

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO
Magistrado ponente

SL1275-2016
Radicación n.º 43846
Acta 04

Bogotá, D. C., nueve (09) de febrero de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de los señores **BERTULFO ORTIZ CARDONA, HERNÁN MARINO RIASCOS MUÑOZ, MARÍA PATRICIA ARCINIEGAS ÁLVAREZ, CARLOS ARTURO AZA URBANO, MARÍA STELLA MOYA CONTRERAS, VÍCTOR MANUEL BLANCO ZULUAGA, CARLOS HUMBERTO QUIÑONES MICOLTA, LEYDA PÉREZ ROMERO, ELCY CUADROS VERGARA, LUDIVIA SÁNCHEZ MARQUEZ, LUZ DARY ACEVEDO y MARÍA MAGNOLIA BURGOS MORALES,** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el 16 de septiembre de 2009, dentro del proceso ordinario adelantado en contra de **GILLETTE DE COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Para los fines que interesan a la decisión del recurso de casación, debe señalarse que los recurrentes presentaron demanda ordinaria laboral en contra de Gillette de Colombia S.A., con el fin de obtener que se declarara que dicha sociedad cerró ilegalmente una de sus plantas de producción y despidió colectivamente a todos los trabajadores, de manera que las actas de conciliación por ellos suscritas son nulas, por recaer sobre una causa ilícita, violar el debido proceso y tener vicios en el consentimiento. Como consecuencia de lo anterior, solicitaron que se dispusiera su reintegro a los cargos que desempeñaban en el momento de su retiro, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. En subsidio, pidieron el pago de los perjuicios materiales y morales que les fueron causados.

Señalaron, para tales efectos, que estuvieron vinculados con la empresa demandada, a través de contratos de trabajo a término indefinido, de la siguiente manera:

BERTULFO ORTIZ CARDONA: Desde el 1 de agosto de 1985 hasta el 30 de agosto de 2001, en el cargo de operario mecánico II y con un salario igual a \$2.054.441.

HERNÁN MARINO RIASCOS MUÑOZ: Desde el 3 de febrero de 1997 hasta el 15 de septiembre de 2001, en el

cargo de operario mecánico II y con un salario igual a \$1.276.973.

MARÍA PATRICIA ARCINIEGAS ÁLVAREZ: Desde el 10 de enero de 1979 hasta el 31 de enero de 2001, en el cargo de operaria de ensamble kilométrico y con un salario igual a \$1.287.225.

CARLOS ARTURO AZA URBANO: Desde el 1 de diciembre de 1973 hasta el 31 de enero de 2001, en el cargo de operario I moldeo y con un salario igual a \$1.434.947.

MARÍA STELLA MOYA CONTRERAS: Desde el 15 de septiembre de 1980 hasta el 31 de enero de 2001, en el cargo de operaria parker y con un salario igual a \$1.337.711.

VÍCTOR MANUEL BLANCO ZULUAGA: Desde el 9 de febrero de 1969 hasta el 30 de agosto de 2001, en el cargo de mecánico de producción I y con un salario igual a \$2.137.663.

CARLOS HUMBERTO QUIÑONES MICOLTA: Desde el 23 de noviembre de 1979 hasta el 15 de septiembre de 2001, en el cargo de operario mecánico III y con un salario igual a \$2.205.891.

LEYDA PÉREZ ROMERO: Desde el 22 de noviembre de 1971 hasta el 28 de febrero de 2001, con un salario igual a \$2.054.441.

ELCY CUADROS VERGARA: Desde el 18 de mayo de 1981 hasta el 15 de agosto de 2001, en el cargo de operaria I y con un salario igual a \$1.867.329.

LUDIVIA SÁNCHEZ MARQUEZ: Desde el 2 de agosto de 1979 hasta el 28 de febrero de 2001, en el cargo de operaria II y con un salario igual a \$1.241.379.

LUZ DARY ACEVEDO: Desde el 1 de junio de 1981 hasta el 15 de agosto de 2001, en el cargo de operario I y con un salario igual a \$1.700.535.

MARÍA MAGNOLIA BURGOS MORALES: Desde el 17 de abril de 1972 hasta el 15 de agosto de 2001, en el cargo de operaria I y con un salario igual a \$1.844.982.

Igualmente, que debido al cierre de sus áreas de producción, la sociedad demandada les ofreció un *«plan de retiro voluntario»*, por medio del cual los invitó a dar por terminados sus contratos de trabajo, por mutuo consentimiento; que dicho plan fue impuesto a todos los trabajadores de la empresa, quienes, bajo la coacción de que fueron víctimas, se vieron en la obligación de aceptarlo y de dar por terminados sus vínculos laborales, de común acuerdo; que, dentro de ese contexto, presentaron la renuncia a su cargo, como les había sido exigido, y suscribieron sendas actas de conciliación sobre sus derechos; que los formatos de los planes de retiro eran idénticos y existían facilitadores que los presionaron

psicológicamente para aceptar las condiciones allí previstas, de manera que sus renunciaciones no fueron libres ni voluntarias, sino que estuvieron viciadas por fuerza; que les ocasionaron perjuicios cuantiosos, porque llevaban más de 20 años trabajando al servicio de la misma empresa y no tenían las condiciones para encontrar otro empleo, o para percibir una pensión de jubilación; que en realidad ocurrió un despido colectivo, disfrazado con otras figuras, que no estuvo antecedido por los procedimientos legales establecidos para llevarlo a cabo y que conlleva a que sus desvinculaciones deban reputarse nulas.

La sociedad convocada al proceso se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió como ciertos los hechos relacionados con la existencia de las relaciones laborales y sus términos, así como el ofrecimiento de planes de retiro y la celebración de los acuerdos de conciliación. Frente a los demás hechos, expresó que no eran ciertos. Arguyó que los contratos de trabajo de los demandantes habían sido terminados de manera válida, por el mutuo consentimiento entre las partes, reflejado en actas de conciliación, que habían sido suscritas de manera libre y voluntaria. Propuso las excepciones de cosa juzgada, conciliación, transacción, carencia de derecho, carencia de acción, carencia de causa e inexistencia de la obligación, pago de lo debido, compensación, prescripción y caducidad.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Tramitada la primera instancia, el Juzgado Sexto Laboral de Descongestión del Circuito de Cali profirió fallo el 29 de mayo de 2009, por medio del cual absolvió a la demandada de todas y cada de una de las pretensiones consignadas en la demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, a través de la sentencia del 16 de septiembre de 2009, confirmó la decisión emitida por el juzgador de primer grado.

Para justificar su decisión, el Tribunal estimó que el problema jurídico que debía resolver estaba dado en *«...determinar si el acuerdo suscrito entre los demandantes y la compañía GILLETTE DE COLOMBIA S.A. adolece de vicios generadores de nulidad. En caso en que dicha hipótesis sea afirmativa, solicita la abogada recurrente se declare la ineficacia del acto jurídico objetado, reintegrando el estado de cosas laborales a la situación en la que se encontraban antes de que fuera pactado, es decir, reintegrando a los trabajadores a sus cargos y condenando a la demandada les (sic) canceles (sic) los salario (sic) dejados de devengar durante el tiempo que estuvieron separados de sus antiguos puestos de trabajo.»* Destacó también que el principal fundamento de los demandantes era que la sociedad demandada había elaborado los planes de retiro con el fin

de eludir la garantía que, para despidos colectivos, prevé el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, de solicitar permiso al Ministerio de Trabajo.

Dicho ello, se remitió a los acuerdos de conciliación suscritos entre las partes y advirtió que allí los trabajadores habían renunciado libremente a sus puestos de trabajo, además de que habían declarado a paz y salvo a su empleadora por todas las acreencias laborales que ahora reclamaban. Indicó también que en el expediente obraba prueba de que los demandantes habían aceptado los planes de retiro voluntario, de manera que *«...no fue sólo el acto que otorgaron los actores que tenía como objeto el retirarse de la empresa demandada, sino que fueron 3: una aceptación, la carta de renuncia y la conciliación ahora objetada. Se advierte además, que entre la firma de cada documento, (aceptación de acuerdo, renuncia y conciliación) transcurrieron varios días, de forma que los demandantes contaron con el tiempo necesario para hacer un análisis concienzudo de lo que se les proponía, evaluando las ganancias y pérdidas del acuerdo propuesto.»*

Agregó que los acuerdos de conciliación habían contado con la mediación de la autoridad de trabajo y no era posible *«...deducir que medió algún tipo de presión o coacción que llevara a los actores a suscribir el acto conciliatorio. La presencia de la autoridad competente, cuya función es vigilar y controlar que el acto que se firma no vulnere los derechos de los trabajadores, es un elemento que otorga plena validez al acto, dotándolo de los efectos de*

COSA JUZGADA.» En apoyo de sus reflexiones, reprodujo apartes de decisiones emitidas por esta Corporación, que no identificó y, finalmente, sostuvo:

En este orden de ideas, no está facultada la instancia para entrar a interpretar la demanda en dirección a establecer si hubo o no un vicio del consentimiento en la conciliación, el que, como ya lo ha reiterado la jurisprudencia, no se presume, sino que debe probarse y por supuesto, alegarse. Además, la distancia temporal entre la firma de los documentos referidos contribuye a desvanecer el argumento de la apoderada recurrente, en cuanto afirma que hubo coacción e intimidación por parte de los directivos de la empresa hacia los demandantes, para que éstos firmaran los multicitados actos. Al respecto se recuerda que se entiende por fuerza aquella que se ejerce contra una persona para obligarla a realizar algo que no quiere por medios que no puede resistir. Para que la manifestación de la voluntad se encuentre viciada por fuerza, el artículo 1513 exige que ésta sea capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, claro está, teniendo en cuenta su edad, sexo y demás características psíquico-físicas. En este sentido, quien la aduce debe probar que ha sido sometido a un justo temor de verse expuesto a un mal irreparable y grave. En otras palabras, que la intensidad del acto violento es proporcional a la repercusión en el ánimo de la persona.

Cabe agregar que en el segundo inciso del artículo en comento, el legislador aclara que el temor reverencial, entendido como aquel que surge de las relaciones de subordinación, sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento. De manera que el respeto y sumisión propio de la relación entre patrono y trabajador, no es suficiente para viciar por fuerza el consentimiento.

Por otra parte aduce la abogada recurrente que hubo nulidad en el acogimiento al plan de retiro ofrecido por el empleador. Sobre lo anterior aclara la Sala, que dicho acto negocial es autónomo a la conciliación, teniendo la calidad de preparatorio en la medida en que por si (sic) solo no tiene la connotación suficiente para dar por terminado el contrato, ni tampoco constituye un requisito inherente a la conciliación.

Se tiene entonces que la conciliación celebrada en debida forma impide a la Sala entrar a revisar los hechos que rodearon la renuncia, por haber sido objeto de conciliación por los extrabajadores, tal y como se transcribió líneas atrás; es así como debe respaldarse la decisión de primera instancia, al ratificar que la conciliación está plenamente vigente y produce los efectos de cosa juzgada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el apoderado de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case totalmente la sentencia recurrida y que, en sede de instancia, revoque las decisiones de primera y segunda instancia, para que, en su lugar, declare que la sociedad demandada cerró ilegalmente su planta de producción y despidió colectivamente a sus trabajadores, además de que las actas de conciliación suscritas son nulas, por causa ilícita y por la existencia de vicios del consentimiento, por lo que se debe reintegrar a los

demandantes a sus puestos de trabajo, con el consecuente pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

Con tal propósito, formula tres cargos, por la causal primera de casación laboral, oportunamente replicados y que pasan a ser analizados por la Corte.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia del Tribunal de violar la ley sustancial, por la vía directa, «(...) *por INTERPRETACIÓN ERRÓNEA de los artículos 466 del CS.T., subrogado por el art. 66 de la Ley 50 de 1990; Decreto Ley 2351 de 1965 artículo 9º y art. 40, este subrogado por el art. 67 de la Ley 50 de 1990; Decreto Reglamentario 1373 de 1966 en su art. 5º; Artículo 42 de la ley 794 de 2003, artículo 1º del Decreto 2282 de 1989 y en relación con los artículos 1502 del C.C. 210 y 392 del C.P.C., artículo 47 literal d) del Decreto 2127 de 1945; Art. 29 y 53 de la Carta Política.*»

Para darle sustento a su acusación, el censor aclara que no discute los supuestos fácticos relacionados con la existencia de las relaciones laborales de los demandantes y el hecho de que suscribieron actas de conciliación con la demandada. Asimismo, que lo que sí es motivo de controversia es la validez de los referidos acuerdos.

A continuación, precisa que, de conformidad con lo establecido en el artículo 1502 del Código Civil, la «causa»

hace parte de las condiciones de validez de un acuerdo de conciliación y que, en determinados casos, puede recaer en la ilicitud, porque *«(...) el motivo que haya inducido a la celebración de dicho acto atente contra la Ley, la moral, el orden público o las buenas costumbres.»* Menciona, igualmente, que la sanción para dicha irregularidad, según las previsiones del artículo 1741 del Código Civil, es la nulidad absoluta del acuerdo, pues ese vicio es sustancial y no formal, además de que puede ser alegado por cualquiera de las partes.

Explica que, en este caso, el verdadero motivo que tuvo la demandada para celebrar acuerdos de conciliación con sus trabajadores fue quebrantar el debido proceso establecido en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, pues aceptó e hizo pública su decisión de cerrar su planta de producción y, a la vez, no adelantó, como debía, la autorización para realizar dicha acción, ante el Ministerio de Protección Social. En ese sentido, agrega, la intención de la demandada fue buscar una alternativa que vulneraba la ley y coartar la libertad del trabajador, cuyo consentimiento estuvo viciado.

Transcribe el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y alega que *«(...) dicha norma no fue tomada en cuenta por el empleador y ante la protección al empleo, al debido proceso y a las prohibiciones legales, podemos observar que la actitud de la demandada al incumplir los preceptos legales y buscar un medio de rompimiento de los contratos unilateralmente, lleva a colegir que existió presión frente a la conciliación que*

realizó, pretermitiendo el debido proceso indicado en la ley y desatendiendo la prohibición legal establecida en el artículo 9º del Decreto 2351 de 1965 de consuno con el art. 5º del Decreto Reglamentario 1373 de 1966.»

Insiste en que a la terminación de los contratos de trabajo no se arribó por consenso, sino por la voluntad de la demandada de cerrar su planta de producción y eludir, tras ello, la autorización a la que estaba obligada, a través de la coacción de los trabajadores para que suscribieran actas de conciliación, que, como consecuencia, se encuentran viciadas de nulidad, pues fueron inducidas y sugeridas. Añade que, por lo mismo, los referidos acuerdos no pueden servir de base a la declaración de la cosa juzgada, pues adolecen de un vicio que los anula por completo.

Para finalizar, aduce que el Tribunal interpretó erróneamente el artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 66 de la Ley 50 de 1990, y desconoció las garantías inherentes al debido proceso, al no advertir que la demandada buscó eludir un procedimiento administrativo que resultaba obligatorio.

VII. RÉPLICA

Sostiene que el alcance de la impugnación resulta inadecuado y el cargo no es coherente con las consideraciones de la sentencia gravada, pues deja libre de ataque la aplicación del artículo 332 del Código de Procedimiento Civil. Asimismo, que el Tribunal no realizó

intelección alguna de las normas incluidas dentro de la proposición jurídica, que pudiera tildarse de errónea, sino que basó su decisión en consideraciones netamente fácticas, relacionadas con la inexistencia de vicios en el consentimiento de los trabajadores en el momento de suscribir las actas de conciliación.

VIII. SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia del Tribunal de haber incurrido en una violación, por la vía directa, *«(...) por APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 466 del C.S.T., subrogado por el art. 66 de la Ley 50 de 1990; Decreto Ley 2351 de 1965 artículo 9º y art. 40, este subrogado por el art. 67 de la Ley 50 de 1990; Decreto Reglamentario 1373 de 1966 en su art. 5º; Artículo 42 de la ley 794 de 2003, artículo 1º del Decreto 2282 de 1989 y en relación con los artículos 1502 del C.C. 210 y 392 del C.P.C., artículo 47 literal d) del Decreto 2127 de 1945, Art. 29 y 53 de la Carta Política.»*

En la demostración del cargo, el censor reitera las reflexiones expuestas en la fundamentación del primer cargo, que no se repiten por resultar innecesario.

IX. RÉPLICA

Reitera que el Tribunal no incurrió en error jurídico alguno, pues las consideraciones del Tribunal fueron

estrictamente fácticas y estuvieron centradas en la inexistencia de vicios en el consentimiento de los trabajadores y en los efectos de la cosa juzgada, además de que no fueron correctamente atacadas por la censura.

X. CONSIDERACIONES

Los dos cargos se examinan de manera conjunta, por cuanto se encaminan por la misma vía, acusan la violación de un análogo conjunto de normas y se apoyan en idénticos argumentos.

Tal y como lo objeta la réplica, existe una incoherencia en el alcance de la impugnación, pues se le solicita a la Corte, al mismo tiempo, la casación y revocatoria de la decisión del Tribunal, lo que, como se ha dicho en repetidas oportunidades, no es posible lógicamente. No obstante, dicho yerro no impide el estudio de la acusación, puesto que es dable entender que el querer del censor está dado en lograr la casación de la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se revoque la que fue emitida en la primera instancia y se le otorgue prosperidad a las pretensiones de la demanda.

Ahora bien, en lo fundamental, el Tribunal estimó que no era trascendente la presunta «...*nulidad en el acogimiento al plan de retiro ofrecido por el empleador...*», entre otras por la motivación que hubiera podido tener el empleador, pues, explicó, «...*dicho acto comercial es autónomo a la conciliación, teniendo la calidad de preparatorio en la medida en que por*

si (sic) solo no tiene la connotación suficiente para dar por terminado el contrato, ni tampoco constituye un requisito inherente a la conciliación.» En ese mismo sentido, el Tribunal se concentró en verificar «...*si el acuerdo suscrito entre los demandantes y la compañía GILLETTE DE COLOMBIA S.A. adolece de vicios generadores de nulidad...*», para, con vista en ello, definir si podía generar los efectos de cosa juzgada, respecto de las pretensiones planteadas en la demanda. A su vez, en definitiva, encontró que las actas de conciliación no habían estado mediadas por presiones o «*fuerza*», de manera que resultaban plenamente válidas.

Los dos cargos, como lo resalta la réplica, no guardan concordancia con los argumentos del Tribunal, atrás reseñados, de manera que la sentencia gravada, en su esencia, no fue correcta y suficientemente atacada. En efecto, el censor se empeña en denunciar una inadecuada lectura de las normas que regulan la clausura total o parcial de labores de una empresa, a la vez que consagran limitaciones legales para ejecutar despidos colectivos, tales como la autorización ante el Ministerio de Trabajo, que no tuvieron eco dentro de la decisión atacada, pues, como ya se dijo, lo relevante para el Tribunal fue la validez de las actas de conciliación, por la inexistencia de vicios en el consentimiento de los trabajadores.

Por esa misma situación, a la Sala le resulta fácil concluir que no existió la interpretación errónea o la aplicación indebida de las normas incluidas dentro de la proposición jurídica, que se acusa en los cargos, puesto que

el Tribunal no se valió de ellas para fundamentar sus inferencias, que, se repite, estuvieron centradas en refrendar la validez de las actas de conciliación suscritas por los demandantes, por no estar viciado su consentimiento, ni haberse desconocido algún derecho cierto e indiscutible. En ese sentido, se repite, los reparos del censor no son consecuentes con las consideraciones del Tribunal que, como consecuencia, deben permanecer incólumes.

Adicional a lo anterior, en los cargos se mezclan inadecuadamente asuntos de naturaleza fáctica y jurídica, que no se compadecen con la naturaleza del recurso extraordinario de casación. No obstante, en lo que se refiere al tema estrictamente jurídico, propio de la vía por la cual se encaminan las acusaciones, resulta prudente resaltar que el Tribunal reconoció que las actas de conciliación no podían, por sí solas, consolidar una excepción de cosa juzgada, sino que era necesario que el consentimiento allí expresado no estuviera viciado por error, fuerza o dolo, solo que, agregó, esos reparos no podían surgir en abstracto o presumirse, ya que era necesario alegarlos y probarlos.

En ese sentido, como acertadamente lo apunta la réplica, el ejercicio del Tribunal fue netamente fáctico y ajeno a la vía escogida por el censor, pues estuvo dado en determinar que no se habían demostrado las presiones o constreñimientos denunciados por los demandantes; que la terminación del vínculo laboral había sido espontáneamente y libremente acordada; y que los acuerdos conciliatorios no

estaban viciados en el consentimiento, ni desconocían derechos ciertos e indiscutibles. Asertos estos que, dada la vía escogida para formular los cargos, permanecen inalterados.

Tampoco controvierte el censor la premisa con fundamento en la cual la validez de los planes de retiro, por haber sido impulsados por el empleador, resultaba intrascendente, de manera que, teniendo presente que los contratos terminaron por vía de conciliación, sin que los trabajadores hubieran sido sometidos a presión – premisas fácticas ajenas a la vía por la que se formula la acusación -, lo cierto es que el Tribunal no habría podido infringir las normas que regulan los despidos colectivos, puesto que, se subraya, los contratos de trabajo terminaron por mutuo acuerdo y no por un despido, que hubiera podido tener la connotación de colectivo y haber carecido del procedimiento que se consagra legalmente para tal efecto.

En los referidos términos, el Tribunal no incurrió en los errores jurídicos que le son imputados.

Los cargos son infundados.

XI. TERCER CARGO

Acusa la sentencia del Tribunal de haber incurrido en una violación, por la vía indirecta, «(...) *por APLICACIÓN INDEBIDA, ERROR DE HECHO de los artículos 466 del*

C.S.T., subrogado por el art. 66 de la Ley 50 de 1990; Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 9º y art. 40, este subrogado por el art. 67 de la Ley 50 de 1990; Decreto Reglamentario 1373 de 1966 en su art. 5º; Artículo 42 de la ley 794 de 2003, artículo 1º del Decreto 2282 de 1989 y en relación con los artículos 1502 del C.C. 210 y 392 del C.P.C., artículo 47 literal d) del Decreto 2127 de 1945, Art. 29 y 53 de la Carta Política.»

Aduce que la infracción descrita se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

1º Dar por demostrado sin estarlo, que las actas de conciliación hacen tránsito a cosa juzgada, no obstante que se demostró la violación al debido proceso.

2º No dar por establecido, estándolo que las conciliaciones fueron hechas irregularmente, por cuanto no había autorización del Ministerio de Protección Social, frente al cierre de la planta de producción de la empresa en la ciudad de Cali; y en segundo lugar hubo presión conllevando a que el acto conciliatorio es ilegal por vicios en el consentimiento.

3º No dar por demostrado, estándolo que las actas de conciliación al ser firmadas en forma irregular (presionados), se convierten en actos ilícitos e ilegales, y por consiguiente son nulas de pleno derecho las actuaciones que atentan contra la libertad en materia laboral.

Afirma también que dichos yerros fueron el producto de la valoración equivocada de los planes de retiro voluntario, en los que se dice que la empresa demandada

quería dar por terminados los contratos de trabajo, con ocasión del cierre de sus áreas de producción; el boletín informativo de Gillette Company del 18 de diciembre de 2000, en el que anuncia el cierre de 8 fábricas y 13 centros de distribución; la edición del Diario el País del 20 de febrero de 2001, en la que se publicita el cierre de la planta que la demandada tenía en la ciudad de Cali; la contestación de la demanda, en donde se acepta esa clausura de la planta de producción; y las declaraciones de Víctor Hugo Echeverri Cabal y Hernando Ojeda Taborda.

En la fundamentación del cargo, el censor repite, nuevamente, las consideraciones expuestas en los dos primeros ataques y añade:

Dentro de las pruebas desconocidas, tenemos entre otras, las declaraciones de terceros, las manifestaciones de los demandantes cuando se les practicó diligencia de reconocimiento de los documentos aportados por GILLETTE, y documentos como los que a continuación relaciono, aportados con la demanda:

- *Una carpeta contentiva del “plan de retiro voluntario” entregado por GILLETTE DE COLOMBIA S.A.”, el día 20 de Febrero de 2001, en cuya carta introductoria, la demandada manifestó: “Como consecuencia del **cierre definitivo** de las áreas de producción y de las actividades relacionadas, **la compañía desea terminar los contratos de trabajo** existentes por mutuo acuerdo.” (Negritas fuera de la transcripción)”*
- *Fotocopia del Boletín informativo de fecha Diciembre 18 de 2000, emitido por la multinacional THE GILLETTE COMPANY, en el cual se anuncia el cierre*

de 8 plantas de producción a nivel mundial y una reducción de 2.700 empleados.

- *Páginas A1 y B1 del Diario “EL PAÍS” de esta ciudad, en su edición del día 20 de Febrero de 2001, en la que aparece publicada la noticia del cierre de la Planta de Gillette en Cali.*

De la simple revisión de estos documentos, se llega a la inequívoca conclusión de que la iniciativa de finiquitar los vínculos laborales partió de la demandada, todo ello, motivado en la decisión de cerrar su planta de producción; es decir, que la desvinculación de los actores se produjo como consecuencia del cierre de la planta de producción donde laboraban. Este hecho es corroborado por la señora GLADYS AMPARO APONTE MUÑOZ, quien rindió declaración amplia, clara y precisa sobre la forma en que la empresa les dio a conocer su decisión de cerrar la planta de producción, y que bajo esta amenaza (la del cierre y la no posibilidad de reubicación), les obligó a acogerse al mal llamado “plan de retiro voluntario”, les exigió al (sic) presentación de las cartas de renuncia (en los términos y condiciones impartidos por la empresa), y como finalmente les obligó a firmar las actas demandadas, es una fecha que había sido previamente asignada a cada trabajador de acuerdo a la sección que pertenecía, para cumplir así metas de producción y entre tanto se producía el desmantelamiento de la planta. Entonces, resulta errada la apreciación del AD-QUO (sic), de que los contratos de trabajo celebrados entre los demandantes y GILLETTE DE COLOMBIA S.A., terminaron por mutuo acuerdo, por cuanto el tribunal desconoce dentro del análisis normativo las prohibiciones que la ley establece en torno al cierre de una empresa, es así como la norma que aplicó indebidamente (art. 466 C.S.T.), se la hubiese aplicado en legal forma había concluido que efectivamente se habían pretermitido los procedimientos legales y con ello no era viable la realización de actas de conciliación.

*A lo anterior, debe sumarse el hecho que la demandada siempre señaló a los actores, la fecha hasta la cual irían sus contratos de trabajo, obsérvese detenidamente la carpeta contentiva del “plan de retiro”: “3. Bono de productividad...a aquellas personas que permanezcan **hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo...**” (Negrillas mías). “En la liquidación estimada de prestaciones del trabajador, contenida la carpeta del “plan de retiro”, y contigua a la carta introductoria del mismo, aparece igualmente la fecha de salida de cada trabajador.”*

XII. RÉPLICA

Insiste en que las normas que se consideran violadas en el cargo no fueron utilizadas por el Tribunal y afirma que los desatinos fácticos que se denuncian en realidad son jurídicos. Agrega que la valoración de las actas de conciliación no fue controvertida y soporta plenamente la legalidad de la decisión atacada, además de que, en términos generales, no se controvierte la consideración del Tribunal referida a la inexistencia de vicios en el consentimiento de los demandantes.

XIII. CONSIDERACIONES

El cargo contiene referencias jurídicas relacionadas con los defectos que pueden perjudicar la validez de un acta de conciliación, generar su anulación e impedir que alcance los efectos de cosa juzgada, que no son de recibo por la vía indirecta escogida por el censor, y que, de cualquier manera, como se dijo, al resolver los dos primeros cargos, nunca fueron desconocidos por el Tribunal.

Con todo, en el cargo es dable rescatar una acusación fáctica en contra del Tribunal, por no haber dado por demostrado que el motivo real de la terminación de los contratos de trabajo fue el cierre de la planta de producción de la ciudad de Cali y que los trabajadores fueron presionados para suscribir las actas de conciliación.

En torno a tales tópicos, los documentos que menciona la censura como indebidamente valorados, como el plan de retiro voluntario (fol. 16 y 17), el boletín informativo (fol. 129) y las notas contenidas en una edición del Diario el País (fol. 523 y 524) tan solo demuestran que la sociedad demandada promovió planes de retiro dentro de sus trabajadores, pero no desdibujan las consideraciones del Tribunal en torno a que, de cualquier manera, la renuncia de los trabajadores y la celebración de las conciliaciones no estuvieron rodeadas de vicios en el consentimiento. Tampoco desvirtúan la premisa contenida en la sentencia gravada de que la validez del plan de retiro no resultaba trascendental, ya que *«...dicho acto negocial es autónomo a la conciliación, teniendo la calidad de preparatorio en la medida en que por si (sic) solo no tiene la connotación suficiente para dar por terminado el contrato, ni tampoco constituye un requisito inherente a la conciliación.»*

En igual dirección, la contestación de la demanda tan sólo se admite la promoción de los planes de retiro, pero nunca que los trabajadores hubieran sido presionados para

conciliar su retiro, y las pruebas testimoniales no son calificadas en la casación del trabajo.

De otro lado, como bien lo resalta la réplica, el censor no reprocha la valoración que realizó el Tribunal de las actas de conciliación, en las que los demandantes dejaron consignada su renuncia voluntaria y aceptaron que sus contratos de trabajo terminaban por el mutuo consentimiento alcanzado entre las partes. Tampoco se refiere a los oficios en los que los actores renunciaron a sus cargos, aceptaron el plan de retiro voluntario y admitieron la terminación de sus contratos de trabajo, por mutuo acuerdo.

Por último, siendo claro que el consentimiento de los demandantes no estuvo afectado por algún vicio, todo el esfuerzo del censor encaminado a demostrar que la demandada cerró parte de sus operaciones y no solicitó la autorización legal para ello, ante el Ministerio de Trabajo, no tiene alguna relevancia en este caso, pues con todo y que dichos asertos fueran ciertos, no deja de ser un hecho consolidado que los trabajadores no fueron despedidos, sino que renunciaron libremente a sus cargos y, a la postre, dieron por terminados sus contratos de trabajo de mutuo acuerdo con el empleador, por lo que no era dable predicar, frente a ellos, la existencia de un ilegal despido colectivo.

Tampoco tiene relevancia el hecho de que el empleador hubiera sido el que impulsó la terminación de los contratos por mutuo acuerdo, a través del ofrecimiento de un Plan de

Retiro Voluntario, puesto que esta Sala de la Corte ha reiterado que los planes de retiro pueden ser válidamente impulsados por el empleador y, por sí solos, no pueden viciar el consentimiento del trabajador que los acepta libre y espontáneamente (Ver, entre otras, la sentencia CSJ SL, 5 abr. 2011, rad. 37752).

Como consecuencia, el cargo es infundado.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de TRES MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE. (\$3.250.000.00).

XIV. 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 dictada el 16 de septiembre de 2009 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **BERTULFO ORTIZ CARDONA, HERNÁN MARINO RIASCOS MUÑOZ, MARÍA PATRICIA ARCINIEGAS ÁLVAREZ, CARLOS ARTURO AZA URBANO, MARÍA STELLA MOYA CONTRERAS, VÍCTOR MANUEL BLANCO ZULUAGA, CARLOS HUMBERTO QUIÑONES MICOLTA, LEYDA PÉREZ ROMERO, ELCY CUADROS VERGARA, LUDIVIA SÁNCHEZ MARQUEZ, LUZ DARY**

ACEVEDO y MARÍA MAGNOLIA BURGOS MORALES
contra **GILLETTE DE COLOMBIA S.A.**

Costas a cargo de la parte recurrente. Se fijan como
agencias en derecho la suma de TRES MILLONES
DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE.
(\$3.250.000.00).

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

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS

Presidente de Sala

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO