



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL1141-2018

Radicación n.º 56420

Acta 10

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de abril de dos mil dieciocho (2018).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **PEDRO ENRIQUE CAMARGO MEZA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 16 de diciembre de 2011, en el proceso ordinario laboral que instauró contra la **Industria Colombiana de Llantas, ICOLLANTAS S. A.**

I. ANTECEDENTES

Pedro Enrique Camargo Meza llamó a juicio a Icollantas S.A. para que se le condene a reintegrarlo al mismo cargo que ostentaba al momento del despido, a uno similar o de superior categoría, sin solución de continuidad. Como consecuencia, pidió que se le paguen los salarios dejados de

percibir desde el 27 de marzo de 2007 hasta que se hiciera efectivo su reintegro, los incrementos legales y convencionales; las prestaciones sociales legales y convencionales, concretamente, la prima extralegal de vacaciones por antigüedad y la prima extralegal de navidad; los auxilios de nacimiento, de defunción, de educación, de anteojos y por calamidad doméstica y los aportes a seguridad social.

De manera subsidiaria, solicitó el pago *«de la diferencia que se le quedó a deber en las prestaciones sociales legales y extralegales que se liquidaron y en la indemnización por terminación [...] sin justa causa»*, el daño emergente causado a él y a su familia como *«vivienda, salud, educación»*; los perjuicios morales causados, la indexación y las costas del proceso (f.º 5).

Para fundamentar sus peticiones, informó que laboró al servicio de la demandada entre el 29 de enero de 1980 y el 27 de marzo de 2007, mediante contrato a término indefinido; que el último cargo desempeñado fue el de técnico de mantenimiento; que el último salario básico mensual devengado ascendía a la suma de \$2.341.590; que fue despedido de forma unilateral y sin justa causa, invocándose como causal de terminación de su relación laboral la Resolución 002140 del 21 de noviembre de 2006 emitida por el Ministerio de la Protección Social, mediante la cual se autorizó el despido colectivo de 118 trabajadores así: *«53 de Chusacá-Bogotá; 55 de Cali y 10 empleados»*.

Explicó que está afiliado al sindicato Sintraicollantas y, por ende, es beneficiario de las convenciones colectivas suscritas con la empresa; que la organización sindical se opuso a la materialización del despido colectivo, adelantando actuaciones tendientes a desconocer dicha autorización, entre ellas, la interposición de una acción de nulidad y otra de tutela y solicitando la convocatoria de un comité de conciliación, al que no accedió la demandada.

Agregó que la empresa, antes y después de obtener la autorización para despedirlo, ha vinculado a contratistas independientes a través de cooperativas de trabajo asociado a fin de efectuar labores permanentes de planta, *«lo que hace presumir que se despidió al actor para reemplazarlo por personal tercerizado»* (f.º 7); que fue despedido con más de 50 años de edad y 27 años de servicios prestados, con lo que desconocieron sus derechos a la estabilidad laboral y a adquirir una pensión; que la liquidación de las prestaciones sociales se hizo con base en un salario inferior al que realmente devengaba; que al tener fuero de antigüedad conforme a la Ley 50 de 1990 tiene derecho al reintegro (f.º 2 a 14) y que el despido le produjo daños morales *«ante la inseguridad que representa su futuro y el de su familia sin trabajo y faltándole 10 años para pensionarse»* (f. 8).

Al contestar la demanda, el apoderado judicial de Icollantas S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones invocadas en su contra. Respecto de los hechos, aceptó como

ciertos los relacionados con la existencia de un vínculo laboral con el demandante en los periodos por él señalados, el último cargo desempeñado, el salario devengado, la autorización de despido colectivo proferida por el Ministerio de la Protección Social y la oposición del sindicato a tal determinación; los demás, dijo no ser ciertos o no constarle.

Explicó que en la desvinculación del actor medió autorización expresa del Ministerio de Protección Social, lo que, a su juicio, constituye una justa causa de terminación del contrato de trabajo y que, dicho procedimiento de despido colectivo contó con las garantías necesarias para la participación activa, tanto de los trabajadores como del sindicato de base, incluso, con la posibilidad de analizar las implicaciones económicas de tal determinación, con lo cual se les garantizó el debido proceso. Negó que la empresa estuviera contratando labores de carácter permanente mediante cooperativas de trabajo asociado, asunto que, en todo caso, indicó, corresponde probar a la parte demandante.

En su defensa propuso las excepciones de falta de jurisdicción y competencia, prescripción y/o caducidad de tres meses para la pretensión de reintegro, improcedencia por falta de respaldo legal, improcedencia e ilegalidad de las pretensiones, cobro de lo no debido y/o inexistencia de la obligación, falta de título y causa para pedir, prescripción y/o caducidad; compensación y/o pago, imposibilidad de cumplir con las pretensiones, buena fe y la *innominada* (f.º 129 a 143).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintidós Laboral adjunto de Cali, mediante fallo del 16 de septiembre de 2011, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra, declaró probadas las excepciones de cobro de lo no debido e inexistencia de la obligación e impuso costas a la parte demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte actora, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 16 de diciembre de 2011, confirmó la sentencia de primera instancia e impuso costas a la parte demandante.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que la solicitud de reintegro elevada por el actor, la cual debía entenderse enmarcada en los términos de la convención colectiva de trabajo, no era procedente teniendo en cuenta que su despido se fundó en la autorización emitida por el Ministerio de la Protección Social para efectuar despidos colectivos, decisión que goza de presunción legalidad mientras que no sea suspendida o anulada por la jurisdicción contencioso administrativa.

Indicó que si bien en el recurso de apelación se alegó que actualmente existen trabajadores tercerizados que se encuentran desempeñando las mismas funciones que ejerció el actor, el juez laboral no tiene competencia para calificar

los hechos en los que se basó la empresa para solicitar la autorización del despido colectivo, lo que compete a la justicia contencioso administrativa, por lo que resulta indiferente en este caso *«la prueba testimonial que señala que el cargo desempeñado por el actor viene siendo desempeñado (sic) por medio de terceros cooperados»* (f.º 15).

Es decir, concluyó que frente a las situaciones reguladas por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, esto es, determinar si un despido colectivo de trabajadores es ineficaz, lo primordial es determinar si el mismo fue calificado por el Ministerio de la Protección Social *«de manera que si encuentra en el expediente el acto correspondiente que así lo califique, no puede jamás desconocer esa calificación, puesto que el legislador no se lo permite»* (f.º 15). Para apoyar esta apreciación, citó la sentencia CSJ SL 12 mar. 1993, rad. 5531.

Adujo que, en todo caso, si en gracia de discusión se considerara la posibilidad del actor de ser reintegrado en su empleo en virtud de lo previsto en la convención colectiva de trabajo de la que alega ser beneficiario, dicha pretensión tampoco es procedente, en tanto ese beneficio convencional, sólo está consagrado para los trabajadores de Chusacá y distritos y no para trabajadores de planta de la ciudad de Cali. Añadió que el despido colectivo no es una causa justa de terminación del contrato de trabajo, por lo que se genera el derecho a obtener el pago de la indemnización legal respectiva y que el *«trámite convencional para despedir no se aplica en caso de despidos colectivos pues la fuente de este*

despido es la ley, sin que la convención colectiva pueda entrar a regular el tema» (f.º 18 cuaderno del Tribunal).

Por último, desestimó las solicitudes de reajuste salarial, diferencias en el pago de prestaciones sociales e indemnización y el reconocimiento del daño moral.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y acceda a las pretensiones invocadas en la demanda inicial.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual fue objeto de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial por la vía indirecta, en el concepto de infracción directa, por «*omisión en la aplicación*» de los artículos 467, 469, 470, 471, 477 del Código Sustantivo del Trabajo.

Estima que el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

No dar por demostrado estándolo, la existencia efectividad (sic) de la convención colectiva de trabajo que obra a folios (22 a 111) del proceso, al interpretar que el reintegro convencional solo ampara a los trabajadores de Chusacá y de Distritos, dejando por fuera como el caso del demandante a los de planta de producción de Cali.

No darle el valor probatorio adecuado o correcto que tienen los testimonios de los señores EFRAIN VALENCIA REYES (f.º 433 a 435), WILLIAM ROJAS NOVOA (f.º 435 a 436) y haber dejado de valorar las resoluciones Nos. 002140 del 21 de noviembre del 2006 (f.º 299 a 307), 000019 del 5 de enero (sic) de 2007 (f.º 547 a 550) y 0700 del 13 de marzo de 2007 (f.º 3094 (sic) a 331), todas del Ministerio de la Protección Social, frente al tema de la tercerización.

Para demostrar el cargo, indica que el Tribunal incurrió en una interpretación equivocada de las resoluciones emitidas por el Ministerio de la Protección Social en lo atinente al tema de los despidos colectivos, pues si bien es cierto el juez laboral no puede anular una autorización emitida en ese sentido, sí debe verificar que el cargo que ejerce el trabajador que va a ser despedido, desaparecerá de la planta de personal. Sobre el particular, cita la sentencia CSJ SL, 19 sep. 2007, rad.31686.

Estima que el yerro que cometió el *ad quem* es manifiesto, pues «no tendría sentido que la autoridad administrativa autorizara el despido colectivo si la empresa no suprime los cargos y, por el contrario, los mantiene y continúa existiendo el mismo, solo que atreves (sic) de trabajadores tercerizados o cooperados». En consecuencia, considera

necesario el examen de los testimonios rendidos por Efraín Valencia Reyes y William Rojas Novoa, quienes fueron enfáticos en relatar que el departamento de mecánica de la empresa opera a través de una firma tercerizada y que la única intención del despido fue terminar con el contrato directo existente con los trabajadores de planta. A su juicio «el juez [...] no tomó en cuenta [...] que el despido masivo no cumplió con la filosofía y principios que señala la sentencia atrás invocada [...]» (f.º 15).

VII. RÉPLICA

La empresa accionada, en oposición al cargo, manifiesta que la demanda adolece de varios defectos de técnica. En primer lugar, indica que no existe ninguna modalidad de casación denominada «*omisión en la aplicación*» y que, en todo caso, de entenderse que a la que se quiso hacer referencia en la censura fue a la de infracción directa, dicha modalidad no puede formularse a través de la vía indirecta.

Agrega que la efectividad de la convención colectiva de trabajo corresponde a un criterio jurídico y no fáctico; que la censura no justifica los supuestos errores fácticos en los que habría incurrido el Tribunal al apreciar las pruebas denunciadas y que, en todo caso la prueba testimonial no es calificada en esta sede; que los elementos se denuncian por una supuesta omisión en su valoración, pero al momento de sustentar el cargo el reproche se dirige a cuestionar la interpretación que de ellos se dio, lo cual resulta

contradictorio y que, en realidad, sus argumentos se asemejan más a un alegato de instancia.

Por lo demás, considera que el Tribunal sí valoró la cláusula tercera de la convención colectiva de trabajo, pues, de hecho, hace expresa alusión a ella, sólo que al demandante no le es aplicable, de una parte, porque es un trabajador perteneciente a la planta de Cali y, además, porque que en su despido medió una autorización expresa del Ministerio de la Protección Social, de manera que, incluso, de existir una cláusula que contemple el reintegro, la decisión sería la misma pues *«el derecho extralegal no podría prevalecer frente a la autorización del despido»*.

VIII. CONSIDERACIONES

Debe recordarse que, conforme al sistema constitucional y legal, la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades que, más que un culto a la técnica, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso, constituyen su debido proceso y son imprescindibles para que este no se desnaturalice. De ahí que al evidenciar falencias de tal orden que, además, resulten insuperables, la prosperidad del ataque no tiene lugar (CSJ SL8293 -2017). Circunstancia que se advierte en este caso, tal como se demuestra a continuación:

1. Aunque la censura refiere como modalidad de violación la infracción directa de la ley, que se produce cuando el sentenciador ignora la existencia de una norma o

se rebela contra ella y se niega a reconocerle validez, lo cierto es que dicho concepto, en principio, es ajeno a los aspectos probatorios y por lo mismo puede acusarse dentro de la vía del puro derecho, salvo que se configure esa falta de aplicación de una norma, como una modalidad de aplicación indebida, cuando el cargo está orientado por la vía indirecta y bajo el supuesto que el error manifiesto de hecho atribuido a la decisión atacada, pueda originar que se deje de aplicar la disposición legal que regula el caso (CSJ SL 24. may. 2000, rad. 12804 y CSJ SL 28 nov. 2001, rad. 16145), que no es el asunto que nos ocupa.

2. Dentro de las pruebas denunciadas el recurrente menciona las Resoluciones 00240, 000019 y 0700 emitidas por el Ministerio de la Protección Social, precisando que existió «*una errada interpretación*» en el caso de los despidos colectivos y que esa equivocación para el asunto en controversia, de manera específica se aprecia respecto de las resoluciones atrás citadas.

No obstante, aparte de esa manifestación, la censura no incluye un solo argumento a partir del cual se pueda inferir en qué consistió el supuesto yerro valorativo del Tribunal o cuál habría sido el alcance que dichos actos administrativos tuvieron en la decisión cuestionada.

Al respecto, la Corte ha dicho que en estos eventos en que el cargo se encauza por la vía indirecta, no basta referirse al contenido de las pruebas, sino que debe confrontarse el juicio probatorio vertido en la sentencia recurrida contra la

lectura que, de manera unívoca, se desprende de las pruebas habilitantes y sobre las cuales se soporta la decisión (CSJ SL 16 nov. 2005, rad. 26070). Pese a ello, ninguna de estas reflexiones fue puesta de presente en la censura, pues, en realidad, lo único que se hizo fue mencionar las resoluciones y sus fechas, sin aducir ninguna otra consideración adicional; omisión que impide avizorar la incidencia que dichos elementos de prueba tuvieron en el sentido del fallo atacado y, lo que resulta más relevante, cómo tales imprecisiones conllevaron la comisión de los errores de hecho denunciados pues, en todo caso, no se advierte la conexidad entre éstos y tales actos administrativos.

Con todo, las resoluciones a las que hace alusión el censor son aquellas mediante las cuales el Ministerio de la Protección Social autorizó el despido colectivo de 118 trabajadores de la Industria Colombiana de Llantas (f.º 299 a 304) y aquellas que confirmaron, en sede de reposición y de apelación, dicha determinación (f.º 305 a 331). De su análisis, entonces, no podrían inferirse los supuestos errores imputados al Tribunal, consistentes en haber dado un alcance equivocado a la garantía de estabilidad convencional y no tener en cuenta que su cargo no fue suprimido luego del despido colectivo, circunstancias que el mismo actor hace depender de la supuesta valoración equivocada de la convención colectiva de trabajo y de la prueba testimonial, que no de estos actos administrativos.

3. Por lo demás, en la otra parte de la argumentación el actor reprocha la indebida valoración probatoria de los

testimonios que, a su juicio, permitían acreditar que, luego del despido colectivo, su cargo siguió haciendo parte de la planta de personal de la empresa sólo que, a través de la celebración de contratos con cooperativas de trabajo asociado lo que, en su criterio, deslegitima la autorización dada por el Ministerio de la Protección Social.

Como se sabe, esas declaraciones de testigos, por su naturaleza, no son idóneas para soportar la existencia de yerros fácticos en esta sede, por lo que no es posible abordar su estudio, al menos no sin que previamente se acredite error de hecho alguno con cualquiera de las tres pruebas calificadas en casación, esto es, el documento auténtico, la confesión judicial y la inspección judicial, conforme a la restricción legal contenida en el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, lo que, como se vio, no ocurre en este caso.

4. Así las cosas, la Corte considera que el recurso no satisface las cargas mínimas de precisión y demostración exigidas. Así, aunque el cargo fue propuesto por la vía indirecta, al momento de fundamentarlo, el actor incurre en un claro defecto de motivación, pues no incluye un solo reparo a través del cual controvierta el haz probatorio o las conclusiones fácticas que constituyeron el fundamento de la decisión de segundo grado, como era su deber.

Los únicos alegatos contenidos en la censura son en realidad apreciaciones particulares y subjetivas de la forma en que el Tribunal debió haber valorado las pruebas obrantes

en el proceso, que, además, refieren pruebas no calificadas en casación, lo que imposibilita su estudio. De su análisis, además, no se aprecia ningún elemento que demuestre la comisión de alguno de los dos errores de hecho denunciados, carga que le competía al actor si su propósito era desvirtuar la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia cuestionada.

En realidad, cuando la violación de la ley sustancial se pretende derivar de la mala valoración de las pruebas, el impugnante debe exponer en forma clara lo que la prueba acredita y en qué consiste la errónea apreciación del juzgador; demostración que debe hacer mediante un análisis razonado y crítico de los medios probatorios, confrontando la conclusión que se deduzca de ese razonamiento con las conclusiones acogidas por el fallador de segundo grado (CSJ, SL 23, ag. 2001, rad. 16148). Si no lo hace, incumple una carga que solo a él le compete, lo que conduce a la falta de prosperidad de sus acusaciones.

5. Sin perjuicio de que el cargo no logra desvirtuar ninguno de los fundamentos de la sentencia de segundo grado, dada su deficiente argumentación, debe recordarse que el Tribunal absolvió a la entidad demandada de la pretensión de reintegro elevada por el actor, sobre la base de dos argumentos esenciales: el primero, tratarse de un despido colectivo soportado en una autorización legal emitida por el Ministerio de la Protección Social que goza de presunción de acierto y de legalidad y que no es posible

entrar a cuestionar por el juez laboral; el segundo, no serle aplicable al actor, el beneficio de estabilidad laboral consagrado en la convención colectiva, que restringe el reintegro a aquellos trabajadores pertenecientes a las plantas de Chusacá y distritos.

En cuanto a lo primero, se observa que, en el fondo, el recurrente pretende promover una discusión en la que se entre a valorar la veracidad de los motivos que invocó la entidad accionada al solicitar al ministerio una autorización para realizar un despido colectivo, debate que, en realidad, se surtió en el curso de otras instancias, como lo fueron los recursos de reposición contra la resolución de autorización emitida por el Ministerio de la Protección Social o la instauración de la acción de nulidad contra dicho acto administrativo -la cual, como se dijo desde la demanda inicial, fue promovida por el sindicato de la empresa- por lo que no resulta admisible que se persiga deslegitimar una autorización que, en principio, estuvo soportada en razones de conveniencia y de sostenibilidad financiera y que fueron tenidas por acreditadas por parte de la autoridad competente.

Adicional a lo anterior, la Sala comparte los argumentos expuestos por el Tribunal, en el sentido de que no es admisible oponer circunstancias particulares del personal de trabajadores de la empresa para evitar el despido colectivo, precisamente porque dicha figura persigue que el empleador pueda mejorar la productividad de la empresa como unidad

de explotación económica teniendo en cuenta diversos fenómenos de la economía y no amparar situaciones concretas de cada trabajador, de modo que una vez estudiadas por el ministerio o autoridad administrativa encargada las situaciones aducidas por aquel en cada caso y emitida la respectiva autorización, no le es dable al juzgador desconocerla o limitar sus efectos (CSJ SL 8024-2014), como al parecer pretende sugerirlo la censura cuando afirma que lo que en realidad motivó el despido fue desconocer los derechos laborales de sus trabajadores, sin que se evidencie ninguna prueba apta de estudiar en esta sede que demuestre esa circunstancia.

Además, como el censor pretende probar que su cargo permaneció en la planta de personal de la empresa luego de efectuado el despido colectivo y para ello hace alusión a las declaraciones que se recibieron durante el trámite de las instancias, al no tratarse de prueba calificada en casación no es posible abordar su estudio, más aún si se tiene en cuenta que en la sentencia el Tribunal no cometió una indebida valoración de la prueba testimonial –como lo sugiere la censura- sino que consideró que su estudio era innecesario, al prevalecer en este caso razones administrativas que justificaban la desvinculación de 118 trabajadores, aspecto que al no ser cuestionado en esta sede, deja indemne la presunción de acierto y de legalidad que ampara la sentencia.

Ahora, respecto al alcance dado a la convención colectiva de trabajo, baste indicar que, en lo que se refiere a

la posibilidad de reintegro prevista en esta misma convención colectiva, la Corte en sentencia CSJ SL 9 jun. 2010, rad. 36912, explicó que resulta razonable que se entienda que, en sus estrictos términos, la misma sólo es aplicable a aquellos trabajadores pertenecientes a la planta de Chusacá o distritos. Sobre el particular, indicó:

Al examinar la disposición extralegal reproducida, observa la Corte, que el Tribunal, no incurrió en los desaciertos fácticos denunciados y, menos aún, violó preceptiva sustancial alguna, pues la inferencia que de su texto derivó no luce disparatada e irracional, sino, que, por el contrario, refleja un entendimiento razonable y convincente, en el sentido de que el derecho al reintegro previsto en el parágrafo 3.2. del artículo 3º, está circunscrito a los trabajadores de la “PLANTA DE CHUSACA Y DISTRITOS”, más no a la generalidad de los servidores de la empresa.

La Corte ha venido considerando tradicional e inveteradamente, que en sede de casación no puede invalidarse la interpretación de una norma convencional hecha el fallador de alzada, si ese entendimiento encaja dentro de las posibilidades hermenéuticas de su texto, pues ello, antes que implicar la comisión de un dislate protuberante, representa más bien el ejercicio de la potestad dada a los jueces del trabajo por el artículo 61 del C. P. del T. y de la S. S. para formar libremente su convencimiento.

Desde esa perspectiva, la decisión del Tribunal, se reitera, es formalmente válida, en cuanto no se rebela contra el contenido de la cláusula convencional hasta el punto de alterarla por completo, sino que, resulta razonable, lo que descarta la existencia de un dislate fáctico con fuerza suficiente para enervar la sentencia recurrida, en lo que al reintegro se refiere.

Ante este panorama, la Sala advierte que el actor pretende soportar la prosperidad del único cargo planteado en el cuestionamiento general e indiscriminado de unas resoluciones aportadas al proceso; en la acusación de testimonios que son prueba no calificadas en casación y, sobre todo, en una ausencia total de argumentación

tendiente a constatar el indebido ejercicio valorativo de esos elementos de juicio y sugerir, en su reemplazo, una apreciación coherente y razonable de los mismos, circunstancias que conllevan, ineludiblemente, al fracaso de su censura.

Por lo anterior, el cargo se desestima.

Costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte actora. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$3´750.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 16 de diciembre de 2011, en el proceso que instauró **PEDRO ENRIQUE CAMARGO** contra la Industria Colombiana de Llantas, **ICOLLANTAS S. A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS