

Expediente 16725

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Magistrada ponente: ISaura VARGAS DIAZ

Radicación 16725

Acta 58

Bogotá, D. C., trece (13) de diciembre de dos mil uno (2001)

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de LUZ HELENA GARZÓN MAURY quien actúa en nombre propio y en el de sus hijos: JONATHAN ALEXANDER, ANDERSON STEVEN y LAURA CATALINA GÓMEZ GARZÓN contra la sentencia proferida el 31 de enero de 2001 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso que adelantan contra el BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A., antes BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO S.A.

I. ANTECEDENTES

El proceso lo iniciaron los recurrentes en casación para que en sus respectivas calidades de compañera permanente e hijos de ORLANDO DE JESÚS GÓMEZ, se condenara al demandado, respecto de la relación laboral que existió con él, al reajuste del salario pagado en el período comprendido entre el año de 1992 y el 29 de abril de 1995, "hasta completarle el valor correspondiente al salario de un Gerente de Auditoría y Sistemas para esa época" (folio 8); a reajustarle las primas, cesantías, vacaciones, intereses a las cesantías y demás prestaciones, liquidadas en ese mismo lapso, teniendo en cuenta el salario real correspondiente a la labor desarrollada por ORLANDO DE JESÚS GÓMEZ; a reajustarle la liquidación de cesantías, intereses a las cesantías y primas que a él se le practicó el 30 de abril de 1995, "bajo el presupuesto de que el salario base de dicha liquidación debe ser el que correspondía a un Gerente de Auditoría y Sistemas para dicha época, tomando en consideración además que el día 29 de abril le había sido incrementado su salario, si este nuevo salario fuese superior al de dicho Gerente de Auditoría y Sistemas y, finalmente, agregándole a dicha cifra la cantidad de \$ 891.333,00 como promedio mensual de viáticos pagados al empleado en el año inmediatamente anterior a dicha liquidación o la cifra mayor". (ibídem).

Igualmente demandaron la indexación de todas las sumas a que sea condenado el banco, las indemnizaciones por mora y por despido injusto y "los perjuicios morales sufridos por el trabajador y por cada uno de los demandantes a raíz de ese hecho" (folio 9).

Como fundamento de sus pretensiones afirmaron que ORLANDO DE JESUS GOMEZ se vinculó laboralmente al Banco Comercial Antioqueño S.A., hoy Banco Santander Colombia S.A. el 9 de septiembre de 1974, desempeñando varios cargos, siendo el último el de gerente de auditoría de sistemas, para el cual fue encargado en 1992, cuando ejercía el de jefe de departamento de auditoría de sistemas, encargo que se prolongó en el tiempo y que se convirtió en permanente, pues el banco nunca designó una persona para que lo desempeñara en propiedad.

Adujeron que el paso del tiempo y su excelente desempeño dieron lugar a que toda la empresa, hasta que se desvinculó, reconociera a GOMEZ como gerente, pero ante el hecho de que no gozaba de las prerrogativas económicas correspondientes al cargo, el 12 de abril de 1995 solicitó el reconocimiento y reajuste del salario y las prestaciones que le correspondían, petición que el banco le contestó el 15 de mayo de ese año, informándole que su salario había sido incrementado a la suma de \$1.189.335 mensuales a partir del 30 de abril de ese año, mas "en la práctica, dicho incremento solo se hizo efectivo para ese día" (folio 5), puesto que al tiempo que le informó ese aumento se le comunicó la designación como Gerente de Auditoría y Sistemas y que por el monto de su remuneración había sido pasado al régimen de salario integral, con una asignación de \$1.823.607,00.

Afirmaron en la demanda que ese cambio en el contrato no fue consultado o negociado con el empleado, quien protestó inicialmente por esa decisión unilateral oponiéndose a ella, a pesar de lo cual cedió ante la presión de la empresa y firmó el convenio presentado por el banco, que al hacer la liquidación de las prestaciones por el cambio de régimen salarial incurrió en graves errores, "tomando una base salarial equivocada y dejando de tomar otras partidas relevantes para ello" (ibídem), toda vez que no se tuvo en cuenta que hacía poco le habían asignado el nuevo salario de \$1.189.335,00 mensuales (el cual disfrutó un día); que tampoco se tuvo en cuenta que realmente le correspondía era el salario de gerente y no el de jefe del departamento de auditoría de sistemas; ni todas las sumas que en el año anterior le pagó por concepto de viáticos.

Aseveraron los demandantes que, en razón de su nuevo cargo, GOMEZ debía permanecer la mayor parte del tiempo en Bogotá, mientras su familia estaba en Medellín, y para evitar costos y demoras en los reembolsos de los viáticos el banco lo dotó de una tarjeta empresarial destinada exclusivamente al pago de los gastos ocasionados por su labor, incluyendo los viáticos, restricción que él atendió hasta finales de 1996, "época en la cual se descuidó en el manejo de dicho instrumento y lo orientó a algunas necesidades suyas que nada tenían que ver con el desempeño de sus funciones"(folio 6).

Manifestaron que el banco tenía varios mecanismos de control para la utilización de la tarjeta empresarial, que era frecuente que sus empleados la utilizaran para gastos personales y que esos mecanismos fueron desatendidos por el banco, pues solamente después de 9 meses de estarse efectuando los consumos le envió a GOMEZ una comunicación pidiéndole explicaciones, la que él respondió aceptando que los gastos eran personales y que asumía su costo, para lo que solicitó un término, no obstante lo cual en forma sorpresiva y sin justa causa el Banco Comercial Antioqueño le terminó el contrato de trabajo, sin que mediara procedimiento disciplinario, como lo ordena el reglamento interno de trabajo.

Al contestar la demanda el BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A. se opuso a las pretensiones, aceptó que ORLANDO DE JESUS GOMEZ trabajó para el BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO desde el 9 de septiembre de 1974, que desempeñó varios cargos, que fue nombrado Gerente de Auditoría de Sistemas, trasladado a Bogotá y dotado con una tarjeta empresarial.

Adujo que "es insólito que los demandantes vengan ahora a decir que luego de abusar el señor ORLANDO GOMEZ, de la tarjeta para gastos personales, tal y como lo confesó por escrito venga a decir que los culpables son los funcionarios de auditoría porque no lo controlaron ni le dijeron nada sobre sus malos manejos. Cabe destacar, que el demandante además de su abuso de confianza también incumplió las normas relativas al manejo de ellas, ya que dentro de sus

obligaciones estaban las de informar mensualmente los gastos realizados con dicha tarjeta, lo que dejó de hacer durante varios meses y solo cuando se le requirió y entregó dichos informes se pudo constatar la forma dolosa en que estaba usando la tarjeta" (folio 71). Propuso las excepciones de prescripción, inexistencia de la obligación y pago.

Mediante fallo del 11 de agosto de 2.000 el juzgado de conocimiento, que lo fue el Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la excepción de prescripción en relación con las pretensiones de reajuste de salarios y reliquidación de las prestaciones sociales y absolvió al BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A. de las demás. Impuso costas a la parte demandante.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La apelación se surtió por recurso interpuesto por los actores y concluyó con la sentencia acusada en casación, por medio de la cual el Tribunal confirmó la de primer grado.

Luego de transcribir los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo, en relación con las pretensiones de reajustes salariales y prestacionales, decidió el juez de alzada que si bien el trabajador reclamó por los mismos conceptos mediante demanda que presentó ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, ese juzgado se inhibió para conocerla y no puede olvidarse lo dispuesto por el artículo 91 del Código de Procedimiento Civil, que entendió aplicable y transcribió su numeral 3° en lo pertinente. Por tal razón asentó que "como la demanda presentada inicialmente generó un proceso que terminó mediante providencia inhibitoria, se concluye que no existió ninguna interrupción de la prescripción" (folio 299).

Frente a las demás pretensiones asentó que la actitud del trabajador que se narra en la demanda impide considerar que su despido haya sido ilegal, pues se admite la falta y, tácitamente, que se hizo conscientemente, porque conociendo las restricciones al uso de la tarjeta se descuidó en su manejo y la utilizó para necesidades que nada tenían que ver con su trabajo, lo que constituye una falta, frente a la cual no se puede alegar buen desempeño en el trabajo para exonerarse de sus consecuencias.

Aludió a lo que establecen los artículos 7°, literal a) numeral 6° del Decreto 2351 de 1965 y 58, numeral 1°, del Código Sustantivo del Trabajo, para afirmar con base en esta última que, la falta que cometió el trabajador encuadra en la situación que ella describe, " la que a la vez se considera grave, pues se vislumbra una intención omisiva y rebelde por parte del trabajador, al abstenerse de cumplir la orden que de modo particular se le había dado con respecto al manejo de la tarjeta de crédito, lo cual no es posible tolerar ante la trascendencia del hecho y por el precedente que puede crearse" (folio 302).

III. RECURSO DE CASACION

En la demanda con la que sustentan el recurso (folios 13 a 53), que fue replicada (folios 60 a 70), los recurrentes le piden a la Corte que case la sentencia del Tribunal, en instancia revoque la del Juzgado y, "en su lugar profiera fallo de fondo que acoja favorablemente las pretensiones contenidas en la demanda..." (folio 15 del cuaderno de la Corte).

Para el efecto le formulan cinco cargos, que se estudiarán en el orden propuesto por los recurrentes, conjuntamente con lo replicado.

PRIMER CARGO

Acusan a la sentencia por la aplicación indebida del numeral 3° del artículo 91 del Código de Procedimiento Civil, por la interpretación errónea de los artículos 489 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y por la infracción directa de los artículos 10, 130, 143, 144, 186 a 192, 249, 253, 306 y 488 del Código Sustantivo del Trabajo, 1° de la Ley 52 de 1975; 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y 177 y 251 a 254 del Código de Procedimiento Civil.

Para demostrar este cargo sostienen que en concepto del Tribunal el mecanismo para la interrupción de la prescripción debe producir como resultado determinado una sentencia de fondo o, al menos, ser apto para producirla, caso en el cual será válido para interrumpirla pero en el evento contrario carecerá de esa capacidad legal y la prescripción operará. No obstante, afirman que siguiendo el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo esta Corporación ha determinado que la interrupción de la prescripción requiere de tres requisitos: que se haga por escrito, que el escrito precise los derechos reclamados y que sea recibido por el empleador.

Aseveran que esa norma no se refiere al resultado final que produzca el reclamo ni a su aptitud legal para dar lugar a ese resultado, pues la ley guarda silencio sobre ello, silencio que debe interpretarse en el sentido de que al no estar consagrado, tal requisito no existe, de modo que a quien pretenda interrumpir la prescripción solo le serán exigibles los tres requisitos a que aludieron, pero no el cuarto insertado por el ad quem, extraído del Código de Procedimiento Civil.

Por ello alegan que es equivocada la inteligencia que el Tribunal dio a las normas que citan como erradamente interpretadas, pues está poniendo a decirles algo que no contienen, le agrega contenidos no previstos por ellas, con el pretexto de interpretarlas para aplicarlas, cuando su simplicidad es tal que su sola lectura permite establecer los requisitos o condiciones para la interrupción y por tratarse de preceptos que señalan formalismos para un acto jurídico su interpretación debe ser restringida, "estando vedado para el intérprete agregarle condiciones a lo dicho en la ley" (folio 19 cuaderno 2), que, sostienen, fue lo que hizo el Tribunal al agregar un cuarto requisito, que extrajo de una norma del Código de Procedimiento Civil, consistente en la exigencia de que el reclamo produjera una sentencia de fondo.

Aducen que el efecto de ese yerro interpretativo es claro y fatal para el éxito de su primera pretensión, puesto que de la correcta inteligencia de la norma dependía darle valor a la demanda inicial como mecanismo válido para interrumpir la prescripción, que de darse, hacía procedente el estudio de todas las pretensiones, pero de negarse perdían ellas el piso que las sustentaba, como ocurrió finalmente.

Al enfrentarse al cargo, el opositor sostiene que el fundamento del fallo para confirmar lo decidido por el Juzgado en cuanto a la excepción de prescripción que él propuso fue la circunstancia de haber terminado el anterior proceso por sentencia inhibitoria, lo que según el artículo 91 del Código de Procedimiento Civil no interrumpe la prescripción, además de que no hizo ninguna consideración sobre ese precepto y el 488 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual no puede sostenerse que les haya dado una interpretación equivocada.

Le cuestiona al cargo que nada explica sobre la infracción directa de las normas que cita y que considere al recurso extraordinario como una tercera instancia por pedirle a la Corte que reabra el estudio de la primera pretensión.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Tal como surge del resumen que se hizo del fallo impugnado y como lo destaca el BANCO SANTANDER S.A. en su escrito de réplica, para concluir que la demanda que inicialmente presentó ORLANDO DE JESÚS GÓMEZ contra él en ese entonces denominado BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO S.A. no interrumpió la prescripción laboral, se basó el Tribunal en lo dispuesto por el numeral 3º del artículo 91 del Código de Procedimiento Civil, que consideró de aplicación en el caso.

Aun cuando ese precepto legal es incluido en la proposición jurídica del cargo al denunciarse su indebida aplicación, en lo que presentan como desarrollo de la acusación omiten los recurrentes explicarle a la Corte las razones por las cuales consideran que se presentó su violación, pues no hacen ningún esfuerzo por demostrar que tal norma se utilizó indebidamente por haberse aplicado a un caso que no la requería por no convenir a la situación fáctica que se dio por establecida, por hacerle producir consecuencias no previstas por el legislador por excederse o restringirse su alcance o por haber derivado de ella efectos contrarios a los que contempla, puesto que guardan silencio total en relación con ese precepto legal.

Por lo tanto, al no demostrarse el quebranto normativo en relación con la ley que sirvió de sustento determinante a la decisión impugnada, fuerza determinar que las conclusiones con base en ella obtenidas permanecen incólumes.

Con mayor razón sí, como con acierto igualmente lo pone de presente el replicante, el Tribunal se limitó a transcribir el contenido del artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, pero de allí no es dable inferir que haya ofrecido un entendimiento de esa norma para establecer con base en ella algo distinto a lo que correctamente interpretada dispone, puesto que si concluyó que la demanda que presentó ORLANDO DE JESÚS GOMEZ no interrumpió la prescripción, no fue por la comprensión que le dio a esa disposición al añadirle requisitos que no contempla, sino porque entendió que esa específica situación se hallaba contemplada en otra norma legal.

Y en cuanto al artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo, que es el otro precepto que estiman erradamente interpretado, el juez de segunda instancia no se refirió para nada a él ni tampoco es posible inferir que lo haya tomado en consideración en los argumentos que sirvieron de sustento a la sentencia impugnada.

Por tal razón, es imperativo concluir que la violación de la ley en la que haya podido incurrir al proferir la sentencia se produjo en un concepto diferente al de interpretación errónea que denuncia el cargo; modalidad de violación de la ley que exige que el fallador exprese un entendimiento de la norma que no corresponda a su genuino y cabal sentido, por lo que en la sentencia debe aparecer explícita la referencia a la norma mal interpretada, o, al menos, ser indiscutible que así no la haya mencionado, en la sentencia se aplicó la disposición dándole una inteligencia que no corresponde a su verdadera hermenéutica, lo que, como se dijo, no se presenta en este caso.

Asimismo, tiene razón el opositor en el reparo que le formula al cargo por dejar sin desarrollo la infracción directa de las normas que afirman los recurrentes fueron violadas, puesto que ninguna referencia se hace a ellas.

Por todo lo expuesto, el cargo se desestima.

SEGUNDO CARGO

Igualmente la acusa por la aplicación indebida del numeral 3º del artículo 91 del Código de

Procedimiento Civil y por la infracción directa de los artículos 10, 130, 143, 144, 186 a 192, 249, 253, 306 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, 1° de la Ley 52 de 1975; 51, 60, 61 y 151 del Código Procesal del Trabajo y 177 y 251 a 254 del Código de Procedimiento Civil.

En el desarrollo de este cargo argumentan que de la forma como se planteó el debate en torno a la excepción de prescripción propuesta por el demandado, la labor del Tribunal se limitaba a determinar la aptitud legal de la demanda anteriormente presentada por ORLANDO DE JESUS GOMEZ para lograr la interrupción de la prescripción, cuestión que debía responder valorando probatoriamente esa prueba, lo que hizo citando el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, para luego analizar el artículo 91 del Código de Procedimiento Civil, con base en el cual concluyó que ese medio probatorio no es apto para lograr el fin propuesto porque no produjo una sentencia de fondo, lo que ameritaba su descalificación y consecuentemente descartar la interrupción de la prescripción.

Afirman que el error del Tribunal consistió en ignorar que el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo contiene herramientas aplicables al caso, pero teniendo a mano dos disposiciones procesales prefirió la procesal civil a la procesal laboral, selección que es equivocada porque en un proceso laboral, en tratándose de una materia regulada en el Código Procesal del Trabajo, está prohibido remitirse analógicamente al estatuto procesal civil, al cual sólo se puede acudir para llenar vacíos legales, situación que en su caso no se presenta.

Y así hubiese ignorado el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, debió tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala solamente los tres mismos requisitos de aquél para lograr la interrupción de la prescripción, preceptos de los que surge el interés por facilitar al trabajador el logro de la interrupción mediante un simple escrito recibido por el empleador, donde concrete el derecho reclamado, sin las exigencias de la norma procesal civil, "diferencia que es sumamente notable, al punto que el legislador laboral está regido por la informalidad del medio interruptivo de la prescripción, mientras que el civil lo formaliza mediante su inserción en un proceso, trámite que debe producir como resultado una sentencia de fondo" (folio 23 del cuaderno de la Corte).

Expresan que esa diferencia no la captó el Tribunal cuando escogió la herramienta procesal civil para valorar la prueba, pues hizo esa selección en contra del querer del legislador laboral imponiéndoles requisitos no contemplados en la norma laboral, lo que constituye una abierta violación del artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo, que se ocupa de ese punto, solucionándolo, insisten, con la exigencia de tres requisitos en el medio de interrupción de la prescripción.

Concluyen reiterando los efectos de la violación normativa, expresados en el primer cargo.

El replicante repite las críticas formuladas respecto de la primera acusación, a las que agrega que si bien el Tribunal se limitó a transcribir los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo, ello no es suficiente para sostener que ignoró "que tales normas contuvieran una herramienta de valoración probatoria que señalara los formalismos que debía cumplir el instrumento mediante el cual se pretendiera interrumpir la prescripción" (folio 63 del cuaderno de la Corte).

Sostiene que en este cargo tampoco se explica la infracción directa de las normas que se dice fueron violadas, ya que simplemente se limitan a señalar los recurrentes que, de darse por interrumpida la prescripción, era procedente el estudio de todas las peticiones.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

En este cargo los recurrentes le reprochan al Tribunal que, a pesar de contar con dos disposiciones procesales aptas para solucionar el aspecto referente a la prescripción laboral, las desechó y optó por el artículo 91 del Código de Procedimiento Civil, al que no se podía acudir por la vía de la analogía por cuanto el legislador laboral no dejó un vacío en sus estatutos.

Sin embargo, es oportuno advertir que si bien los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, que para los recurrentes han debido ser aplicados, gobiernan la prescripción laboral y la forma en que esta puede ser interrumpida por el reclamo escrito presentado por el trabajador, no regulan lo referente a los efectos que, frente a la posibilidad de interrupción de ese fenómeno, surgen con la presentación de la demanda, aspecto este que sí es contemplado por la norma legal que utilizó el fallador de segunda instancia.

Por manera que es claro que las normas cuya utilización echan de menos los impugnantes no regulan todos los aspectos jurídicos directa o indirectamente relacionados con la prescripción de las acciones laborales, de suerte que, ante esa situación, es dable acudir a otros ordenamientos para suplir el vacío normativo, conducta que, sin incurrir en un quebranto legal, asumió el ad quem en este caso, utilizando para el efecto el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con lo señalado por el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo.

Sobre la aplicación del artículo 91 del Código de Procedimiento Civil a los procesos laborales precisó esta Sala de la Corte en sentencia del 5 de agosto de 1987, radicado 1334:

"Estima la Sala que el artículo 91 del Código de Procedimiento Civil tiene aplicación en materia laboral, en virtud del artículo 145 del Código Procesal Laboral, según el cual es ineficaz la interrupción de la prescripción cuando el proceso fenece por sentencia inhibitoria (numeral tercero).

" En torno a la prescripción deben distinguirse dos fenómenos jurídicos diferentes a saber: La interrupción y la suspensión. Los códigos del trabajo, sustantivo y procesal, regulan lo pertinente al primer aspecto (arts. 489 y 151), debiéndose acudir a las normas del Código Civil en lo relacionado con la suspensión. Ambas instituciones jurídicas cuentan con regulación propia. En la interrupción el plazo principia a contarse de nuevo y el anterior desaparece. En cambio, en la suspensión se da lugar a un margen de espera en el transcurso del término, de modo que, cuando termina el motivo que originó la suspensión, el cómputo del plazo se reanuda en el punto que había quedado" (Gaceta Judicial No 2429).

De lo anterior se deduce que la prescripción de las acciones laborales puede ser interrumpida a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 489 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, aplicable a los procesos laborales en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, interrupción que será inoperante en las situaciones determinadas por el artículo 91 del citado estatuto procesal civil.

Y precisamente por obedecer a situaciones diferentes, los requisitos que se exigen para la viabilidad de cada uno de esos sistemas de interrupción son distintos, como lo admiten los impugnantes, puesto que sin duda el previsto en las normas laborales está sujeto a menos

formalidades, en tanto que el del Código de Procedimiento Civil se halla atado a ritualidades instrumentales.

Por lo tanto, si el mecanismo de interrupción que pretende utilizar el trabajador o sus causahabientes es el reclamo escrito extrajudicial, tal situación deberá gobernarse por las normas pertinentes, esto es los artículos 151 del Código de Procesal del Trabajo y 489 del Código Sustantivo del Trabajo; pero si la interrupción del fenómeno prescriptivo pretende derivarse de la presentación de una demanda, en este caso los preceptos pertinentes serán los contenidos en los artículos 90 y 91 del Código de Procedimiento Civil.

El razonamiento sugerido por los recurrentes según el cual a la presentación de la demanda como medio de interrupción de la prescripción se le aplican las normas de los códigos procesal y sustantivo del trabajo, podría ser viable de no existir los preceptos del Código de Procedimiento Civil que gobiernan precisamente esa situación, pero, adicionalmente, significaría que existe un solo medio de interrupción de la prescripción en materia laboral: la presentación de cualquier reclamo escrito que cumpla con los tres requisitos señalados en aquellos preceptos, interrupción que solo podría, en consecuencia, presentarse por una sola vez, con lo que, desde luego, se estarían restringiendo las posibilidades de provocarla mediante la presentación de demanda, en detrimento y mengua de los beneficiarios del referido mecanismo.

En consecuencia, no utilizó indebidamente el juez de alzada el numeral 3° del artículo 91 del Código de Procedimiento Civil, toda vez que esa norma resultaba pertinente a la situación de hecho que estableció, esto es, la presentación de una demanda laboral como mecanismo para la interrupción de la prescripción de la acción laboral iniciada por los demandantes, que concluyó con un fallo inhibitorio.

En cuanto hace a la infracción directa del artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo, no cabe duda que el Tribunal los tuvo en cuenta y les hizo producir efectos, puesto que no solamente los citó dentro los argumentos que sirvieron de soporte al fallo, sino que aplicó la consecuencia que ellos consagran al declarar probada la excepción de prescripción propuesta por el demandado.

El artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo no fue tenido en cuenta expresamente, pero no por ignorancia del fallador o rebeldía contra su texto, sino porque, como quedó dicho, encontró que no era pertinente al caso por estar la situación de hecho contemplada en el artículo 91 del Código de Procedimiento Civil. En relación con las demás normas que denuncian como directamente infringidas, guardan silencio los recurrentes, lo que impide un pronunciamiento de la Corte respecto de ellas.

En consecuencia, el cargo no prospera.

TERCER CARGO

Denuncian la aplicación indebida del numeral 3° del artículo 91 del Código de Procedimiento Civil y de los artículos 10°, 130, 144, 186 a 192, 249, 253, 306, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, 1° de la Ley 52 de 1975, 51, 60, 61 del Código Procesal del Trabajo y 177, 251 a 254 del Código de Procedimiento Civil.

Según los recurrentes, la violación de la ley se debió a que el Tribunal incurrió en los errores de hecho que puntualizaron así:

"1. No dar por demostrado, estándolo, que el documento de Fl. 22 y ss. reunía los requisitos que el art. 489 del C.S.T. establece para poder interrumpir válidamente la prescripción, ya que contiene un reclamo escrito en el cual se concretan los derechos reclamados, mismo que fue recibido por el empleador.

"2. No dar por demostrado, estándolo, que la demanda de fl. 22, junto con su constancia de notificación personal a la empleadora, además de ser actos procesales dentro de un litigio laboral, también son escritos contentivos del reclamo que el trabajador hizo de unos derechos, así como de su notificación personal al empleador, escrito que cumple los requisitos exigidos por el art. 489 del C.S. del T., independientemente de los efectos que el mismo pueda tener como acto procesal." (Folio 24 del cuaderno de la Corte).

Desaciertos que atribuyen a la apreciación de la demanda que inicialmente se presentó contra Bancoquia S.A., (folio 22) y de la constancia de su notificación personal al demandado.

Inician la demostración de este cargo manifestando que esa demanda ha debido interpretarse como un documento escrito, suscrito por el apoderado de ORLANDO DE JESUS COMEZ, por medio del cual se solicitó el reconocimiento judicial de unos derechos a Bancoquia S.A., anexando la constancia de notificación. Sin embargo, afirman que esos documentos "son susceptibles de estudio bajo muy diversas ópticas, todas ellas válidas: son documentos escritos, son ensayos jurídicos, son una demanda y la constancia de su notificación, son un listado de hechos, pretensiones y las pruebas que las sustentan" (folio 25 del cuaderno de la Corte) y que "dependiendo de quién y con qué objeto esté realizando el análisis o estudio de esos documentos, de ellos se puede hacer diversos juicios" (folios 25 y 26 cuaderno de la Corte), ninguno de los cuales es incorrecto, "aunque dependiendo del objetivo que se proponga el intérprete, la apreciación de los mismos puede resultar equivocada" (folio 26 del cuaderno de la Corte), pues si el juez los valora como documentos procesales, hace un análisis válido pero inadecuado para las circunstancias.

Y en su caso dicen que eso sucedió, porque el Tribunal apreció el documento pero lo desfiguró puesto que donde había tan solo una petición realizada por el apoderado de un trabajador para que se le reconocieran a este unos derechos, vio un acto procesal "con unas condiciones jurídicas muy precisas y con una viabilidad recortada, en la medida en que lo integra a otros documentos, llamados sentencias, con unos determinados resultados, agregados todos estos que hacen que su calificación de este documento varíe sustancialmente" (folios 26 y 27 del cuaderno de la Corte).

Luego de referirse a las exigencias del artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo para interrumpir la prescripción, aducen que en ese contexto jurídico la actividad del Tribunal debió limitarse a precisar si la prueba que según ellos sirvió para esa interrupción reunía tales requisitos, ya que, de haberlo hecho así, habría concluido que el documento de folio 22 los llenaba; pero en lugar de hacerlo se dedicó a buscar un acto procesal, analizando su idoneidad jurídica, en abierta contravía de lo señalado por la norma legal y que desencadenó una conclusión equivocada, con incidencia en el resultado final.

Al refutar esta acusación, sostiene el opositor que los supuestos desaciertos aluden a cuestiones procesales, como determinar la aptitud de un documento para interrumpir la prescripción y si la notificación de una demanda que se le hizo en anterior proceso puede ser tenida como un reclamo, circunstancia que es suficiente para desestimar el cargo, pues esas cuestiones han debido plantearse como infracción de medio. Manifiesta que en el cargo se acusa al Tribunal por la aplicación indebida de los artículos 10º, 130, 143, 144, 186 a 192, 249, 253, 306, 488 y 489

del Código Sustantivo del Trabajo, pero nada dijo ese fallador sobre los derechos que ellos consagran, salvo estar prescritos, de modo que los recurrentes equivocaron el concepto de la violación, lo que se ratifica en que concluyen la acusación haciendo alegaciones de instancia.

VI. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Comienza la Corte por advertir que le asiste razón al opositor en el reparo técnico que le formula al cargo, como quiera que determinar si un documento reúne los requisitos que le señala la ley para que cumpla determinados efectos jurídicos es una cuestión de puro derecho, en cuanto que necesariamente habría que realizar una confrontación con las disposiciones legales que consagran las respectivas exigencias.

En este caso, establecer si los documentos de folios 22 y siguientes cumplen o no las condiciones que exige el artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo para interrumpir la prescripción, es asunto que no guarda ninguna relación con lo que acredita ese medio de convicción sino con la eficacia que tiene como prueba, aspecto que, tal como lo ha reiterado esta Corporación, no puede ser dilucidado por la vía de los hechos escogida para este ataque.

Con todo, debe advertir la Corte que, en esencia, los recurrentes reprochan al Tribunal que al valorar del aludido documento no haya visto un simple escrito petitorio sino un acto procesal, concretamente una demanda, pero, de manera contradictoria, inequívocamente aceptan que ese documento se puede estudiar válidamente como una demanda, juicio que admiten no es incorrecto y que "si al Juez a quienes se le aportan como simples documentos se dedica a analizarlos como actos procesales, precisando si son una demanda o no, si esta provocó una sentencia o no y en caso positivo en qué sentido fue la misma está haciendo un análisis válido aunque inadecuado para las circunstancias, pues está dejando de analizarlos como documentos escritos que son" (folio 26 del cuaderno de la Corte).

No entiende la Corte cómo los recurrentes atribuyen al ad quem la comisión de un desacierto evidente si al apreciar un medio de convicción llega a una conclusión que para ellos es válida, argumentando tan sólo que ese análisis no es adecuado para tal situación, puesto que si dicha apreciación puede ser tenida como razonable, esa sola circunstancia descarta un yerro protuberante con la entidad suficiente para desquiciar el fallo.

Aparte de manifestar que es válido considerar los documentos de folio 22 y siguientes como una demanda, resulta insólito que en el recurso extraordinario de manera abrupta los recurrentes discutan la calificación jurídica que de manera explícita ellos mismos otorgaron a esa pieza procesal en la demanda con la que dieron inicio al proceso, puesto que al anunciarla como prueba la identificaron como "copias auténticas de la demanda ordinaria presentada ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, radicada bajo el número 9606235 (Libro 17 folio 548), donde aparece como demandante Orlando Gómez y demandado el Banco Comercial Antioqueño" (folio 9).

Es oportuno advertir que además de reunir los requisitos que sobre la forma y el contenido de la demanda establece el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo, la calidad de esa pieza procesal indudablemente resulta de su propio tenor literal, en el que por parte de la apoderada del señor ORLANDO DE JESÚS GÓMEZ se indica que "por medio del presente escrito me permito instaurar DEMANDA LABORAL ORDINARIA DE MAYOR CUANTIA, en contra del BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO S.A." (folio 17).

Por las razones expuestas el cargo no prospera.

CUARTO CARGO

Acusan al fallo impugnado por la interpretación errónea del numeral 6° del literal a), del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 y del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y por "infracción directa de los Artículos 1°, 3°, 18, 55, 56, 57, 59 No. 9, 64, 65, 66, 104, 107, 108 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo; Art. 7° literal a. numerales 9, 10 y 13 del Decreto 2351 de 1965; 51, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo; 177, 251 a 254 del Código de Procedimiento Civil" (folio 29 del cuaderno de la Corte).

Luego de referirse a lo que consideran es el contenido que el Tribunal le atribuyó a la causal prevista en las normas que señalan como erróneamente entendidas, indican que esa equivocada interpretación se presentó en dos formas diferentes, la primera atañe al análisis de las causales exonerativas, transcribiendo apartes de la sentencia de esta Sala del 28 de mayo de 1987, que, sostienen, reitera el criterio que indica que "la labor que la ley encomienda al fallador de instancia al examinar una causal de terminación del contrato no puede limitarse a la simple verificación de que el trabajador cometió la falta y que ese simple comportamiento realmente sí constituye una contravención, en este caso de una orden del empleador" (folio 30 del cuaderno de la Corte), puesto que debe analizar todas las situaciones que puedan constituir justificación, inimputabilidad o inculpabilidad.

Aseveran que el Tribunal pudo observar varias conductas como, en primer término, concretar las causales de exoneración del inculpado, precisando las circunstancias de tiempo modo y lugar y su incidencia en la conducta investigada y precisar si alcanzaban a enervar la causal de despido y, de haber actuado así, el debate a plantear sería probatorio, dirigido a demostrar la existencia de esas causales exonerativas.

La segunda opción era mencionar dichas causales abstractamente y su fuerza legal para configurar la de despido, con lo que lanzaría un juicio de valor con alcance general y aplicable a su caso, que fue la conducta que asumió, al descartar de plano las cuatro causales de exoneración porque estimó que, en tratándose de una acusación por violación de órdenes del empleador, el empleador no puede alegar buen desempeño porque este solo se da respecto de quienes las cumplen y desestimó las restantes por escapar a la órbita de las obligaciones del patrono, negándose a estudiar las circunstancias de las excusas que el trabajador presentó.

Sostienen que interpretar las normas que citan en la proposición jurídica sin analizar situaciones de posible exculpación de la falta frente al incumplimiento de órdenes, despoja al análisis de esa conducta su contenido humano, "simplificándola a su sola significación objetiva, recortándola al punto de mera imputación objetiva en la cual no importa sino su existencia, la autoría del imputado y la tipificación de la misma, sobrando todos los demás elementos que llenan de contenido humano esa conducta" (folio 32 del cuaderno de la Corte).

Manifiestan que esa hermenéutica de la ley es equivocada y violatoria del fin del derecho del trabajo, cual es "la (sic) de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas de la relación subordinada, bajo todas y cada una de las circunstancias humanas que rodean una relación entre seres humanos, mismas que la llenan de contenido y explican, alejándola de su simple significado objetivo al inyectarle motivaciones y causas que se entrelazan íntimamente con la conducta, al punto que la conducta sin esas motivaciones y causas pierde el sentido y resulta insuficiente para explicar el comportamiento" (ibídem).

A continuación aducen que aún de no existir el anterior yerro, podría analizarse el fallo desde un

segundo ángulo, referente al buen desempeño y las otras tres excusas, puesto que el análisis del Tribunal puede significar que el cumplimiento de órdenes es más importante que el buen desempeño; que sólo quien las cumple puede predicarlo; que las órdenes inciden en el buen desempeño pues incumplirlas genera mal desempeño, esto es, "solo existe un tipo de órdenes impartidas por el empleador: las que tienen que ver o inciden necesariamente en el buen desempeño" (folio 32 cuaderno de la Corte).

Interpretación a la que, aseveran, se pueden hacer varias críticas puesto que, en primer lugar, las órdenes que imparte el empleador pueden ser de diversa clase, todas importantes, pero su desconocimiento no implica mal desempeño, además de que a priori no se puede establecer si el incumplimiento de una de ellas incide en el buen desempeño, que es un juicio de valor que tiende a calificar la idoneidad de la conducta para las exigencias que su trabajo debe satisfacer, de modo que las órdenes del empleador pueden o no tener consecuencias en ese desempeño y la equivocación del Tribunal fue concluir que solo hay buen desempeño si se cumplen las órdenes, percepción que impide analizar el buen desempeño de manera separada, análisis que permitiría examinar la conducta a la luz de las circunstancias que la rodean.

Insisten que examinarlo de la manera como lo hizo el Tribunal "implica recortar uno de esos diversos aspectos de contraste y de paso llegar a enmarcar la conducta del trabajador en el mismo parámetro con el que se mide la actuación de un militar, para quien es más importante cumplir las ordenes (sic) recibidas de su superior que el buen desempeño de su labor, primando la autoridad sobre el fin del buen desempeño" (folio 34).

Recalcan que las normas legales que dicen mal interpretadas establecen la obligación especial del trabajador de cumplir las órdenes del empleador, pero no que su incumplimiento implique mal desempeño del trabajador, ni de ellas puede surgir esa conclusión.

Señalan, luego de transcribir un fragmento del fallo que impugnan, que el Tribunal dio a entender que las exculpaciones sobre la culpa del empleador, la permanencia de la conducta por varios meses y el posible origen de la adicción, escapan a la órbita de las obligaciones del banco que, por tal motivo, está eximido de su estudio, y, al contrario, habría otras conductas que entrarían en la órbita obligacional, pero las normas que indican como mal interpretadas no se ocupan "de precisar si existen excusas válidas para una transgresión de dichas normas y mucho menos si hay excusas que el empleador está obligado a estudiar y otras que no, por estar fuera de la órbita de sus obligaciones" (folio 36 del cuaderno de la Corte).

Por tal razón, la clasificación de las conductas en obligatorias y no obligatorias que hizo el ad quem es equivocada porque pone a las normas a decir algo que el legislador no manifestó, clasificando las excusas y separándolas en dos grupos, interpretación que las relativiza puesto que ya no constituyen figuras jurídicas con entidad propia para hacer obligatorio su análisis a cualquier empleador, "hasta el punto de convertirse en derecho fundamental en todo evento en que un sujeto vaya a ser juzgado por una conducta suya, sino que otorga dicha naturaleza solo a unas (no concreta cuáles y con qué criterio), mientras que las otras no hacen parte de la carga de evacuar por un empleador al analizar las explicaciones rendidas por su trabajador en relación a la falta en que incurrió" (ibídem).

Para los recurrentes, si el juez de la alzada se hubiese detenido a revisar las circunstancias exculpatorias que el trabajador alegó, habría observado que la conducta sancionada se presentó a lo largo de 9 meses sin existir llamado de atención por el empleador, que contaba con un departamento con la capacidad para detectar actuaciones desviadas de los empleados, de donde

resulta evidente la culpa del empleador, además de que el mal uso de la tarjeta de crédito demuestra un patrón, ya que, salvo en una ocasión, se presentó en casas de juego en sumas que fueron en aumento. Y durante esos nueve meses, y aún al finalizar el contrato, no hubo reparo del empleador al desempeño estrictamente laboral de su empleado.

Circunstancias todas ellas que de haber sido analizadas en conjunto hubieran llevado a un cambio en el juicio del fallador en cuanto a la existencia de la causal de despido, "no solo por la inocuidad laboral de la conducta sino por el hecho de que en realidad no pertenecía a la parte estrictamente laboral de la relación obrero patronal ya que por el manejo que a la misma se le había dado, tenía aspectos de una pésima relación bancaria entre un banco y su tarjetahabiente" (folio 38 del cuaderno del Tribunal), con lo que la conducta habría perdido su aparente gravedad, pues luego de nueve meses de reiterarse, "ya el precedente había sido creado y el remedio al mal llegaba demasiado tarde" (ibídem).

Para el banco opositor el Tribunal hizo un análisis fáctico para confirmar la decisión de primer grado y no una interpretación equivocada de las normas legales, pues no comprendió nada distinto a lo que ellas señalan sobre una justa causa de terminación del contrato que él invocó.

VII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Debe la Corte precisar que en relación con el numeral 6° del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 se limitó el juez de apelación a transcribirlo, pero sin ofrecer un entendimiento de él, ni mucho menos obtener las conclusiones que le atribuyen los recurrentes sobre los presupuestos que se requieren para que se configure la causal de terminación del contrato de trabajo que contempla, puesto que el análisis de la conducta cometida por el trabajador lo efectuó respecto de lo establecido en el numeral 1° del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo al concluir que "se cometió por el demandante (sic) una falta que encuadra en la situación descrita en la norma..." (folio 302).

Por tal razón, no puede serle atribuido un desatino interpretativo en relación con aquella norma por cuanto que no ofreció ningún entendimiento de ella. Aparte de ello, advierte la Corte que toda la construcción argumentativa que alrededor de los preceptos efectúan los recurrentes no encuentra correspondencia con lo que surge de sus textos, toda vez que de los mismos no es posible deducir las condiciones bajo las cuales debe realizarse por el fallador el estudio de las circunstancias que rodean la terminación de un contrato de trabajo, pues simplemente consagran un motivo que justifica la extinción del vínculo jurídico y una obligación especial del trabajador, pero no señalan ningún criterio para valorar los hechos que configuran una causal de terminación del contrato.

Cuestionan los recurrentes que el Tribunal no haya examinado todas las circunstancias que puedan configurar causales de justificación de la conducta del trabajador, pero no demuestran que esa supuesta omisión del juez de la alzada haya obedecido a una equivocada interpretación de las normas que citan en el cargo, ni que la obligación del fallador de atender las situaciones de justificación, inimputabilidad o inculpabilidad que el trabajador pueda alegar a su favor esté consagrada en alguno de esos preceptos que afirman fueron equivocadamente interpretados.

Si bien es cierto que esta Corporación ha precisado que "el juzgador no puede determinar de modo objetivo la adecuación del hecho reprochado al trabajador, con prescindencia de las circunstancias acreditadas en el juicio en torno a esa conducta, como si no proviniera de un ser

humano, sino que resulta indispensable que el juez haga uso de la facultad de estimar y apreciar tales factores y circunstancias que justifiquen realmente el comportamiento que aparentemente y a primera vista puede ser injustificado" (sentencia del 3 de mayo de 2001, radicado 15.496), cabe anotar que en este caso el ad quem sí tuvo en cuenta las situaciones que se alegaron para excusar la conducta de ORLANDO DE JESÚS GÓMEZ-- como que ella se hubiese extendido por varios meses o que él tuviera inclinación por los juegos de azar-- pero consideró que no eran atendibles para justificar o disculpar la falta por él cometida. Y si el análisis de esas situaciones no fue exhaustivo, ello no indica que no las haya tenido en cuenta.

Igualmente los recurrentes le atribuyen al Tribunal un desacierto interpretativo por haber inferido que "el cumplimiento de las órdenes es más importante que el buen desempeño"; "sólo de quien cumple órdenes se puede predicar buen desempeño"; las órdenes necesariamente inciden en el buen desempeño, al punto que incumplirlas genera mal desempeño" (folio 33 del cuaderno de la Corte), mas en su acusación no explican las razones por las cuales ellas constituyan una equivocada hermenéutica de las normas que dicen erróneamente interpretadas, ni lo que en realidad surge de ellas de ser correctamente comprendidas.

Como es sabido, la interpretación errónea es un motivo de violación de la ley que exige que el recurrente demuestre suficientemente que el entendimiento del juzgador de segunda instancia es equivocado y que por tal razón incurrió en un desatino interpretativo, para lo cual debe efectuar una comparación entre la comprensión que a la norma jurídica le dio el juzgador con el recto sentido que surge de su texto. Pero, en este caso, los impugnantes en el extenso desarrollo de su cargo plantean una argumentación a lo sumo admisible en un alegato de instancia, puesto que no explican cómo los razonamientos que exponen encuentren respaldo en los artículos que denuncian mal entendidos.

Reitera la Corte que el recurso extraordinario no le otorga competencia para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste razón, pues su labor se limita a enjuiciar la sentencia para así establecer si al dictarla el juez observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para rectamente solucionar el conflicto y mantener el imperio de la ley. Por ello se ha dicho que en el recurso de casación se enfrentan la ley y la sentencia, no quienes actuaron como contrapartes en las instancias.

En esta acusación omiten también los recurrentes desarrollar la infracción directa que plantean.

Por lo expuesto, el cargo no prospera.

QUINTO CARGO

Señalan la aplicación indebida de los numerales 6º, 9º, 10º y 13 del literal a), del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, 58 del Código Sustantivo del Trabajo, 1º, 3º, 18, 55, 56, 57, 59, 64, 65, 66, 104, 107, 108 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, 51, 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y 177 y 251 a 254 del Código de Procedimiento Civil.

Indican que el documento de folios 106 a 110, por medio del cual se terminó el contrato de trabajo, fue erróneamente apreciado.

Quebranto normativo que según ellos se presentó como consecuencia de los errores de hecho que explican así:

" 1. No dar por demostrado, estándolo, que la conducta objeto del despido había sido realizada

por el Sr. Orlando Gómez a lo largo de nueve meses sin que el Banco hubiese realizado ninguna reconvencción a su empleado o cualquier acto tendiente a su corrección. (Folio 39 del cuaderno de la Corte)

Después de copiar un fragmento del documento, arguyen que este primer desacierto se presentó por cuanto el juez de segundo grado señaló que la circunstancia de que la conducta se hubiese extendido por 9 meses escapaba a la órbita de las obligaciones del empleador, pero la carta de terminación del contrato en la que se alude al tiempo durante el cual se presentó ese actuar debió ser apreciada como la prueba de una actitud omisiva del banco, lo que habría llevado a una conclusión distinta, que hubiese podido despejar de gravedad la actitud del trabajador, en razón a la ausencia de relación en el tiempo entre la ocurrencia de la falta y la sanción, además de que la gravedad de esa falta, "también se puede definir a la luz de la premura con la que el empleador tome las medidas de control, ya que ningún patrón va a permitir que una conducta que en realidad sea altamente lesiva de sus intereses, vaya a persistir durante nueve meses sin reclamo alguno" (folio 40 del cuaderno de la Corte).

"2. No dar por demostrado, estándolo, que con una sola excepción, todas las situaciones de mal uso de la tarjeta de crédito empresarial en que incurrió Orlando Gómez, tuvieron lugar en casinos.(Folio 40 del cuaderno de la Corte)

Señalan que en el fallo impugnado se dijo que la posible adicción del trabajador al juego escapaba a las obligaciones del empleador, mas, de haber apreciado adecuadamente la carta de despido, debió concluir el Tribunal una conducta desarreglada en la vida privada del trabajador, ya que los gastos se presentaron en casinos, actividad prohibida en los reglamentos de la tarjeta y que no estaba siendo propiciada por su utilización.

Indican que el actuar anómalo del trabajador está relacionada con el elemento voluntario que mencionó el Tribunal, de suerte que de establecer esa adicción, lo habría llevado a concluir que tal conducta estaba sometida a una causal eximente de responsabilidad, pero al restringir el alcance de la prueba, dejó de analizar la confesión que en ella hizo el demandado sobre el conocimiento reiterado de la utilización de la tarjeta en esa misma clase de servicios.

" 3. No dar por demostrado, estándolo, que el mal uso de la tarjeta de crédito empresarial en que incurrió Orlando Gómez se realizó mediante consumos que fueron crecientes en cantidad a medida que pasaban los meses, pues pasaron de \$100.000,00 en enero de 1.996 hasta alcanzar los \$ 840.000,00 en julio del mismo año (Folio 41 del cuaderno de la Corte).

Sostienen en relación con este error de hecho que la detallada lista de los gastos efectuados por el trabajador que se hizo en la carta de su despido, debió llevar al Tribunal a concluir que el uso de la tarjeta fue constante y los consumos crecientes, lo que "era una señal de que la voluntad del trabajador para dicho evento estaba totalmente obnubilada por la compulsión hacia el juego" (folio 42 del cuaderno de la Corte).

" 4. No dar por demostrado, estándolo, que en el mes de febrero de 1.996, Orlando Gómez confesó tácitamente su falta al hacerle un abono de \$250.000 a Bancoquia a cuenta del saldo de \$450.00,00 acumulado en gastos personales realizados con su tarjeta de crédito empresarial, acto este que no ocasionó ningún reclamo, llamada de atención o solicitud de explicación de Bancoquia. (Folio 42 del cuaderno de la Corte).

Afirman que si el Tribunal hubiese apreciado que en la carta de despido se confesó por la

demanda que ORLANDO DE JESÚS GÓMEZ hizo un abono de \$250.000 a la tarjeta de crédito empresarial, su conclusión habría variado pues de ella se deduce la actitud honesta del trabajador al admitir la falta con ese pago parcial, además de que indica que el proceder censurable no pudo ser tan grave para el banco al recibir el abono y dejar al trabajador prestando sus servicios sin amonestarlo, pues si el parámetro para medir la gravedad de la falta es su trascendencia, este hecho demuestra que para el banco no tuvo ninguna.

" 5. No dar por demostrado, estándolo, que a partir del momento en que el demandante (sic) hizo su abono de \$ 250.000 a su deuda con Bancoquia, el valor mensual de los consumos realizados con la tarjeta empresarial se incrementó sustancialmente, pasando de los \$ 200, \$ 100 ó \$150 mil facturados hasta ese momento, para ubicarse en cifras de \$ 350.00 en marzo, \$ 490.00 en abril, 510.000 en mayo, 540.000 en junio, \$840.000 en julio y 490.000 en 14 días de agosto". (Folio 43 del cuaderno de la Corte).

Según los recurrentes, de haberse tenido en cuenta que después que el trabajador hizo un abono de \$250.000 los consumos con la tarjeta se incrementaron, otra habría sido la decisión en la segunda instancia, pues se habría tenido la prueba de la incidencia que la negligencia del banco en el control de la tarjeta produjo en la conducta del empleado y la relación de causalidad entre la ausencia de reclamo y el incremento del consumo, como si se tratara de una patente de corso. Y si el trabajador estaba afectado por una adicción, no formularle cargos le causó daños y lo privó de corregir su actuar y encauzar su problema a través de ayuda profesional, "proporcionada por personal competente, conducta que con seguridad habría asumido cualquier empleador al verificar este hecho en su empleado incurso en faltas menores" (folio 43 del cuaderno de la Corte).

" 6. No dar por demostrado, estándolo, que el mal uso realizado por el demandante a su tarjeta de crédito empresarial, motivo de terminación unilateral del contrato, no provocó ninguna reclamación de la empleadora en relación con su rendimiento estrictamente laboral. (Folio 44 del cuaderno de la Corte).

En suma, alegan que si hubo una actitud omisiva por el trabajador, ello pierde importancia por tratarse de situaciones que para nada tienen que ver con las actividades laborales y los resultados que de ella espera el empleador, lo que hace que no se pueda predicar lo afirmado en el fallo en cuanto a que sólo quien cumple órdenes puede ser tenido como de buen desempeño y permite discutir hasta dónde el banco tiene control disciplinario sobre esas conductas y los parámetros bajo los cuales se debe medir el incumplimiento de órdenes expresas cuyos resultados no tienen incidencia en la actividad laboral del imputado.

Afirman que de haberse efectuado el análisis así, la conclusión del ad quem hubiese sido distinta porque ante la prueba de que la falta no influyó en el comportamiento laboral, habría estudiado si la violación de la orden expresa "lesionaba o ponía en peligro algún interés jurídico que la ley tutelara en forma especial al empleador, como su integridad y la de su familia, su patrimonio, el orden en el comportamiento dentro del lugar de trabajo, etc" (folio 45 del cuaderno de la Corte); y de no haber encontrado alguno de ellos afectados, ha debido concluir que el comportamiento laboral no merecía la sanción del despido.

" 7. No dar por demostrado, estándolo, que la tarjeta de crédito empresarial es una tarjeta de crédito expedida por el Banco demandado a nombre de Orlando Gómez, mediante el cual se puede cancelar todo tipo de gastos de su titular, así los mismos no estuviesen destinados a sufragar gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento del mismo en su calidad de

funcionario del Banco" (Folio 45 del cuaderno de la Corte).

Aseveran que el juez de la alzada concluyó que el uso de la tarjeta tenía que ver con la relación laboral por haber sido entregada para cumplir funciones de la empresa, pues analizó su entrega en relación con esas labores y no tuvo en cuenta que a esa tarjeta se le pudo dar un uso comercial ajeno a la esfera laboral, lo que habría permitido estudiar la conducta del trabajador "con un rasero distinto a la automática asignación de finalidad laboral utilizada por el Juez Ad quem, perspectiva esta bajo la cual los abusos cometidos por el trabajador con ese instrumento no habrían resultado de naturaleza laboral, en razón a la falta de vinculación con sus funciones y a la inocuidad de los mismos con el objeto social de la empleadora" (folio 46 del cuaderno de la Corte).

" 8. No dar por demostrado, estándolo, que la entidad financiera emisora de la tarjeta es la misma empleadora, sociedad que tiene un departamento destinado exclusivamente a tarjetas de crédito" (folio 47 del cuaderno de la Corte).

En síntesis, afirman que en la carta de despido se establece que el banco tenía posibilidades de control de los usos que el empleado diera a la tarjeta de crédito, lo que le hace exigible una conducta más cuidadosa en ese control, la que el fallador niega. Dicen que de haberse tenido en cuenta la responsabilidad que le cabe al banco por su doble calidad de empleador y emisor de la tarjeta, "la conclusión acerca de su actitud omisiva y la incidencia de la misma en la reiteración de la conducta, con todas las consecuencias que trajo aparejada, habría sido totalmente distinta, pues no habría quedado más que concluir que el Banco fue absolutamente negligente en el control de esos consumos" (folio 48 del cuaderno de la Corte).

" 9. No dar por demostrado, estándolo, que ninguno de los malos usos dados por Orlando Gómez a su tarjeta de crédito empresarial, está relacionado directa o indirectamente con el objeto social del banco o con las actividades laborales a su cargo" (folio 48 del cuaderno de la Corte).

Reiteran que de haber apreciado que los consumos con la tarjeta de crédito se efectuaron en casas de juego, el ad quem habría tenido que desligar ese uso irregular de la actividad laboral, con lo que se habría despojado a la conducta de toda su gravedad, máxime dada la conducta negligente en el área del control de consumos por el banco.

"10. No dar por demostrado, estándolo, que la dependencia encargada de controlar el uso que el demandante (sic) hacía de su tarjeta de crédito empresarial, era el departamento de auditoría y sistemas con el Vicepresidente Contralor a la cabeza, dependencia técnica y humanamente calificada para realizar dicha labor en razón a que esta es su función habitual en la estructura interna del Banco" (folio 49 del cuaderno de la Corte).

Afirman que de haber encontrado el Tribunal que el banco tenía un equipo altamente calificado para el control de la falta que se le imputó al trabajador, se habría variado la calificación sobre la conducta omisiva del banco en su actitud, omisión que no podría excusarse por no estar en la órbita de sus obligaciones, "pues en la medida en que el encargado de hacer el control tiene mayores posibilidades de realizarlo al contar con los medios para ello, en esa medida no se le puede excusar su negligencia, poniéndolo a soportar los efectos de su incuria, lo cual no se hizo en este caso" (ibídem).

Pregonan que todos los errores que denuncian son evidentes por cuanto se detectan con la sola lectura de la carta de terminación del contrato y su gravedad y evidencia surgen de las inferencias que dicen haber logrado de su estudio conjunto, por cuanto que de ellas se deriva que la decisión

pierde su soporte, ya que la actitud que se imprecisa se desvirtúa con el cuarto error, la excusa del buen desempeño y su incidencia se analiza en el sexto, la importancia de la excusa sobre la observación de la conducta por 9 meses se estudia en el primero, al igual que el peso de la culpa del empleador en los errores primero, quinto, séptimo, octavo y noveno, que también afirman trabajar en el quinto, el séptimo, el octavo y el décimo.

Argumentan que las implicaciones de la excusa consistente en una posible adicción la estudian en el segundo y tercero errores; hasta dónde las excusas escapan a la órbita de las funciones del empleador en el décimo, si el uso de la tarjeta empresarial tenía que ver con la relación laboral lo examinaron del sexto al noveno y la calificación de la falta como grave en el cuarto.

En su réplica el BANCO SANTANDER S.A. aduce que en este cargo no se atacan todos los soportes probatorios del fallo del Tribunal, que se basó en las confesiones contenidas en la demanda, además de que no alude a las conclusiones obtenidas con base en la prueba trasladada y la demostración de los errores es más propia de un alegato de instancia.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Tal como lo destaca la réplica, en este cargo no se cuestionan todos los argumentos del Tribunal para decidir que el despido de ORLANDO DE JESÚS GÓMEZ no fue ilegal o injusto, pues guardan silencio en relación con la afirmación del fallador según la cual "en la demanda se reconoce su falta y se admite tácitamente que lo hizo en forma consciente, ya que conociendo la restricción que se tenía para el uso de la tarjeta, eludió su responsabilidad y la desatendió, descuidándose en el manejo de dicho instrumento y orientándolo a algunas necesidades suyas que nada tenían que ver con el desempeño de sus funciones, como claramente se expresa bajo el hecho noveno de la demanda" (folio 301).

Al ser dejada libre de crítica, esta conclusión permanece indemne como soporte del fallo impugnado.

Aun cuando lo anterior es razón suficiente para negar prosperidad al cargo, reitera la Corte que cuando la violación de la ley sustancial se pretende derivar de la equivocada estimación de las pruebas debe el impugnante, si quiere que su acusación quede debidamente fundada, exponer de manera clara qué es lo que la prueba acredita y el yerro evidente en su apreciación; demostración que debe hacer mediante un análisis razonado y crítico del medio de convicción, confrontando la conclusión que se deduzca de este proceso intelectual de argumentación con las conclusiones acogidas en la resolución judicial, razonamiento que incumbe exclusivamente a quien acusa la sentencia e implica para él hacerle ver a la Corte la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal.

Es por ello que si el ataque se plantea por errores de hecho, como aquí acontece, los razonamientos conducentes deberán enderezarse a criticar la valoración probatoria, y demostrar que el desacierto fue garrafal, de modo que se imponga a la mente sin necesidad de conjeturas, suposiciones, razonamientos o, en general, interpretaciones de la prueba que mediante raciocinios permitan inferir algo distinto a lo que en sí misma de manera evidente ella acredita. Por tal razón, gráficamente se ha dicho que por tal clase de yerro sólo puede tenerse el que "brilla al ojo".

En este caso los recurrentes pretenden demostrar los desaciertos valorativos que le endilgan al

juez de segunda instancia sin ningún fundamento serio y basados en sus propias interpretaciones de la carta de terminación del contrato, en sus personales raciocinios, hipótesis y conjeturas sobre las suposiciones que ha debido hacer el Tribunal, como tales ajenas a lo que directamente acredita tal medio de convicción del proceso, como surge de un examen de tales yerros, de lo que objetivamente resulta lo siguiente:

1. En lo atinente con el primer error, debe anotarse que en la carta de despido no se indica que el banco no haya reconvenido a GOMEZ durante 9 meses, pues en ese documento no se señala nada en relación con ese punto, de modo que al no manifestarse explícitamente que no se hizo la reconvenición, deducir tal hecho por no mencionarse en el escrito correspondería a un raciocinio claramente constitutivo de un indicio, que, como es sabido, no es medio hábil en la casación del trabajo.

Pero aun en el evento de admitirse que el Tribunal no tuvo en cuenta que el banco no reconvino al trabajador por su conducta reincidente durante 9 meses, de allí no puede concluirse una conducta omisiva de esa entidad bancaria que ha debido llevar al fallador a restarle gravedad a la falta cometida por el trabajador, por cuanto que de ese documento no es dable deducir que el banco hubiese tenido conocimiento de los consumos no autorizados del trabajador desde el mismo momento en que estos se presentaron, lo que permitiera inferir que siendo conocedor de las faltas por él cometidas, las consintió y aprobó.

2. Frente al segundo desacierto cabe anotar que es cierto que del texto de la carta de terminación del contrato de trabajo se desprende que, con excepción de uno, los consumos no autorizados que hizo ORLANDO GOMEZ con su tarjeta de crédito fueron efectuados en casinos. No obstante, pretender sin ningún argumento atendible que de esa circunstancia el Tribunal concluyera "una conducta desarreglada por el trabajador", resulta realmente inaudito, pues, como es apenas lógico, ese documento solo refleja los consumos realizados, pero razonablemente apreciado no ofrece ningún elemento de juicio acerca del estado de salud de quien los hizo o de las circunstancias que en ese momento afrontaba su vida personal o social.

3. Situación similar se presenta con el tercer yerro, ya que la circunstancia de poder establecerse con base en la documental que los consumos efectuados por GOMEZ fueron en aumento no demuestra, como sin respaldo en ese medio probatorio lo afirman los recurrentes, "que la voluntad del trabajador para dicho evento estaba totalmente obnubilada por su compulsión hacia el juego" (folio 42 del cuaderno de la Corte).

4. Cabe anotar frente al cuarto error que efectivamente en la carta de terminación del contrato de trabajo el banco le indicó a ORLANDO GOMEZ que "hizo abonos en febrero de 1996, por el valor total de \$ 250.000,00 a la tarjeta de Crédito Empresarial a nombre suyo", pero del texto de ese escrito no se desprende que tal abono del trabajador no ocasionara ningún reclamo, llamada de atención o solicitud de explicación de Bancoquia, como lo indican los impugnantes, como quiera que no ofrece ningún elemento de convicción sobre el particular.

5. En cuanto al quinto dislate, se advierte que, como ya se dijo, la carta de terminación del contrato permite establecer un incremento en los consumos efectuados por GOMEZ, pero no que no haya existido reconvenición del banco por ellos. Con todo, afirmar que el Tribunal ha debido concluir que ese aumento en las utilizaciones indebidas de las tarjetas de crédito, " como si se tratara de una patente de corso que el Banco le hubiese otorgado al empleado al no formularle ningún reclamo", no pasa de ser una conjetura de los recurrentes sin ningún apoyo en ese documento, lo que no se compadece con la seriedad de los fines que persigue el recurso de

casación.

6. Según lo dicen los recurrentes al desarrollar el sexto desacierto, de la carta de despido se deriva que el mal uso que el demandante dio a su tarjeta empresarial no originó del banco ningún reclamo relacionado con su rendimiento estrictamente laboral; mas, ya se ha dicho que ese documento no ofrece ningún elemento de juicio sobre el particular. No obstante, cabe advertir que determinar si la circunstancia de no haber existido vinculación entre la falta imputada y el rendimiento del trabajador, desde luego, es una cuestión que no tiene relación con la apreciación del documento.

7. Contrariamente a lo aseverado por los recurrentes al pretender explicar el séptimo desacierto, de la carta de terminación del contrato no se puede inferir que la tarjeta de crédito expedida a ORLNADO GOMEZ permitiera pagar todo tipo de gastos de su titular, porque en esa comunicación, tal como surge de la propia transcripción que de ella se hace en el cargo, se indicó que ese banco tenía dispuesto que "por ningún motivo se podrá utilizar en la compra de suministros de cualquier tipo, pago de suscripciones, pago de comidas y bebidas internas, avances en efectivo, gastos personales aunque se pretenda efectuar el reintegro con posterioridad" (folio 34).

8. En el documento que para los recurrentes fue erróneamente apreciado se indica efectivamente que el banco contaba con una Gerencia de Tarjetas, mas de esa sola circunstancia no es posible deducir, como puntualizan al desarrollar el octavo error, la existencia de las "amplias facultades de control" que ellos deducen, ya que tan solo es posible establecer la existencia de esa dependencia pero no sus funciones, ni mucho menos, con los alcances que le atribuye el cargo.

9. En cuanto al noveno error, afirman los recurrentes que el Tribunal no tuvo en cuenta que la mala utilización que GOMEZ le dio a la tarjeta de crédito no tiene relación con el objeto social del banco o con las actividades laborales a su cargo. Advierte la Corte que de la pieza probatoria que se dice fue mal apreciada no es posible establecer el objeto social del empleador y, además, que desde luego el Tribunal tuvo en cuenta que los consumos que efectuó el trabajador no tienen relación con sus funciones laborales y precisamente por ello fue que encontró que su despido no fue ilegal o ilícito.

10. Finalmente y en lo que atañe con el décimo yerro, en la carta de terminación del contrato se expresa " ... su jefe inmediato, el Vicepresidente Contralor, mediante comunicación del 14 de agosto de 1996, le pidió las explicaciones correspondientes a lo gastado por usted con su tarjeta empresarial en esos períodos" (folio 32).

Como es obvio, de esa sola alusión al jefe inmediato racionalmente no es dable "concluir que la empleadora tenía a su servicio un equipo altamente calificado para el control de la falta imputada al trabajador" (folio 49 de la Corte), como lo afirman los recurrentes.

Teniendo en cuenta que no demuestra ninguno de los diez errores que atribuye al ad quem, el cargo no prospera.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el 31 de enero de 2001 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso instaurado por LUZ ELENA GARZON MAURY en nombre propio y en representación de sus hijos JONATHAN ALEXANDER, ANDERSON STEVEN y LAURA CATALINA GÓMEZ GARZÓN contra el BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A., antes

BANCO COMERCIAL ANTIOQUEÑO S.A.

Costas del recurso extraordinario a cargo de la parte recurrente.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DIAZ

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER LUIS GONZALO TORO CORREA

GERMAN G. VALDES SANCHEZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

JESUS ANTONIO PASTAS PERUGACHE

Secretario



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

