

Casación 14809

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Magistrado Ponente: CARLOS ISAAC NADER

Acta N° 06

Radicación 14809

Bogotá, D.C., siete (7) de febrero de dos mil uno (2001).

Decide la CORTE el recurso de casación interpuesto por el apoderado de MERCEDES SILVA MORALES, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 13 de abril de 2000, en el proceso ordinario laboral que le instauró a la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca – COMFANDI.

I. ANTECEDENTES

1. MERCEDES SILVA MORALES demandó a la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi– COMFANDI, a fin de que se le condenara a reintegrarla al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno de igual o mayor categoría, y al pago de los salarios dejados de percibir desde esa fecha hasta cuando se efectúe el reintegro. En forma subsidiaria pide se le reconozca indemnización con la respectiva indexación.

Como fundamento de sus pretensiones afirmó que laboró al servicio de la demandada desde el 6 de noviembre de 1970 hasta el 9 de octubre de 1997; su remuneración básica mensual al momento del despido era de \$990.604,00 y en promedio \$1'206.409,00; el 9 de octubre de 1997 la empresa, de manera injusta, dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo; los motivos del despido se derivaron del hurto ocurrido al interior del Supermercado que administraba, ubicado en el Municipio de Candelaria (V.), la noche del 14 de septiembre de 1997 (fls. 22 a 26).

2. La empresa demandada aceptó la existencia de la vinculación laboral, los extremos temporales de la misma y el salario; igualmente, que terminó unilateralmente el contrato de trabajo pero asevera que lo hizo con justa causa y ajustándose a la ley; se opuso a todas las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de carencia de derecho sustancial, inexistencia de las obligaciones demandadas, prescripción, pago total, petición de lo no debido y la genérica o innominada.

Afirmó que medió justa causa para el despido por cuanto la trabajadora obró con grave negligencia el 14 de septiembre de 1997, al no colocar la clave al momento de cerrar la caja fuerte del Supermercado que administraba, ni haber realizado lo necesario para reparar la contrapuerta que garantizaba su seguridad, lo cual facilitó la acción de los delincuentes quienes en horas de la noche hurtaron dinero en efectivo y los títulos valores que se encontraban al interior, cuyo monto asciende a la suma de \$15'415.107,00. Sostuvo que la grave negligencia del

trabajador que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas está consagrada como justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono en el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, literal a), numeral 4°. Además, a la empleada, dijo, se le escuchó en diligencia de descargos y se le notificó el motivo del despido (fls. 105 a 121).

3. Mediante sentencia de 3 de febrero de 2000, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, decidió absolver a la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi –COMFANDI de todos los cargos impetrados en su contra por la actora (fls. 237 a 245).

I. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al desatar el recurso de apelación interpuesto por la demandante, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Laboral, resolvió, en sentencia de 13 de abril de 2000, confirmar la anterior decisión.

Consideró el ad quem, luego de analizar la misiva mediante la cual se notificó el despido, que la justa causa invocada por el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo con Silva Morales, se estructuró en "la circunstancia de haber obrado negligentemente en el ejercicio de las funciones de administradora del almacén de propiedad de la demandada y ubicado en el Municipio de Candelaria (V), hecho que permitió la sustracción por delincuentes de unos valores en efectivo y en mercancía. La conducta negligente se hizo consistir en la circunstancia de no haber observado la debida seguridad en la guarda del dinero y títulos valores que se habían recaudado como producto de las ventas el día 15 de septiembre de 1997, ello a pesar de que bien pudo haberlo hecho".

Afirmó que los elementos probatorios existentes en el proceso evidencian "grave negligencia" en la conducta de la trabajadora, lo cual constituye causa legítima y suficiente para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, de conformidad con lo dispuesto en la parte final del numeral 4°, literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 que subrogó el artículo 62 del C.S.T..

Asimismo que, de una parte, en los descargos "la demandante aceptó en forma expresa '... que la caja fuerte sí quedó cerrada con bloqueo, pero sin la clave de seguridad' (fl. 79). En la misma diligencia confesó haber dejado abierta la contrapuesta de la caja por cuanto su chapa se encontraba dañada hecho del cual nunca notificó a su empleadora".

De otra parte, continúa, los testigos que dieron a conocer circunstancias relevantes para la decisión, fueron contestes al afirmar que la actora incumplió con los reglamentos de seguridad que le imponían dejar las cerraduras tanto de la caja fuerte como del cuarto de acceso debidamente accionadas. El día de los hechos, dejó la caja de seguridad sin la clave y colocó las llaves "a la vista del más incauto de los transeúntes colgándolas de un clavo ubicado en la pared aledaña a la caja de seguridad", lo que permitió a los delincuentes abrir en forma manual las cerraduras y acceder a los valores sin ejercer el más mínimo acto de violencia.

I. EL RECURSO DE CASACION

Inconforme con la anterior decisión, la demandante en casación pretende que la Corte case la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, Sala Laboral, el día 13 de abril de 2000, para que una vez constituida en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, condene a la demandada de conformidad con las pretensiones de la demanda.

Concedido y admitido, se procede a resolverlo, previo examen del cargo.

CARGO UNICO

1. Se acusa la sentencia por la vía indirecta, por aplicación indebida del numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 (Ley 48 de 1968 artículo 3°), hoy subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 y el numeral 4° literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965; los artículos 1618 a 1624 del C.C. en relación con los artículos 16, 19, 22, 23, 55, 57 numerales 5° y 9°, 61 literal h), 104 a 125, y 127 del C.S.T.; artículo 27 del C.C.; artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 153 de 1887; artículos 51, 60, 61 y 145 del C.P.L., en concordancia con los artículos 174, 175, 177, 183, 187, 194, 195, 210, 218, 248 a 254, 268 y 279 del C.P.C..

Señala el recurrente que la transgresión de las normas precitadas se produjo como consecuencia de los errores evidentes de hecho que a continuación se indican:

"1. Dar por demostrado, sin estarlo, la justa causa alegada plenamente.

"2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el procedimiento de los descargos se sujetó a las normas legales, que sirven de base a la defensa del trabajador.

"3. Dar por demostrado, sin estarlo, que el Reglamento Interno de Trabajo constituía ley para el trabajador.

"4. No dar por demostrado, estándolo, que la actora durante 26 años, 11 meses y 4 días fue fiel a la empresa, ejerció el cargo con honestidad y eficiencia".

Tales errores, señala la censura, se generan por la equivocada apreciación de las pruebas siguientes: carta de despido (fls. 4 a 10), diligencias de descargos (fls. 75 a 79) y varios de los testimonios recepcionados en el proceso, que señala en concreto; así como por la falta de apreciación de estas otras: tres cartas suscritas por el Director Administrativo (fls. 15, 16 y 18) y una signada por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos (fl. 20).

En su demostración indica que la carta de despido se fundamenta en el desconocimiento grave de las obligaciones y prohibiciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, cuando procesalmente no se demostró su existencia ni se aportó prueba sobre su publicación o su entrega a la demandante, careciendo de pleno valor y por lo mismo, resulta equivocada la apreciación que de ella hizo el ad quem.

A las actas de descargos se les dio valor de plena prueba, a pesar de no tenerlo, debido a que la trabajadora al rendirlos no estuvo asistida por dos miembros del sindicato como lo exige el artículo 122 del C.S.T., lo que implica que se contrarió el derecho de defensa y son nulas de pleno derecho; en el caso de que se tuvieran por válidas, al apreciarlas el Tribunal no consideró los aspectos de la exposición que eran favorables a la actora.

Sostuvo que se demostró que no había servicio de colaboración con la Policía y que el comandante de la institución preguntó por qué no tenían alarma, lo que permite inferir que hubo negligencia, en este caso de la propia empresa. "Yo dejé la puerta de la caja fuerte asegurada, lo que no recuerdo fue si la dejé con clave o no". A pesar de tal expresión, manifiesta no se tuvo en cuenta en la sentencia que las cajas fuertes no requieren de clave para ser cerradas sino sólo para

ser abiertas.

De la misma manera, el Tribunal no analizó las notas de felicitación dirigidas a la demandante por el Director Administrativo de la empresa, donde se demuestra que es una buena empleada y que con su antigüedad no iba a poner en peligro su reputación en un atraco fuera de su control.

Posteriormente procede la censura a criticar la valoración que de algunos testimonios se hizo en la sentencia, para concluir que los declarantes no percibieron directamente los hechos, que sacaron conclusiones personales y que en su mayoría ejercen cargos de dirección y manejo. Además que de sus exposiciones se deduce que la empresa economizó en mantener vigilancia externa y que fue negligente en el manejo de la seguridad.

2. La demanda de casación no tuvo réplica.

CONSIDERACIONES SOBRE EL CARGO

El recurrente estima que el Tribunal apreció erróneamente la carta de despido lo que lo llevó equivocadamente, a dar por demostrada la existencia de la justa causa de terminación unilateral del contrato alegada por la empresa. Sin embargo, no critica el censor la apreciación que de ella en sí misma hizo el ad quem, sino en cuanto se refirió al Reglamento Interno de Trabajo del cual dice, no estaba probada su existencia en el proceso.

Sobre este aspecto del ataque es de advertir que el sentenciador de segundo grado no incurrió en el yerro que se le imputa, por cuanto en el citado documento, si bien es cierto se invocan las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, también lo es que el despido se fundamentó igualmente en las normas del Código Sustantivo del Trabajo que consagran la "grave negligencia" como causal de justificación de la terminación unilateral del contrato por parte del patrono. Esto significa, que aún admitiendo que el Reglamento de trabajo no hubiera sido publicado o dado a conocer, la causal invocada está contenida en la ley, desde luego que lo que el sentenciador infirió del contenido de la misiva coincide estrictamente con su tenor literal.

Se dice, por otro lado, que las actas de descargos no deben tener valor probatorio por cuanto la trabajadora no estuvo asistida por dos miembros del sindicato como lo dispone el artículo 122 del C.S.T; argumentación que plantea un aspecto atinente a la legalidad del procedimiento disciplinario, distinta de su apreciación, entonces no atacable en casación por la vía indirecta que fue la escogida por el recurrente.

En cuanto a que el Tribunal no analizó los aspectos de la exposición de la trabajadora que el recurrente señala como favorables a sus pretensiones, debe destacarse que, según el numeral 2° del artículo 195 del C. de P. C., sólo constituye confesión la declaración que verse sobre hechos que produzcan consecuencias jurídicas adversas al confesante o que favorezcan a la parte contraria; pero cuando se trata de motivos distintos que no son adversos o no guardan íntima relación con el confesado, es apenas obvio que deben ser probados. Es por ello que lo relacionado con el hecho de que la empresa no tuviera instalados sistemas de seguridad tales como alarmas, no constituye confesión porque además de no ser adverso a la deponente no guarda íntima relación con el hecho confesado y es ajeno a la causa del despido, pues el motivo que se adujo a la trabajadora para justificar su desvinculación de la empresa fue su "grave negligencia" en cuanto no tomó las precauciones necesarias para asegurar los valores contenidos en la caja de seguridad, específicamente, y no el hurto de los demás elementos del almacén. Por lo tanto, la aceptación explícita de que no puso la clave a la caja de seguridad fue bien apreciada por el Tribunal como una confesión.

El reparo atinente a que las cajas fuertes no necesitan clave para ser cerradas, que al decir del recurrente el juzgador no tuvo en cuenta a lo largo del proceso, es hecho que no se adujo en la demanda inicial, además que, constituye una circunstancia que en todo caso requeriría ser probada, cosa que no aconteció.

En lo que concierne a las cartas dirigidas a la empleada por el Director Administrativo de la empresa, en las cuales se le hace reconocimientos en virtud de la antigüedad, son irrelevantes para el pleito, porque la circunstancia de haber tenido un buen desempeño durante un periodo considerable de tiempo, no desvirtúa que en un momento determinado incurra en falta, como aquí sucedió.

Como no se estableció ningún error de valoración respecto de las pruebas calificadas, no procede el examen de los reparos a la prueba testimonial.

El cargo no prospera.

No se impondrán costas en el recurso de casación, por cuanto no se causaron.

En mérito de lo expuesto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema De Justicia, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 13 de abril de 2000, en el proceso ordinario laboral instaurado por Mercedes Silva Morales contra la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfamiliar Andi – COMFANDI.

Sin costas en el recurso extraordinario.

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

CARLOS ISAAC NADER

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

RAFAEL MENDEZ ARANGO LUIS GONZALO TORO CORREA

GERMAN G. VALDES SANCHEZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

Gilma Parada Pulido

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024



logo