SALA LABORAL

Magistrada ponente
Doctora BEATRIZ EUGENIA CASTRO GÓMEZ

EJECUTIVO SANCIÓN MORATORIA LEY 244 DE 1995 Revocatoria del mandamiento de pago por control oficioso de legalidad

TÍTULO EJECUTIVO POR MORA EN EL PAGO DE LAS CESANTÍAS. En el presente asunto, los ejecutantes presentaron como título base de recaudo, “Copia auténtica de las Resoluciones que contienen el valor de la cesantía pagada” y en algunos casos también el “Certificado de Cesantías”; documentos estos que en criterio de la Corporación, no constituyen título ejecutivo, toda vez que en cuanto a la indemnización moratoria, no aparece clara, expresa ni actualmente exigible como obligación demandada. “*Si estamos frente a un documento que no reúne las condiciones anteriormente indicadas, el Juez no debe proferir mandamiento de pago*”; en tanto no le es dable al operador jurídico acudir a razonamientos u otras circunstancias aclaratorias que no estén consignadas en el título.

Para la Sala no es dable la ejecución de obligaciones derivadas del incumplimiento en el pago del auxilio de cesantía respecto de un empleado público, **cuando la indemnización de que trata la ley no consta en documento alguno**; es decir, **no es expresa**, y se ha sometido a razonamientos jurídicos que hacen que **no sea nítida**, porque estaría violando la norma que consagra la existencia del título ejecutivo.

REVISIÓN OFICIOSA Y CONTROL DE LEGALIDAD DEL TÍTULO EJECUTIVO. En relación con las providencias mediante las cuales se libraron los respectivos mandamientos de pago y se ordenó seguir adelante con la ejecución, se duele el recurrente de que al encontrarse en firme, no podía la operadora jurídica hacer un estudio de legalidad al respecto, ni mucho menos una revisión oficiosa de las mismas.

No comparte esta Colegiatura dicha apreciación, pues entiende que es deber del juez, en cualquier estadio procesal y en tratándose de la acción ejecutiva, previo a advertir la falta de los requisitos de existencia y validez del título de recaudo ejecutivo o la inexistencia de este, declarar la nulidad.

En el caso de marras las Resoluciones por medio de las cuales se ordenó el pago del auxilio de cesantía a los ejecutantes o el certificado de cesantía, no pueden tenerse como título idóneo para demandar el pago de la indemnización moratoria; dado que allí no aparece nítida la obligación que se demanda; luego frente a este vacío no podía dictarse, válidamente, mandamiento de pago; irregularidad que observada por el juez, lo faculta para que en forma oficiosa efectúe los correctivos necesarios en cualquier momento, sin que ello implique el desconocimiento de la cosa juzgada, o de los principios de preclusión y congruencia; y menos aún violente los derechos de igualdad y acceso a la administración de justicia; por el contrario, pasar por alto tan protuberantes yerros, equivale a que el fallador esté ordenando la ejecutoria de sumas, sin ningún respaldo probatorio.

Ejecutivo Laboral 11001-30-05-026-2012-00082-01
Auto de fecha 16 de octubre de 2015

Para obtener la decisión íntegra puede hacer clic en el siguiente link:

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2233452/8368346/137-.+EJECUTIVO+MORATORIA+PAGO+CESANT%C3%8DAS+LEY+244+DE+1995+CONTROL+OFICIOSO+DE+LEGALIDAD.pdf/6760110d-a878-4ce1-979e-237c2ef6327d>

PENSIÓN SOBREVIVIENTES

VINCULACIÓN DE TERCEROS AL PROCESO. Si se observa que existe un tercero que pretenda el derecho pensional su vinculación debe realizarse como **INTERVINIENTE AD EXCLUDENDUM** más no como **Litisconsorte Necesario**. Observa la Sala que la señora Eunice Beatriz Cantillo Matos fue vinculada al proceso como Litisconsorte necesaria, sin embargo, tal figura procesal no era la adecuada, pues aquella pretendió ante la Entidad la sustitución pensional; luego, debió vincularse en calidad de Interviniente *ad-excludendum*, figura que no exige participación obligatoria, sino voluntaria, según las voces del artículo 53 del C.P.C.: «*Quien pretenda, en todo o en parte, la cosa o el derecho controvertido, podrá intervenir formulando pretensión frente a demandante y demandado...*».

Por tanto, resulta anti técnico y contrario a la ley procesal, el que se notifique al interviniente el auto admisorio de la demanda, y más aún, que se ordene su emplazamiento nombrándole un Curador ad-litem, porque con ello se le está obligando a actuar dentro del proceso. Lo que corresponde al Juez es citarlo o hacerle saber, acerca de la existencia del proceso, advirtiéndole que es discrecional su intervención. Cuando por el contrario, se le notifica el auto admisorio, entonces se le está vinculando como parte procesal, obligándolo a abandonar su condición de tercero, posición que sin embargo, le concede todos los derechos propios del actor.

Ahora bien, si el citado no acude a la Litis no pierde por ello la posibilidad de iniciar un proceso independiente, por eso la figura de esta tercería busca darle aplicación a los principios de celeridad y economía procesal.

Así las cosas, la intervención de la señora Eunice Beatriz Cantillo Matos, representada por Curador en este proceso, resulta violatoria del procedimiento judicial, lo que conduce entonces que en estricto sentido se le hayan violado los derechos al debido proceso, defensa e igualdad; razones suficientes para dejar sin efectos las decisiones del *a-quo* desde la Audiencia Pública celebrada el 19 de febrero de 2013, en cuanto tengan relación con la Litisconsorte; lo que no obsta para que en el futuro la señora Cantillo Matos tenga plena libertad de acudir a esta jurisdicción a reclamar el derecho ahora en discusión, si así lo estima pertinente.

Ordinario Laboral 11001-31-05-017-2012-00468-01
Sentencia de 21 de junio de 2015

Para obtener la decisión, puesto que fue pronunciada en audiencia, la copia del video se facilita a través de la relatoría.

VALORACIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL. Las precisiones hechas por la testigo en la declaración juramentada no pueden tenerse como prueba válida, pues claramente se aprecia que todo lo dicho lo olvidó al momento de rendir su testimonio; luego, ninguna credibilidad le merece a la Sala lo afirmado sobre la convivencia, pues en la primera oportunidad refirió que esta se había dado durante siete (7) años, pero dos años más tarde manifiesta que fue como mínimo durante veinte (20) años, y más extraño aún es que finalmente haya limitado la convivencia de la actora con el causante, desde la fecha del deceso de la cónyuge de éste, que si tal como aparece confesado en el hecho 3° de la demanda, ocurrió el 21 de diciembre de 2004, es forzoso concluir que la unión marital entre aquellos no pudo extenderse por más de 10 meses.

En conclusión, acerca de la convivencia en unión marital de hecho las versiones van desde una fecha indeterminada, a afirmar que esta se inició aproximadamente en el año 1985, en 1995, en 1998 según se dijo en el escrito genitor o con posterioridad al 21 de diciembre de 2004, esto es menos de 10 meses.

Se torna entonces contundente que la demandante, en su afán por tratar de demostrar la convivencia con el causante, recurrió a una serie de medios probatorios en diferentes épocas, al punto que perdió el control sobre ellos, luego, no es posible deducir una fecha determinada a partir de la cual se unieron como compañeros permanentes, de donde el requisito de convivencia durante los cinco (5) años anteriores a la muerte del pensionado, no alcanzó a acreditarse.

Ordinario Laboral 11001-31-05-015-2013-00637-01
Sentencia de 1° de diciembre de 2015

Para obtener la decisión, puesto que fue pronunciada en audiencia, la copia del video se facilita a través de la relatoría.

DESPIDO DE TRABAJADOR DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA

TRABAJADOR DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA Y RESPONSABILIDAD. *“En términos generales, el trabajador de dirección y confianza es aquel que dentro de la organización de la empresa se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa- trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador”* Sentencia CSJ, abril 22 de 1961.

A su vez la responsabilidad es un valor que está en la conciencia de las personas, que le permite tomar decisiones conscientes, asumiendo las consecuencias de esa decisión, y de responder ante los demás por ellas. Los empleados de una empresa tienen ciertas responsabilidades hacia ella y será más exigente cuanto más alto esté el trabajador en el organigrama de la misma. Por lo tanto los empleados, aparte de los requisitos requeridos para desempeñar el cargo, deben contar también con integridad, compromiso, ética y trabajo en equipo.

Cada empleado es responsable de conocer sus funciones y tareas asignadas, así como de su realización y, cuando tiene personal bajo su mando deberá garantizar que esos trabajadores dominen las habilidades necesarias para realizar la tarea a la cual se han comprometido. Por ello, el trabajo en equipo exige que los superiores tomen las iniciativas necesarias cuando se presenta una nueva tarea, una dificultad o imprevisto, en vez de evitarlas.

JUSTA CAUSA DEL DESPIDO. Para que el trabajador pueda justificar el despido del trabajador no le basta con demostrar que se ha incurrido en una falta, se requiere además que la conducta endilgada sea grave, pues el despido debe obedecer a principios como los de culpabilidad, graduación y proporcionalidad, que exigen observar i) el tipo de falta cometida, particularmente, si es leve, grave o gravísima; (ii) si el trabajador actuó con dolo o culpa; (iii) si con su comportamiento tenía la intención de incumplir los deberes a él exigibles o si, por el contrario no era éste su propósito, y (iv) la correspondencia entre la gravedad del hecho cometido y la severidad de la sanción o del despido impuesto.

DEFENSA DEL TRABAJADOR. Cuando la demandada citó al actor a audiencia de descargos con el fin de oír las razones que pudiera tener para justificar el descuido que ocasionó el grave accidente del derrame de crudo, le estaba con ello brindando la posibilidad de defenderse frente a la imputación que la empresa le hacía en ese momento, y la demandada, a su vez, obtenía la información necesaria para adoptar la medida que al final tomó.

La determinación del empleador de despedir al trabajador, decisión que en nuestra legislación no está contemplada como sanción y por tanto no se requiere acoger un procedimiento determinado, excepto cuando las normas convencionales lo establecen expresamente, situación que no corresponde al caso de autos. Sin embargo la jurisprudencia nacional ha propendido porque se le debe permitir a éste manifestar sus razones y presentar las pruebas que soporten sus argumentos, y fue lo que en efecto ocurrió con el demandante, motivo por el cual la Sala no encuentra que le hayan violado sus derechos fundamentales.

Ordinario Laboral 11001-31-05-023-2014-00188-01
Sentencia de 27 de octubre de 2015

Para obtener la decisión, puesto que fue pronunciada en audiencia, la copia del video se facilita a través de la relatoría.

ACCIDENTE DE TRABAJO

**Actuar imprudente o inseguro del trabajador en labores de alto riesgo –
Imprudencia Profesional**

La circunstancia de que el accidente de trabajo se hubiera producido por un acto imprudente e inseguro de la trabajadora, no puede exonerar de culpa a la empresa empleadora, por el contrario la agrava; pues precisamente la falta de elementos seguros para la prestación del servicio, se constituye en un factor que posibilita y acentúa la ocurrencia de hechos dañosos, quedando obligado entonces el empresario a extremar su diligencia y cuidado, de manera que cualquier omisión en ese punto significa y compromete su responsabilidad.

IMPRUDENCIA PROFESIONAL. Si la conducta del trabajador fue negligente, temeraria, anormal o grave, exonerará al empleador de su responsabilidad. En caso contrario, el empleador deberá responder por las consecuencias del hecho dañoso.

No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad del empleador la culpa no temeraria del trabajador, ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que despierta en el trabajador una labor que ha cumplido desde hace mucho tiempo sin riesgo alguno, o bajo la creencia que los ha superado.

La doctrina tiene sentado que el trabajador, como persona humana que es, en determinadas ocasiones se comportará como un imprudente profesional puesto que la monotonía y la habitualidad en la realización de las tareas hacen parte de la esencia misma del trabajo, lo que en no pocos casos, lo llevan a tomarse una confianza que lo hace abandonar las medidas de protección porque las considera innecesarias o, simplemente porque las olvida. Por ello el empleador debe prever el riesgo existente del que no es consciente el trabajador al verse expuesto a la ejecución de sus funciones. Esa habitualidad en el ejercicio de la labor conlleva necesariamente una excesiva confianza del empleado en su actuación, y por eso carece en ocasiones de una conciencia del riesgo asumido, pues la distracción, el cansancio, el despiste hacen que abandonen las protecciones cuidados que se deben tener en el ejercicio del oficio.

El empleador para exonerarse de la responsabilidad en caso de un infortunio laboral debe demostrar diligencia para prevenir o evitar su ocurrencia, máxime, en actividades de alto riesgo para la vida y la integridad del trabajador, donde si bien, no puede afirmarse que la culpa del empleador se presume, sí se compromete un grado superlativo de diligencia y cuidado, debiendo tomar las medidas que correspondan con la alta vulnerabilidad a que queda expuesto el trabajador en esta clase de actividades. Las medidas de seguridad en los eventos de actividades de alto riesgo no pueden corresponder a las de un oficio ordinario.

Ordinario Laboral 11001-31-05-013-2013-00227-01
Sentencia de 26 de mayo de 2015

Para obtener la decisión, puesto que fue pronunciada en audiencia, la copia del video se facilita a través de la relatoría.

IVAN ALFREDO FAJARDO BERNAL
Presidente

NAYLA JOHANA ALFONSO MOGOLLÓN
Relatora