



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

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente**

**SL1739-2016
Radicación n.º 50948
Acta 03**

Bogotá, D. C., tres (03) de febrero de dos mil dieciséis (2016).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por **JAIME BÁEZ PEÑA**, contra el fallo proferido el 25 de noviembre de 2010, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral que el recurrente le promovió a la **INDUSTRIA COLOMBIANA DE LLANTAS S.A. «ICOLLANTAS S.A.»**

I. ANTECEDENTES

De manera principal, el actor pretendió que se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que ocupaba al momento del despido o a uno de superior categoría y al pago de salarios causados desde entonces hasta cuando se verifique el reintegro, junto con los aumentos legales y extralegales.

En subsidio, pidió el pago de los salarios establecidos en «*EL PLAN VOLUNTARIO DE BENEFICIOS 2006-2007*» horas extras, dominicales festivos, salarios por descuentos no autorizados, así como los consecuentes reajustes prestacionales y de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa, la indemnización moratoria, la pensión sanción, la indexación y las costas del proceso.

En respaldo de sus pretensiones, indicó que prestó sus servicios a la demandada como «*OPERADOR DE CALDERAS*» desde el 18 de octubre de 1977 hasta el 27 de marzo de 2007, fecha en que fue despedido sin justa causa «*pretextando*» un despido colectivo autorizado por el Ministerio del Trabajo según resoluciones 002140, 000019 y 0700 del 21 de noviembre de 2006, 5 de enero y 13 de marzo de 2007 respectivamente, «*(...)abusando del derecho (...) violando el debido proceso y el núcleo esencial de los derechos fundamentales constitucionales laborales, valiéndose de unos actos administrativos del citado Ministerio que no cobijaron al demandante*».

Adujo que no estaba sindicalizado y no se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo; que estaba cobijado

por los Planes Voluntarios de Beneficios 2004-2006 y 2006-2007. Señaló que, contrario a lo que sucedió con los trabajadores sindicalizados, no fue informado de la solicitud de despido colectivo formulada por la empresa y en esa forma se violó su derecho de defensa, se aprovechó la oportunidad para prescindir de los trabajadores más antiguos, como él, con lo cual se vulneró la legislación interna y el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos (fls. 105 a 114).

La convocada a juicio al dar respuesta a la demanda admitió los extremos del vínculo laboral y el último cargo que desempeñó el actor. Explicó que solicitó a la autoridad administrativa del trabajo realizar despidos colectivos por razón de las dificultades económicas que para entonces afrontaba; que de esa solicitud fueron enterados todos los trabajadores de la empresa a través de comunicaciones publicadas en las instalaciones de la compañía; que la autorización expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social fue la causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, previo el pago de la indemnización por valor de \$108.750.875.

Se opuso a todas y cada una de las pretensiones y en aras de lograr su fracaso, propuso la excepción previa de inepta demanda por indebida acumulación de pretensiones. Como perentorias, las de incompatibilidad del reintegro, prescripción, inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, enriquecimiento sin justa causa, compensación y buena fe (fls. 395 a 409).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha mediante sentencia del 19 de febrero de 2010, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por Jaime Báez Peña a quien le impuso el pago de las costas del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante el Tribunal Superior de Cundinamarca, mediante sentencia de 25 de noviembre de 2010, confirmó la de primera instancia e impuso las costas de la alzada al impugnante.

En lo que interesa al recurso de casación, con fundamento en el art. 67 de la L. 50/1990, afirmó el Tribunal que en los despidos colectivos de trabajadores -por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1o, literal d) de esa ley y 7° del Decreto-ley 2351 de 1965, es obligatorio solicitar permiso previo al ministerio del ramo, así como comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud, trámite que según la contestación de la demanda se surtió.

Bajo tal premisa procedió a revisar el material probatorio. Así, acudió en primer lugar al testimonio que rindió Orlando Cubides Casas -Jefe de relaciones laborales-, quien afirmó que tanto Báez como los demás trabajadores

fueron informados de la solicitud a través de reuniones realizadas por sus jefes inmediatos y mediante comunicaciones publicadas en carteleras; continuó con la documental de folio 125 del cuaderno no. 7 en la que advirtió la comunicación que el Jefe de Relaciones Laborales le dirigió al Gerente Servicios Personal Bogotá para avisarle, en relación con el personal de la planta de Chuzacá, que de la solicitud de despido colectivo fueron informados en forma personal todos los trabajadores del área administrativa y operativa, que inicialmente, copias de la solicitud se fijaron en las carteleras de la planta a cargo del área de comunicaciones para un total de cinco (5) en el corredor del casino, en el taller de materia prima, en el corredor de planta en la ESP y en la manufactura, *“y que adicionalmente todos los jefes de taller realizaron la divulgación mediante lectura a todos los trabajadores de la comunicación interna en grupos de acuerdo a las máquinas que estaban trabajando, divulgación en la que incluye la realizada por Fernando Flórez del área 1P2”*.

Luego, centró su análisis en los medios de convicción que aparecen a folios 139 a 140, a través de la cual la responsable de las comunicaciones internas de la demandada le informó al Jefe de Relaciones Laborales que la solicitud de despido colectivo se publicó en las carteleras de la empresa entre el 4 y 18 de agosto de 2006.

De los documentos de folios 102 y 103 del c. 7, a través de los cuales el representante legal de la demandada le suministró información al entonces Ministerio de la Protección Social, dedujo que se *“acredita la comunicación a los*

trabajadores con registros gráficos y fotográficos (fls 102 y 103 Cuad. 7), elementos de juicio que tuvo en cuenta la autoridad administrativa de trabajo para considerar que no se había violado el derecho de defensa y el debido proceso, sobre el recurso de apelación interpuesto contra el acto administrativo que concedió la autorización del despido colectivo, Resolución No. 0700 de 2007 del 13 de marzo de 2007 (fl.257 a 270 Cuad 7)”.

Y, más adelante concluyó:

Todo lo anterior significa que la comunicación de la solicitud de despido colectivo presentada al Ministerio de la Protección Social el 04 de agosto de 2006 (fls. 267 a 274) se dio a conocer al demandante, y dando aplicación a la jurisprudencia como criterio auxiliar, la falta de comunicación escrita y directa al trabajador sobre la autorización de despido no significa en modo alguno que el despido sea ilegal, por cuanto el actor conoció suficiente y simultáneamente de la solicitud de despido colectivo presentada por su empleador al Ministerio de la Protección Social, adicionalmente teniendo en cuenta el despliegue publicitario realizado por la empresa para que todos los trabajadores se enteraran de esa actuación, el cual tuvo en cuenta el Ministerio de la Protección Social al resolver el recurso de apelación, por lo tanto no hubo un efecto adverso en su despido, lo que lo convierte en legal y sin que proceda en consecuencia el reintegro solicitado.

Para negar las diferencias salariales reclamadas por el actor con fundamento en el «PLAN VOLUNTARIO DE BENEFICIOS 2006-2007», el Tribunal no halló conceptos diferentes a los pagados por la empleadora, a lo que agregó que no se acreditó al plenario que el trabajador se hubiere acogido a dicho plan, a más de que era sindicalizado.

De otra parte, frente a la demanda del pago de horas extras, indicó que mediaba confesión del actor sobre su cancelación en forma total y oportuna.

Y en cuanto a los descuentos efectuados en la liquidación de prestaciones señaló, que corresponden a aportes a la seguridad social, retención en la fuente y los autorizados por el demandante para pagar préstamos que le adeudaba a la cooperativa, de los que afirmó que, conforme a lo normado en el art. 150 del C.S.T., estaban permitidos.

A la luz de lo dispuesto en el art. 133 de la L. 100/1993 consideró que no era procedente la condena al pago de la pensión sanción, por cuanto se acreditó que Báez Peña estuvo afiliado al Sistema de Seguridad Social.

IV. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

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

V. EL RECURSO DE CASACIÓN

Pretende la casación total de la sentencia recurrida para que, en sede de instancia, se revoque la de primer grado y, en su lugar, acceda a las pretensiones principales y/o subsidiarias de la demanda.

Con tal propósito formula cuatro cargos que fueron oportunamente replicados.

IV. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia recurrida de violar por vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de «(...)los artículos 13 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo; numeral 5° del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965; numeral 1° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y artículo 53 de la Constitución Política; en concordancia con los artículos 1, 7, 9, 14, 18, 21, 55 y 340 del mismo C.S.T.; artículos 27, 1602, 1603, y 1757 del Código Civil; artículos 1°, 13 y 25 de la Constitución Política de Colombia; en relación con los artículos 4, 6, 174, 177, 187, 194, 200, 232, 244, 258 y 305 del Código de Procedimiento Civil y los artículos 49, 51, 60 61, 66A y 145 del Código Procesal del Trabajo (...)».

Expresa que tal violación se dio como consecuencia de haber incurrido en los siguientes errores manifiestos de *derecho*:

1. *Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que la demandada comunicó al actor por escrito la solicitud de autorización de despido colectivo, con medios probatorios exigidos por la Ley.*
2. *No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la demandada no comunicó al actor por escrito la solicitud de autorización de despido colectivo, con los medios probatorios solemnes, también denominados “Ad-sustantiam actus”, también denominadas “Ad Solemnitatem” que el legislador exige para la demostración de hechos como el que se le imputó al demandante para su despido.*
3. *Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que el actor conoció simultáneamente con el hoy Ministerio de la Protección Social, de la solicitud de despido colectivo hecha por parte de (...) ICOLLANTAS S.A.*

4. *No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el actor no conoció simultáneamente con el hoy Ministerio de la Protección Social, de la solicitud de despido colectivo (...).*

5. *Dar por demostrado, a pesar de no estarlo, que para la terminación del contrato de trabajo al actor le era aplicable la autorización [de] despido colectivo impartida por el hoy Ministerio de la Protección Social.*

6. *No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que para la terminación del contrato de trabajo al actor no le era aplicable la autorización [de] despido colectivo impartida por el hoy Ministerio de la Protección Social.*

Señala que tales yerros se cometieron por no haber apreciado correctamente la demanda inicial y su respuesta (fls. 105 a 114 y 395 a 409); «presunta» pertenencia del actor a la organización sindical (fls. 336 a 337); petición de permiso para un despido colectivo (fls. 338 a 353); testimonio de Orlando Cubides Casas (fls. 459 a 466); cartas y comunicaciones (fls. 102, 103, 125, 139 a 140 anexo 7); resolución 0700 (fls. 257 a 279) y el recurso de apelación (fl. 667 a 671).

Como dejadas de apreciar refiere la carta de despido (fls. 4) y las comunicaciones de trabajadores de folios 1 a 70 del anexo 8; 50 a 80, 89 a 118 y 184 a 343 del anexo 10 y 39 a 184 del anexo 12 en las que se hace constar que hasta el 18 de septiembre de 2006, no habían sido notificados o informados de la solicitud de despido colectivo.

En la demostración del cargo, luego de transcribir apartes de la sentencia recurrida, manifiesta que la errónea conclusión del Colegiado obedeció a la falta de estimación de la carta de despido, que de haber sido valorada le habría

permitido advertir que las resoluciones ministeriales que invocó la empresa como fundamento del despido, no cobijaban a Jaime Báez Peña. Aduce que también se equivocó el Tribunal al concluir que el despido fue legal *«ha (sic) sabiendas de que no se comunicó conforme a derecho al actor de la solicitud de despido colectivo»*.

Manifiesta que con los hechos 18 a 22 y 26 a 31 de la demanda con la cual se dio inicio al proceso, se evidencia que el despido fue ilegal sin que la demandada hubiese demostrado lo contrario; que lo mismo acontece con los hechos 7 a 7.3 que precisaron la secuencia de los turnos de trabajo, sobre los cuales la empresa se limitó a negarlos, *«sin desconocer u oponerse o refutar los turnos puntualizados (...)»*. En ese orden -afirma-, el yerro del Tribunal radicó en tener como prueba solamente lo dicho por la accionada, sin respaldo diferente a sus negaciones.

Señala que la petición de autorización para el despido colectivo no está firmada y que de esa forma no es apta para demostrar la autorización de permiso para despedir y, que si lo fuera, evidencia la ausencia de la prueba solemne con la cual la demandada *«debía comunicar de este hecho a sus trabajadores»*, dado que es la misma convocada a juicio quien acepta que *«copia de esta petición será publicada en las carteleras de ICOLLANTAS en cumplimiento de la obligación de comunicar por escrito a los trabajadores»*, obligación que omitió toda vez que lo que hizo fue publicar *«al parecer unos escritos de intercambio de correspondencia interna, esto es, aquellos de folios 102 y 103 incluidos sus anexos, 125 incluidos sus anexos, 139 y 140 todos del cuaderno o anexo 7; pero sin publicar en cartelera el texto de la solicitud de*

autorización (...) como lo ordena la Ley sustantiva laboral pertinente(...)»

Afirma que la misiva de la demandada dirigida al entonces Ministerio de la Protección Social (fls. 338 a 353), acredita que la enjuiciada allegó a esa entidad informes y certificaciones internas, pero no desvirtúa que se violó el derecho de defensa del demandante, en la medida en que el *ad quem* sabía que no «(...) es el medio probatorio “Ad substantiam actus”, también denominada “Ad Solemnitatem” con el cual se pudiera demostrar que la demandada comunicó conforme a derecho al actor de la solicitud de despido colectivo».

Aduce que el testimonio de Orlando Cubides Casas no puede acreditar que al accionante se le comunicó que la empresa estaba tramitando la autorización de despido colectivo ante el ministerio del ramo, como erradamente lo concluyó el Tribunal.

Señala que el *juez de segundo grado* también se equivocó al concluir que el demandante se encontraba sindicalizado al momento del despido con base en la información de folios 336 y 337, dado que lo que allí se advierte es una mera «*correspondencia entre sindicatos y empresa sin que exista afiliación del demandante a cualquiera de esos dos sindicatos*».

Finalmente, en lo que denomina «*Resumen del Cargo*», expresa:

Que los documentos de folios 338 a 353 del cuaderno principal, 102 a 123, 125 a 138 y 139 a 140 del cuaderno o anexo 7 son escritos genéricos y especiosos. Que en consecuencia con ellos no se probó el cumplimiento solemne de lo establecido en la última parte del numeral 1° del artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Que los citados documentos de folios 338 a 353 del cuaderno principal, 102 a 123, 125 a 138 y 139 a 140 del cuaderno o anexo 7 no son pruebas “Ad substantiam actus” también denominada “Ad solemnitatem” y que entonces el error de derecho en que incurrió el Tribunal consistió en haber valorado como aptas estas documentales cuando el legislador exige que para la demostración el hecho de la comunicación simultánea y por escrito al actor, sólo era y es admisible un escrito dirigido al demandante comunicándole tal solicitud con constancia de que efectivamente el actor recibió tal comunicación.

Que en consecuencia el despido del demandante fue ilegal y por tanto debe ser reintegrado, como quiera que la demandada no probó la excepción de mérito de incompatibilidad del reintegro propuesta (fl. 402) toda vez que no probó en el plenario la inviabilidad financiera ni la reorganización operativa y productiva invocada.

V. LA RÉPLICA

Señala que el cargo adolece de fallas de orden técnico que conducen a su desestimación; que los fundamentos de la sentencia son jurídicos y, por tanto, el ataque no podía enderezarse por la vía indirecta; que el discurso del recurrente más que una explicación razonada encaminada a quebrantar la decisión, es una «alegación emotiva» que igualmente compromete su viabilidad. Que el cargo se apoya en pruebas no aptas en casación y que los errores de derecho denunciados no los cometió el Tribunal.

En cuanto al fondo del cargo, argumenta que la empresa obró apoyada en una resolución ministerial de modo que las objeciones debieron plantearse contra el acto

administrativo en sede judicial diferente a la ordinaria en su especialidad laboral. Agrega que la comunicación de la demandada a todos sus trabajadores sobre la solicitud de permiso para el despido masivo, es un hecho verdaderamente irrefutable, tal y como lo dio por acreditado el Tribunal.

VI. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia recurrida de «(...) *violación consensual (sic) directa: A) En la modalidad de infracción directa de los artículos 13 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo; numeral 5° del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículos 1°, 13, 25, 53, 95, y 230 de la Constitución Política de Colombia y B) En la modalidad de interpretación errónea del numeral 1° del artículo 67 de [la] Ley 50 de 1990*».

Dada la senda de ataque que escogió, afirma que se «*aceptan los hechos y sustentos probatorios*» que tuvo en cuenta el fallador de segunda instancia. Advierte que el ataque se contrae a «*la presunta causa legal invocada por la demandada para la desvinculación laboral del demandante*» y, luego de reproducir parcialmente el fallo impugnado, enfatiza que la falta de notificación escrita y directa a Báez Peña de la solicitud de despido formulada a la cartera del trabajo, genera la ilegalidad de la desvinculación, dado que se enteró por otros medios y no como lo ordena la ley. Invoca en su apoyo el num. 5°, art. 8° del D. L. 2351/1965 de acuerdo con el cual asegura que, «*No hay duda que el actor fue despedido sin justa causa, como que la demandada tomó la decisión de desvincular al demandante bajo un modo legal que este en este caso (sic) no se podía*

aplicar en razón al principio de favorabilidad», en la medida en que de la comparación de los textos legales se suscita una duda, que debe resolverse en los términos del art. 21 del C.S.T.

VII. LA RÉPLICA

Afirma que el recurrente acude a la «*violación consensual directa*» sin explicar por qué están ausentes de la decisión los art. 13 y 21 de CST, que tampoco explica por qué fue mal interpretado el art. 67 de la L. 50/1990, ni propone una intelección diferente. Refiere que el cargo deriva las verdaderas conclusiones del Tribunal y no explica porque han debido aplicarse las normas que considera infringidas directamente. Además, precisa:

Lo que se presentó en este caso no fue un despido injusto sino uno autorizado por la autoridad administrativa competente, lo cual supera cualquier potencialidad de injusticia pues el empleador actúa amparado en una autorización administrativa. Por esas sencillas razones, no tienen cabida la aplicación del artículo 8° del decreto 2351 de 1965 que regula una situación muy diferente a la presentada en este caso.

VII. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia recurrida por «(...) *violación consensual directa*: A) *En la modalidad de infracción directa de los artículos 13 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo; numeral 5° del artículo 8° del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículos 1°, 13, 25, 53, 95, y 230 de la Constitución Política de Colombia y B) En la modalidad de aplicación indebida del numeral 1° del artículo 67 de [la] Ley 50 de 1990*».

Para su demostrarlo, repite lo que expuso en la segunda acusación.

VIII. LA RÉPLICA

Manifiesta que en vista que el cargo es similar al segundo, pues sólo varía la modalidad de violación del num. 1° del art. 67 de la L. 50/1990, refiere similares glosas a las formuladas al replicar el ataque que precede y, adiciona:

El cargo parte de un error conceptual profundo, como es considerar que hubo despido, y por tal motivo no puede alcanzar ningún efecto. No tiene en cuenta, tampoco, que por tratarse de un cargo jurídico está aceptando la totalidad de las conclusiones fácticas que adoptó el Tribunal y entre ellas se encuentra la de la autorización para terminar colectivamente contratos de trabajo en la empresa demandada, lo cual significa que construye su censura sobre unos cimientos fácticos diferentes a los que tuvo por existentes el Tribunal.

IX. CONSIDERACIONES

No obstante que el primer cargo está enderezado por la vía indirecta, es viable resolverlo conjuntamente con el segundo y tercero en tanto comparten unidad de designio, argumentación y proposición jurídica idéntica, y porque así lo autoriza el art. 51 del D. 2651/1991, convertido en legislación permanente por el art. 162 del D. Extraordinario 446/1998.

Para comenzar, es preciso reiterar que el art. 87 del C.S.T, es claro en señalar que el error de derecho se presenta «cuando se haya dado por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta al efecto una

determinada solemnidad para la validez del acto, pues en este caso no se debe admitir su prueba por otro medio y también cuando deja de apreciarse una prueba de esta naturaleza, siendo el caso de hacerlo». Es por ello que esta Sala de la Corte ha considerado que la prueba *ad substantiam actus* o *ad solemnitatem* «es aquella que para la existencia o validez de un acto jurídico material, la ley exige una forma instrumental determinada» -sentencia CSJ SL, 2 feb. 2005, rad. 23219- como por ejemplo, la prueba del depósito de la convención colectiva de trabajo dentro del término fijado por la ley.

Esa precisión resulta pertinente en la medida que la censura centra su ataque en que a Báez Peña no se le comunicó por escrito -medio idóneo o solemne-, la solicitud que hizo la empresa al entonces Ministerio de la Protección Social a fin de que se le autorizara el despido colectivo, hecho que desde esa perspectiva implica su ilegalidad.

Pues bien, el art. 40 del D. 2351/1965, subrogado por el art. 67 de la L. 50/1990, en su numeral 1° preceptúa:

Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5°, ordinal 1°, literal d) de esta ley y 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente, deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud. (Se resalta).

En ese norte, debe dilucidar la Corte si la comunicación simultánea que exige la norma con destino a

los trabajadores, de la solicitud de despido colectivo que el empleador dirija a la cartera del trabajo, debe surtirse bajo una determinada solemnidad o formalidad que implique su demostración con pruebas que cumplan iguales exigencias, o por el contrario, si como lo dijo el Colegiado de alzada «*la falta de comunicación escrita y directa al trabajador (...) en modo alguno [conlleve] que el despido sea ilegal*».

Al punto, basta recordar la línea de doctrina sentada por la Sala desde antaño –sentencia rad. 9101 de nov. 20/1996–, traída a colación recientemente en el proveído SL8024-2014 dentro del plenario adelantado contra la acá demandada por los mismos hechos, en la que se reiteró que la comunicación que ordena el art. 67 de la L.50/1990 no exige ritualidades, formalidades o solemnidades específicas, dado que lo que quiso el legislador fue garantizar la efectiva comunicación a los trabajadores que pudiesen verse afectados con la autorización de despido colectivo.

En efecto, recordó la Corte:

(...) interesa que la Sala observe que la disposición transcrita prescribe con claridad la obligación del empleador que vaya a pedir permiso para efectuar un despido colectivo, de informar por escrito a cada uno de los trabajadores que puedan verse afectados con la medida, acerca del pedido ante el Ministerio y en forma simultánea con la solicitud. Con todo, no debe desecharse la posibilidad de que por otros medios lo suficientemente idóneos se logre el objetivo perseguido por el legislador al establecer la información escrita a los interesados, el cual puede suponerse dirigido a que los trabajadores queden avisados de que el empresario pretende su desvinculación conjunta, de modo que puedan adoptar las medidas personales tendientes a protegerse ante su eventual cesantía o incluso

intervenir ante la autoridad administrativa con el fin de vigilar la actuación de esta o para oponerse o ejercer los recursos que sean pertinentes. De esta suerte, no resulta en principio equivocado el criterio del Tribunal en punto a admitir que la comunicación simultánea y escrita a los trabajadores pueda ser sustituida por un mecanismo que por lo menos tenga igual idoneidad, de forma que no se remita a duda que el patrono cumple cabalmente con su deber legal.

Desde esa perspectiva, no erró el juez de alzada al confirmar la sentencia de primera instancia, en consideración a que los medios de prueba sustento de su decisión, cuyo juicio de valor acusa la censura, dan cuenta de que los trabajadores de la empresa, entre otros el demandante, fueron informados con medios de comunicación idóneos de la solicitud de autorización que Icollantas impetró ante el entonces Ministerio de la Protección Social.

Ciertamente, la documental de folios 338 a 353 del c.1 titulado «Solicitud Autorización DESPIDO COLECTIVO-ICOLLANTAS S.A.» precisa, que «Copia de esta petición será publicada en las carteleras de ICOLLANTAS en cumplimiento de la obligación legal de comunicar por escrito a los trabajadores».

A ello se le dio estricto cumplimiento al punto que fue ampliamente difundida tal y como se evidencia al folio 125 del c. 7 en el que consta que «en la planta de Chusacá» se divulgó «en forma personalizada a todos los trabajadores tanto de la rea (sic) administrativa, como a los del área operativa». Y que, «Inicialmente fueron colocadas en las carteleras de la planta a cargo del área de comunicaciones, y que son de responsabilidad de Carolina Gózales así: 1. Cartelera Corredor Casino 2. Cartelera Taller Z. Materia

Prima. 3. Cartelera Corredor Planta. 4. Cartelera SP. 5. Cartelera Manufactura».

Así mismo, se lee:

Adicionalmente, todos los jefes de taller realizaron la divulgación mediante lectura a todos los trabajadores de la comunicación interna, en grupos de acuerdo a las maquinas (sic) que estaban trabajando. Esta divulgación se realizó por parte de:

<i>Gustavo Hernández</i>	<i>Area OPL</i>
<i>Luis Fernando Rivera</i>	<i>Area OPN</i>
<i>Fernando Flores</i>	<i>Area IP2</i>
<i>Marco Perea</i>	<i>Area Z.</i>

La otra prueba que contribuyó para que el Tribunal formara su convencimiento en punto a que al demandante sí se le comunicó el trámite de autorización de despido colectivo, es la misiva remitida por el representante legal de la empresa al entonces Ministerio de la Protección Social, que da cuenta de las múltiples diligencias surtidas en aras de informar a los trabajadores sobre la citada solicitud de despido, tales como:

1. Copia del informe emitido por la responsable de Comunicaciones en la Planta de Chusacá (Bogotá)

2. Copia del registro fotográfico sobre publicación en carteleras del comunicado Planta Chusacá (Bogotá) (...)

5. Copia de la carta enviada a las Organizaciones Sindicales SINTRAICOLLANTAS y SINTRAINCAPLA, junto con la copia de las Guías de Envío No. 146853391 y 146853390 de correo expedidas por DEPRISA.

6. Certificación emitidas por el Gerente de Servicios de Personal de Chusacá (Bogotá) sobre la forma como se adelantó la comunicación. (...).

8. Informe del Jefe de Relaciones Laborales de la Planta de Chusacá (Bogotá) sobre la divulgación del comunicado a todo el personal, junto con el informe de cada uno de los jefes de taller,

sobre la forma y las personas a quienes se le divulgó de forma verbal el comunicado, junto con la Aclaración del Informe relativa al semanario que se ubica junto con la publicación en cartelare (sic).

Al igual conclusión se arriba del análisis del testimonio rendido por Orlando Cubides Casas (fls. 459 a 466), que si bien es cierto no es prueba calificada en casación, también lo es que constituyó fundamento nodal de la decisión de segundo grado, en la medida que de allí se colige que *«tanto el señor BAEZ (sic) como todos los trabajadores del área administrativa y del área operativa fueron informados en todo momento del proceso de solicitud de despido colectivo que adelantaba la empresa ante el Ministerio de la Protección Social y de todas las actuaciones realizadas por el Ministerio de la Protección Social, de la resolución aprobando la solicitud de los recursos interpuestos y de la resolución de estos recursos; Cada uno de estos trámites fue informado al señor BAEZ (sic) como a todos los trabajadores mediante reuniones realizadas por los jefes inmediatos y comunicaciones colocadas en todas las carteleras de la empresa».* (se resalta).

De modo que la decisión recurrida en casación no incurrió en los errores de derecho y jurídicos que le endilga la censura, toda vez que indubitablemente el actor sí fue informado de la solicitud impetrada por la empresa demandada al Ministerio con el propósito de obtener la autorización para el despido colectivo de sus trabajadores y, por ende, no se trasgredió la regla jurídica contenida en el art. 40 del D. 2351/1965, subrogado por el num. 1º del art. 67 de la L. 50/1990, dado que se surtió simultáneamente con medios idóneos, por tanto, el despido no devino en ilegal.

Ahora, en lo que corresponde a la aplicación del principio de favorabilidad que impetra el recurrente en los cargos segundo y tercero conforme a lo previsto en los arts. 21 del C.S.T., y 53 de la C.P., ha de señalarse que ello no es posible en la medida que la teleología del art. 67 de la L.50/1990, no es otra que la de permitir a quienes perderán su empleo, que tomen las medidas conducentes en aras de prevenir o disminuir los efectos nocivos de aquella determinación y, además, tener la oportunidad de controvertir, en sede administrativa, las razones aducidas por el empleador para llevar a cabo el despido masivo; tal propósito se puede lograr no solo con la entrega física de un escrito dirigido en forma personal a cada trabajador, también, como se dijo a espacio, mediante la lectura del contenido del documento a la comunidad laboral, o a través de la fijación de tal solicitud en las carteleras de la empresa, que se itera, fue lo que sucedió en el *sub lite*.

De esta forma, no puede haber aplicación del principio de favorabilidad cuando la norma con la cual se soluciona la controversia judicial es diáfana en su intención, espíritu y tenor literal.

Finalmente, no es de recibo la argumentación del recurrente referida a que las resoluciones emanadas del entonces Ministerio de la Protección Social que autorizaron el despido colectivo, no le eran aplicables al demandante por no estar sindicalizado, dado que la documental de folios 336 y 337 del cuaderno 1, informan que Jaime Báez Peña, estaba afiliado a «SINTRAICOLLANTAS» y al Sindicato de

Industria «SINTRAINCAPLA», que fue precisamente lo que concluyó el sentenciador de alzada, con lo cual, *per sé*, la Sala descarta la comisión de yerro fáctico alguno, que no de derecho como lo señala la censura.

En consecuencia, los tres primeros cargos, no prosperan.

X. CARGO CUARTO

Acusa la sentencia recurrida de ser violatoria por vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida, de los arts. 65 mod. por el art. 29 de la L. 789 de 2002; 249, 253, 254 y 306 del C.S.T., «Decreto Reglamentario 2076 del 1967 (sic); en concordancia con los artículos 1, 7, 9, 14, 18, 21, 55 y 340 del mismo C.S.T.; artículos 27, 1602, 1603 y 1757 del Código Civil; artículos 1º, 13, 25, 53, y 230 de la Constitución Política (...); en relación con los artículos 4, 6, 174, 177, 187, 194, 200, 232, 244, 258 y 305 del Código de Procedimiento Civil y los artículos 49, 51, 60, 61, 66A y 145 del Código Procesal del Trabajo (...).

Expresa que tal quebranto normativo se dio a causa de los siguientes errores de hecho:

1. *No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la demandada no pago al actor en forma completa el auxilio de cesantías y sus intereses.*
2. *No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la demandada no pago al actor las primas establecidas en el denominado “PLAN VOLUNTARIO DE BENEFICIOS 2006-2007”.*
3. *No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que la demandada actuó de mala fe al no haber pagado en forma completa al actor el auxilio de cesantías, sus intereses y no haber*

pagado las primas de servicio del denominado "PLAN VOLUNTARIO DE BENEFICIOS 2006-2007.

Expresa que tales yerros se cometieron por no haber valorado correctamente las siguientes pruebas del cuaderno principal: liquidación del contrato (fl. 3); el plan voluntario de beneficios vigente entre el 1° de junio de 2006 y el 31 de mayo de 2007 (fls. 75 a 100); la demanda inicial y su contestación (fls. 105 a 114 y 395 a 409), interrogatorio al accionante (fls. 457 a 458). Del cuaderno 2, el escrito de apelación del demandante (fls. 667 a 671).

Y por no haber valorado en el cuaderno principal, la certificación de salarios (fl. 5); los comprobantes de pago (fls. 7 a 13); y las solicitudes y «*presuntos anticipos del auxilio de cesantías*» (fls. 275 a 319).

En la demostración del cargo y luego de reproducir varios apartes de la sentencia recurrida, relativas a la ausencia de créditos laborales en favor del demandante, explica que al negar la deuda por cesantía, la accionada logró «*confundir*» a los juzgadores de instancia, y fue por ello que el Tribunal sólo se refirió al salario establecido en el Plan Voluntario de Beneficios; al correspondiente por trabajo en horas extras, dominicales y festivos y, al descuento no autorizado; que guardó silencio respecto a los descuentos ilegales del auxilio de cesantías que a su vez condujeron al pago incompleto de sus intereses; a las primas extralegales establecidas en el plan de beneficios y; a la indemnización moratoria.

Señala luego, que el acumulado total por cesantías ascendió a \$126.724.231, y que como se le había anticipado la suma de \$121.886.841, se generó una diferencia de \$4.837.390, ello sin desconocer que no todos los comprobantes de tales anticipos son eficaces, pues en términos probatorios, muchos no cuentan con la autorización del Ministerio del Trabajo; más aún cuando los anticipos de cesantías están prohibidos por la ley, pues lo que está permitido son los «pagos parciales de cesantías». Hechos todos que demuestra una «espeluznante» mala fe de la demandada.

Expresa también que la falta de prueba calificada -permisos del ministerio del ramo para efectuar el pago de las cesantías-, no se suple por el hecho de que el demandante admitiera en el interrogatorio de parte haber recibido la suma de \$130.371.019 por concepto de anticipo de cesantías, así como tampoco que hubiere autorizado los demás descuentos efectuados por la demandada, como equivocadamente lo concluyó el fallador de segundo grado.

De otra parte, aduce que según el plan voluntario de beneficios 2006-2007 tenía derecho a \$5.437.088 por primas extralegales que no le fueron pagadas, lo que estima demostrado con la respuesta al hecho 17 de la demanda.

Enseguida, califica como minuciosa la exposición del cargo y, añade, que se genera la imposición de la sanción moratoria a cargo de la enjuiciada dado el pago incompleto de cesantías, intereses y primas establecidas en el plan de

beneficios; que la *mala fe* de la empresa se hace manifiesta en la respuesta a los hechos 12 y 17 de la demanda inicial en las que sin ningún respaldo probatorio, se negó la existencia del débito.

Finalmente, en lo que denomina «*PETICIÓN ESPECIAL*», indica que aun si la Corte encontrara poco depurada su técnica de casación debe fallar de fondo, pues el asunto involucra derechos fundamentales del trabajador.

XI. RÉPLICA

Observa que los supuestos yerros fácticos no son tales y no cuestionan la inferencia del Tribunal sino la supuesta consecuencia que se deriva de ellos, a más que no cuestiona en debida forma las improbables equivocaciones del fallador. De otra parte, sostiene que el reproche no apunta a las deducciones probatorias, sino a la idoneidad de los elementos de juicio para demostrar la correcta liquidación de los haberes laborales. Por último, atribuye confusión en la argumentación y ausencia del ejercicio demostrativo requerido para derrumbar los soportes de la providencia acusada.

XII. CONSIDERACIONES

La Sala observa que el tema de la eficacia probatoria de un documento -pago de los anticipos de las cesantías-, debe encauzarse por la senda de lo jurídico a través de la violación de medio de las reglas procesales que regulan la

aducción y la eficacia de un determinado medio de prueba, que no como lo pretende el recurrente por la vía indirecta.

Con todo, bien precisa destacar que en ningún dislate fáctico incurrió el sentenciador de segundo grado, toda vez que revisada la liquidación final del contrato de trabajo (fl. 3), objetivamente se advierte que la empresa le canceló al actor por anticipos de cesantía, la suma de \$130.371.019, hecho que confesó el demandante al rendir el interrogatorio de parte (fls. 457 a 458), y que efectuó la compensación de la diferencia entre lo que verdaderamente le correspondía por cesantía, que asciende a la suma de \$126.724.231 y lo que la empresa le pagó por anticipo a las mismas, procedimiento sobre el cual la Sala no encuentra irregularidad alguna, máxime cuando el propio demandante así lo acepta al rendir el interrogatorio.

Ahora, el argumento del recurrente según el cual se le adeudan diferencias en el pago de cesantía e intereses porque no todos los anticipos contaron con la autorización del ministerio del ramo, no puede prosperar, dado que ese tema fue ajeno a las consideraciones del Tribunal en razón a que no fue materia de la alzada.

Finalmente, en lo que respecta a las primas establecidas en el denominado «*plan voluntario de beneficios 2006-2007*», la censura no controvierte los pilares de la decisión cuestionada, según los cuales el accionante no acreditó que se acogió a sus beneficios y tenía la condición de trabajador sindicalizado, de modo que la sentencia se

mantiene incólume dada la presunción de legalidad y acierto que la ampara.

Con otras palabras, en sede de casación se confrontan la sentencia acusada y la ley a partir de los argumentos del impugnante, de manera que dado el carácter rogado y dispositivo del recurso extraordinario, no es dable esperar que la Corte supla la inactividad de quien pretende desvirtuar la presunción de acierto y legalidad con que viene amparada la sentencia gravada.

El cargo no prospera.

Costas a cargo de la parte recurrente, se fija como agencias en derecho la suma de tres millones doscientos ciento cincuenta mil pesos (\$3.250.000,00).

XIII. DECISIÓN

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 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, el 25 de noviembre de 2010, proferida en el proceso promovido por **JAIME BÁEZ PEÑA** la **INDUSTRIA COLOMBIANA DE LLANTAS S.A. «ICOLLANTAS S.A.»**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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