compras ellos pueden prestar servicios en cualquier lugar de Colombia, salvo que el área de compras defina lo contrario.

Claramente quedó demostrado que el demandante conocía la prohibición de incurrir en conflicto de intereses, y que no realizó ningún informe en ese sentido; sobre esto, en la diligencia de descargos, al indagársele sobre el conflicto de intereses con el proveedor John Jairo Ávila, originado en que este realizó en favor del trabajador, a inicios del año 2018, una transferencia vía Efecty, e incluso le puso de presente la tirilla, el demandante negó ese hecho, sin embargo, en su libelo demandatorio señaló lo contrario al asegurar que se trató de un préstamo dinero que le hizo al señor Ávila.

Para establecer la veracidad o no de las afirmaciones de la carta de despido, en la declaración del señor Carlos Rene Galindo al momento de rendir su declaración, indicó que el favorecimiento ocurrió para enero de 2017, y el reintegro de esos recursos fueron para enero de 2018 a través de Efecty. El testigo John Jairo Ávila se refirió a que conoció al señor Rocha Bernal en los años 2013 y 2014 en la ciudad de Bogotá; indicó que cuando el pasó papeles para ser proveedor de Juan Valdez, el demandante era su jefe; señaló que estuvo en una tienda de Juan Valdez en Cartagena, y se encontró con el ex trabajador en esa tienda y le ofreció sus servicios, la consignación de \$350.000 pesos fue realizada para el pago de unos tiquetes para su hija Laura Valentina, en enero de 2017, para el trayecto Bogotá- Cartagena y un pago de \$100.000 pesos por haberle prestado su tarjeta de crédito.

En ese caso, el testigo en cumplimiento de requerimiento del despacho aportó correo electrónico remitido desde el correo personal del señor Carlos Rocha, el día 2 de enero de 2017, si bien inicialmente indicó que se hizo una compra por valor de \$250.000 pesos

para la compra de unos tiquetes para su hija Laura Valentina, de dicho correo se extraen dos hechos que no son coincidentes con lo narrado por el testigo. Primero, nunca refirió que esos tiquetes no solo eran para su hija sino para el mismo John Jairo. Y segundo, aunque inicialmente aclaró a la Juez que los tiquetes les habían costado 250.000 pesos, se observa que lo pagado es superior, sin que ninguno de estos valores coincida con lo transferido mediante Efecty en enero de 2018.

Otro punto a destacar es la inconsistencia entre lo referido por el ex empleado, cuando señaló que conoció al señor Ávila en 2015 en la TJV de Bocagrande, pero el señor Ávila en su declaración aseguró que se conocían desde mucho antes, alrededor de los años 2013 y 2014.

Ahora, el testigo Daniel Perilla, manifestó que se realizó una auditoria acerca de las actividades desplegadas por el demandante con respecto al proveedor John Jairo Ávila, en el cual encontraron que en el portal de contratación fue creado para la fecha en que se trasladó el ex trabajador a la ciudad de Cartagena, que este tenía domicilio en Bogotá, sin embargo, prestaba servicios a Procafecol en la ciudad de Cartagena; que los administradores de proveedores debían verificar si las obras se terminaron, pero no se encontraron varias actas de entrega de obras a cargo de Rocha Bernal.

De hecho, en el informe de auditoría aportado con la contestación de la demanda, como se dijo anteriormente, se pudo establecer que el comprobante de giro es real, que se evidencian coincidencias relevantes en la fecha de vinculación del proveedor, la apertura de una cuenta de ahorros, el traslado del actor a la ciudad de Cartagena; que se le adjudicaban contrataciones por múltiples conceptos (obras civiles, eléctricas, mantenimiento, transportes, artes gráficas). En el mismo, se concluyó que se presentaron pérdidas económicas a la compañía, como sobrecostos de las operaciones con este proveedor.

En relación con el requisito de inmediatez, dentro de la contestación de demanda no se informó cuando se tuvo conocimiento del hecho iniciador de la investigación, que lo fue la denuncia anónima, sin embargo, del informe de auditoría se extrae que la investigación se llevó a cabo desde el mes de septiembre del 2019, con el análisis de los procesos de compras de ese año y relacionan como fecha de posesión en el cargo de supervisor de operaciones en el mismo mes de ese año, además, el testigo Daniel Perilla señaló que esa denuncia se recibió alrededor de los meses de septiembre y octubre del año 2019, desplegando así las pesquisas en un periodo menor a 5 meses, por consiguiente, se

considera que se dio dentro de un plazo oportuno y razonable.

Acerca del tema de la inmediatez entre la falta y el despido, la Sala de Casación laboral se ha pronunciado en precedencia, recordando que la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas. Sobre el particular, esa Sala en sentencia CSJ SL18110-2016 recordó:

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i), conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

Así, el principio de inmediatez laboral presupone una acción u omisión del trabajador, junto a la relación cercana de temporalidad que debe existir entre el conocimiento de la misma por parte del empleador y la activación de los mecanismos para configurar el despido con justa causa. Allí, el patrono realiza una evaluación subjetiva sobre la gravedad de la supuesta falta y establece sus consecuencias en un término razonable.

En tal dirección, el mencionado principio se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras.

A juicio de esta Sala, no solo las conductas se encuentran ampliamente demostradas, sino que las mismas son asociadas a un posible conflicto de intereses, el cual, se definía «como cuando se ponen nuestros intereses personales, sociales, financieros o políticos antes que los intereses de la Empresa», conducta que reviste de una gravedad considerable, entendiendo que estas acciones cuando se llevan a cabo pueden causar pérdidas económicas, como bien se pudo establecer en el informe de auditoría, además que, el abuso de la posición de mando para obtener intereses para sí o para algún

particular es una acción completamente reprochable.

Respecto a la inmediatez, aun cuando la conducta que se invocó como constitutiva del conflicto de intereses solo fue conocida por el empleador en el momento de producirse la denuncia anónima en septiembre de 2019, por lo que el tiempo empleado en adelantar las investigaciones a través de la auditoría de la empresa a fin de analizar la conducta del trabajador acusado, permite colegir que se trató de un tiempo razonable, entendido como aquel necesario y suficiente para constatar la veracidad o no de los hechos, y que permite establecer que no se trató de un acto del empleador tendiente a ocasionar perjuicios a su trabajador.

Conforme a lo antes expuesto, considera esta Corporación que acierta la juez de primer grado, al absolver a la demandada de lo pretendido con la demanda, advirtiendo que los hechos traídos a colación dentro de este proceso, y de lo extraído del caudal probatorio se encuentra probado que el señor Rocha Bernal no declaró el posible conflicto de interés frente al proveedor John Jairo Ávila; también se pudo concluir que ambos se conocieron en fecha anterior a abril de 2015, hecho que omitió al momento de rendir los descargos y que se pudo conocer con la declaración del proveedor en este proceso; así mismo, se puede concluir que existía una relación más allá de lo comercial, donde no solo se hacían transacciones económicas, sino que el ex trabajador le compartía información de trabajos con Procafecol, como se pudo evidenciar con el envío de un correo para el año 2019, cuando este ya no se encontraba a cargo de las tiendas de la regional costa de la empresa; por último, aunque el demandante negó haber recibido suma de dinero al momento de rendir su descargos, en el devenir procesal se pudo establecer que si recibió dichos dineros.

Con base en lo expuesto, la Sala confirma la decisión proferida el 25 de agosto de 2020 por la Juez 31 Laboral del Circuito de Bogotá DC.

No hay lugar a condena en costas en esta instancia, por no haberse presentado recurso contra la decisión proferida por la a quo.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

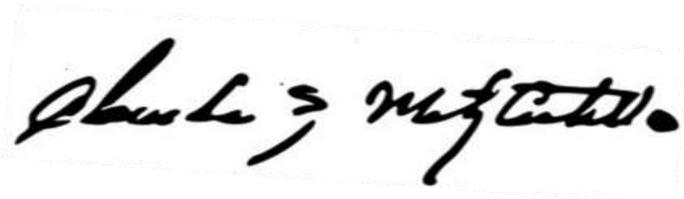
**VI. DECIDE:**

**PRIMERO: Confirmar** la sentencia proferida por el Juzgado Treinta y Uno Laboral del Circuito de Bogotá DC el día 25 de agosto de 2020, dentro del proceso promovido por Carlos Rocha Bernal contra la Promotora de Café Colombia SA, conforme lo considerado en esta decisión.

**SEGUNDO: Sin costas** en segunda instancia, conforme a lo dicho en la parte motiva de este proveído.

Notifíquese lo resuelto por **edicto, publíquese y cúmplase,**

Los Magistrados,



**CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO**

Magistrada Ponente



**LUZ MARINA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ**

Magistrada



**RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA**

Magistrado