



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1



ERNESTO FORERO VARGAS

Magistrado ponente

SL5223-2019

Radicación n.º 69667

Acta 42

Bogotá, D. C., veintisiete (27) de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **JUAN ERNESTO ALZATE ARIAS** contra la sentencia proferida por la Sala Cuarta Dual de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 29 de agosto de 2014, en el proceso ordinario laboral que instauró el recurrente contra la sociedad **ENKA DE COLOMBIA S.A..**

I. ANTECEDENTES

Juan Ernesto Alzate Arias llamó a juicio a la sociedad Enka de Colombia S.A, con el fin de que se declare que existió una relación laboral bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 17 de abril del 2000 hasta el día 28 de mayo de 2008, igualmente, se le aplique la convención colectiva de trabajo firmada entre la accionada y Sinaltradihitexco, vigente del 1º de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008, y que se declare la ilegalidad de la finalización de su contrato, el que además, fue colectivo.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó el reintegro al cargo que venía desempeñando, sin solución de continuidad, desde el despido acaecido el 28 de mayo de 2008, el pago de las acreencias causadas por salarios, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicios legales y extra legales y vacaciones que dejó de percibir desde su terminación laboral que fue ilegal hasta el día que sea reintegrado, con sus respectivos aumentos y reajustes, así como al pago de las costas procesales.

Subsidiariamente, deprecó la condena a la accionada a reliquidar y pagar las prestaciones adeudadas al momento del despido, debidamente ajustadas a los ingresos realmente percibidos y consagrados en la convención colectiva, así como la reliquidación de la indemnización por terminación unilateral del contrato, el pago de las sanciones moratorias a que haya lugar, la indexación y lo que resulte probado *extra y ultra petita*.

Fundamentó sus peticiones, en que ingresó a laborar a

la sociedad Enka de Colombia S.A. el día 17 de abril de 2000 bajo la modalidad de contrato a término indefinido, desempeñándose en el cargo de oficios varios en mano de obra flotante Hil Text, posteriormente, la entidad y los trabajadores suscribieron el 27 de febrero de 2007 la convención colectiva de trabajo que regiría a partir del 1º de enero de 2007 y hasta el 31 de diciembre de 2008 pero el día 28 de mayo de 2008, se le informó la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral.

Resaltó, que, según informes rendidos por la demandada en los años 2005, 2006, 2007 y 2008 se evidencia la disminución de los puestos de labor y el reemplazo por fuerza de trabajo *«cooperativizada, desmejorando así la calidad de vida de los trabajadores e incrementando sus utilidades»*, agregó que entre el año 2007 y 2008, se suprimieron *«246 puestos directos de trabajo»*, incluido el desempeñado por él, sin la correspondiente autorización del Ministerio de la Protección Social.

Agregó, que la sociedad no puso en conocimiento de sus trabajadores la decisión de efectuar despidos masivos en los años 2007 y 2008, solamente le informó al personal seleccionado, con el fin que optaran por un arreglo directo a la terminación de sus respectivos contratos laborales, evento en el cual disfrutarían de una bonificación adicional a la indemnización que les correspondiera según la convención colectiva de trabajo, razón por la que suscribieron actas de conciliación ante el Ministerio de la Protección Social.

En vista de lo anterior, el 16 de julio de 2009 *«se elevó petición ante el Ministerio de la Protección Social, pidiendo se informara si la empresa ENKA DE COLOMBIA S.A. había solicitado la investigación pertinente en los frentes de trabajo entre los años 2006, 2007 y 2008 y si había contado la sociedad con el respectivo permiso para despedir masivamente a sus trabajadores»*, respondiendo la entidad ministerial el 22 de julio de 2009 que no se encontró ninguna investigación para poder despedir masivamente, pero agregó que existían actas de conciliación celebradas entre algunos trabajadores y la empresa.

Comentó, que la demandada al momento de finalización de contrato de trabajo, le canceló por concepto de indemnización por despido la suma de \$29.459.015, la cual se calculó sin tener en cuenta el total de lo devengado en el último año de servicios, por horas extras y nocturnas, por lo que le adeuda una reliquidación por las prestaciones debidas al momento del despido y por la indemnización por terminación unilateral del contrato.

De igual manera, manifestó que de conformidad con el artículo 65 del CST, la sociedad no le hizo llegar la copia de los pagos a la seguridad social y parafiscales correspondientes a los últimos tres meses laborados; que la accionada es propiedad de capitales transnacionales toda vez que sus mayores accionistas son extranjeros, por lo tanto, al realizar despidos masivos atentó contra el derecho al trabajo y a la vida digna de los trabajadores.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a la totalidad de las pretensiones y, en cuanto a los hechos, dio por ciertos lo concerniente al tiempo laborado, la modalidad del contrato, el oficio desempeñado y la terminación unilateral del contrato, al igual que la afiliación que se hizo a la Administradora del Sistema General de Riesgos Profesionales. Sobre los demás, manifestó que no eran ciertos o no configuran un hecho porque representan afirmaciones subjetivas.

En su defensa propuso la excepción previa de falta de jurisdicción y competencia, la cual se declaró no probada por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín (f.º 73), de igual manera, presentó las excepciones de mérito de prescripción e inexistencia de la obligación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Adjunto al Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo del 19 de agosto de 2011(fl.s. 113 a 123), resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER al **INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES** (sic) [ENKA DE COLOMBIA], representando legalmente por el Gerente Seccional Doctor Wilmann Alexander Herrera Zapata (sic) o por quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones deprecadas en su contra por el señor **JUAN ERNESTO ALZATE ARIAS** identificado con la C.C 70.325.017, por lo dicho en la parte motiva.

SEGUNDO: CONDENAR al pago de las costas causadas en esta instancia al demandante. Líquidense por la Secretaría del Despacho una vez en firme la presente providencia. Las agencias en derecho de primera instancia están a cargo de la parte actora en cuantía de un salario mínimo legal mensual vigente, es decir,

en \$535.600.00 conforme al párrafo del artículo 6º. capítulo II, numeral 2.1.1 del Acuerdo 1887 de 2003. emanado del Consejo Superior de la Judicatura, según los considerandos.

TERCERO: REMITIR el presente proceso a la Sala Laboral del H. Tribunal Superior de Medellín con el fin de que se surta el grado jurisdiccional de la consulta, en caso de no ser apelada esta decisión.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Cuarta Dual de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante sentencia del 29 de agosto de 2014, al desatar el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, confirmó la sentencia proferida en primera instancia, condenó en costas al accionante y fijó como agencias en derecho la suma de \$154.000.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró como fundamento de su decisión, establecer si en el caso bajo estudio se presentó o no un despido colectivo ilegal por parte de la sociedad demandada y de ser así, determinar si es procedente el reintegro y el pago de prestaciones sociales legales y convencionales, o en su defecto la reliquidación de las mismas y de la indemnización por despido injusto teniendo en cuenta la convención colectiva, la moratoria y la indexación.

Inicialmente, precisó que no había discusión respecto a la relación laboral del actor con la accionada entre el 17 de abril de 2000 y el 28 de mayo de 2008, el cargo desempeñado y la terminación de forma unilateral y sin justa causa por

parte de la sociedad demandada, y que tampoco se discutió la cancelación de las prestaciones sociales por valor de \$1.925.993 y \$29.459.015 por concepto de despido injusto.

Respecto al despido colectivo, trajo a operar el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, modificado por el 67 de la Ley 50 de 1990, el que lo define como aquel que se efectúa con el propósito de conservar la viabilidad de las empresas, pudiéndose fundamentar en causas técnicas, económicas, de organización o producción y que debe tener autorización previa ya sea del Ministerio de la Protección Social, o del juez laboral, entidades que podrán calificar el despido como colectivo cuando éste afecte en un periodo de seis meses a un porcentaje determinado de trabajadores, esto es, *«al 9% de los mismos, en los que tenga un número de trabajadores superiores a doscientos (200) e inferior a quinientos (500) o al 7% de los mismos, en los que tenga un número de trabajadores superiores a quinientos (500) e inferior a mil (1000), procederá tal calificación»*.

A continuación, abordó el estudio del material probatorio y manifestó que a folios 110 y 111 obraba respuesta ofrecida por la ARP SURA en la cual se observaban planillas de pago de los años 2007 y 2008 y, además, el oficio No. 070 de 2011 (f. os 100 a 1005) en la cual se relacionan pagos devengados por el demandante en el año inmediatamente anterior a la fecha de su retiro, y el número de trabajadores desvinculados por dicha sociedad, siendo 80 retirados en el año 2007 y 253 en el 2008, para un total de 313 empleados despedidos entre enero de 2007 y en el de diciembre de 2008, según cuadro 1 que corresponde a la

respuesta ofrecida por la ARL SURA al oficio 072 de 2011 remitido por el *a quo* y, 333 de conformidad al cuadro 2 emanado por la empresa, como respuesta al oficio 070 de 2011 del juzgado, el que registra el número de trabajadores desvinculados de dicha sociedad en los años 2007 y 2008, asistiéndole de momento la razón al demandante respecto a la desvinculación de un número importante de trabajadores en la sociedad enjuiciada.

Cuadro N° 1

NUMERO DE TRABAJADORES POR AÑO		
MES/ANO	2007	2008
Enero	915	845
Febrero	909	845
Marzo	907	834
Abril	900	824
Mayo	888	772
Junio	888	739
Julio	881	719
Agosto	876	707
Septiembre	875	677
Octubre	864	936
Noviembre	860	611
Diciembre	846	602

Sin embargo, advirtió que no se demuestran todos los supuestos que permitan calificar un despido colectivo como para predicar la existencia de despidos sistemáticos puesto que según el cuadro 2, sólo 70 corresponden a cancelaciones

unilaterales del contrato laboral entre los años 2007 y 2008, pues se presentaron otras desvinculaciones como la justa causa, finalización por vencimiento del término del contrato, renuncia, fallecimiento y la mayoría por conciliación.

Igualmente advirtió que al demandante no le asiste razón en su manifestación de que entre el 28 de noviembre de 2007 y el 28 de mayo de 2008, la empresa desvinculó más del 7% del personal que prestaba sus servicios laborales, ya que las pruebas así no lo determinan, pues *«no se puede establecer a ciencia cierta cuántos trabajadores estaban vinculados en la empresa en el día 10 o 15 de un mes específico»*, pues, aunque en el cuadro 1 se evidencia que el número de trabajadores disminuyó en un porcentaje superior al 7%, hay que analizar si esta aconteció en periodos de seis meses, en razón a que cuanto dicho dato no puede inferirse, menos si evidencia de dichas estadísticas que las desvinculaciones obedecieron por diferentes causas, entre ellas las conciliaciones celebradas para tal fin, las que no pueden hacer parte del porcentaje a analizar porque es una de las tantas formas de terminar el contrato laboral (CSJ SL503-2013), por ello encontró ajustada la decisión del *a quo*, en lo pertinente al tema del despido colectivo.

Cuadro N° 2

Motivo	2007	2008
Conciliación	37	174
Cancelación unilateral	17	53
Justa causa	18	11

Renuncia	4	10
Fallecimiento	0	1
Renuncia termino fijo	1	0
Finalización contrato a término fijo	3	4
Total	80	253

Finalmente, en relación con la solicitud de reliquidación de las prestaciones debidas, ajustadas a los ingresos realmente percibidos por el actor, examinó el artículo 39 de la convención colectiva, y concluyo que al no relacionarse el escalafón ni los salarios propios del oficio desempeñado por el accionante, no es posible determinar los beneficios aplicables para tal reliquidación por lo que se debe partir de la validez de los pagos realizados al actor en el año anterior al despido allegados por la parte accionada (f. º 100 a 105).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el 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 la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado, y declare *«la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones reclamadas en la demanda, sean las principales o las subsidiarias»*.

Con tal propósito formula cargo único, por la causal primera de casación, frente al cual se presenta replica.

VI. CARGO ÚNICO

El ataque fue propuesto en los siguientes términos:

Me permito invocar como causal de casación contra la sentencia del Tribunal Superior de Medellín - Sala Cuarta Dual de Descongestión Laboral, la causal primera del artículo 87 del Código de Procedimiento Laboral, por considerar la sentencia acusada como violatoria de la Ley sustancial, por vía indirecta al incurrir el A-quo en error de hecho por interpretación errónea del acervo probatorio.

Se ve claramente que el A-quo no valoro la prueba legal y oportunamente allegada al plenario, pues no tuvo en consideración ni las relaciones de pago de la ARP SURA, donde se puede observar claramente el número de trabajadores desvinculados en los seis meses anteriores al despido del demandante, error ostensible teniendo en cuenta lo dicho en la sentencia que se indicó en los alegatos y que se relaciona a continuación:

"Para efecto de la calificación de despido colectivo sólo se requiere establecer si las causas que dieron lugar a la terminación plural de los contratos de trabajo se encuentran o no dentro de las contempladas en los artículos citados de los decretos 2351 y 1469, como configurativas de ese fenómeno jurídico. Esto es, la figura del despido colectivo no desaparece por los arreglos que respecto a las prestaciones sociales convenga el patrono con los trabajadores".

De otro lado, tampoco considero en debida forma la respuesta dada por la sociedad demandada a oficios N° 070, 071 y 072 y que contienen las relaciones de los pagos mes a mes a la ARP SURATEP y que dan cuenta de los despidos en los 6 meses anteriores a la terminación del Contrato de Trabajo de mi representado, los valores realmente percibidos por el demandante en el último año de labores, que es una prueba determinante para que salgan abantes las pretensiones subsidiarias.

Es claro que el A-quo no valoro en debida forma el acervo probatorio y dio por demostrado sin estarlo, que no se configuraron las exigencias del ordinal 4º del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965.

VII. RÉPLICA

Considera el opositor que el ataque carece de técnica,

porque de un lado no presenta la proposición jurídica, es decir, no indica qué normas sustantivas de orden nacional quebrantó el sentenciador colegiado en su providencia, por el error de hecho que le endilga el demandante, haciéndose de esta manera impróspero el cargo, pues la Corte no puede subsanar este defecto para confrontar normas inexistentes en relación a pruebas dejadas de apreciar o mal apreciadas.

Además, el censor no indica cuáles son los yerros ostensibles en que incurrió el Tribunal al proferir la sentencia y, por el contrario, se limita a transcribir un acápite de la sentencia, la cual se incluye a continuación, que corresponde a un auténtico desatino en la intelección de las normas que regulan la figura jurídica del despido colectivo:

"Para efecto de la calificación de despido colectivo sólo se requiere establecer si las causas que dieron lugar a la terminación plural de los contratos se encuentran o no dentro de las contempladas en los artículos citados de los decretos 2351 y 1469, como configurativas de ese fenómeno jurídico. Esto es, la figura del despido colectivo no desaparece por los arreglos que respecto a las prestaciones sociales convenga el patrono con los trabajadores".

Adiciona que las sentencias que llegan a la Corte, parten de la base de la presunción de acierto y legalidad, circunstancia para que se quiebre el fallo por la vía fáctica, debe presentarse el error protuberante de hecho, y que emane de documento auténtico, confesión judicial o inspección ocular (judicial), según así lo dispone el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, exigencias que no cumple el ataque, por lo que solicita su rechazo.

VIII. CONSIDERACIONES

Aunque la demanda de casación no es un modelo a seguir pues incumple con varias exigencias técnicas como acusar la sentencia del juez de primer grado, por violar la ley sustancial por la vía indirecta, al incurrir en error de hecho por la «*interpretación errónea*» del acervo probatorio, debiendo precisar la Sala que la sentencia objeto de cotejo es la del Tribunal, por tanto, es un dislate citar el fallo del *a quo*, además, la interpretación errónea corresponde a un submotivo de la vía directa o del puro derecho, que consiste en darle una intelección equivocada a un precepto o disposición legal; la Sala dará por superado tales falencias, pues se logra colegir de la argumentación del ataque que el censor acusa es la sentencia del *ad quem*, por la senda indirecta al valorar con error algunas pruebas que obran en el plenario, para deducir que no se cumplieron las exigencias del ordinal 4º del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965.

Precisado lo anterior, el *ad quem* frente al despido colectivo motivo de debate, dijo que, el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 define esta figura como una medida con el objeto de mantener la viabilidad de las empresas, pero que la desvinculación laboral de los trabajadores debe estar autorizada bien por el ministerio correspondiente o por el juez laboral, quienes deben calificar el despido como colectivo, el cual se configura si en un periodo de seis meses se cumplen ciertas tasas porcentuales, dependiendo del número de trabajadores.

En consecuencia, el Tribunal precisó que en el proceso no se acredita que el despido del demandante haya sido consecuencia de uno colectivo, porque si bien se presentó una desvinculación importante (333) entre los años 2007 y 2008, sin contar con el permiso mencionado, era necesario establecer que el mismo corresponde al 7% dentro de un periodo de seis meses, lo que no se acreditó porque esa cantidad no obedece a desvinculaciones exclusivas por despido unilateral del empleador.

El censor de manera lacónica arguye que el sentenciador no apreció las relaciones de pago de la ARP SURA, en el que se establece el número de trabajadores desvinculados en los seis meses anteriores al despido del demandante y que tampoco estimó debidamente los oficios 070, 071 y 072, que contienen las relaciones mes a mes a la ARP SURATEP.

Pues bien, para que se pueda predicar la existencia de un despido colectivo, es necesario remitirse al numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, el cual señala que éste se configura cuando afecta a un grupo porcentual de trabajadores de una misma empresa en un período de seis meses, siendo para el caso que ocupa la atención de esta Sala, el correspondiente al 7%, toda vez que, de acuerdo a la información que obra a folio 99 (100) se afirma que al 31 de diciembre de 2007 *«la empresa contaba con personas que prestaban servicios por procesos por intermediación de cooperativas de trabajo asociado y a diciembre 31 de 2008 la empresa contaba con 279 personas»* no obstante, se debe

aclarar que los 370 cooperados no son trabajadores directos, razón por la que no se pueden sumar para efectos del total de trabajadores de la empresa accionada y por ello tampoco pueden reflejarse en el cálculo porcentual de despedidos para examinar si se configuró un despido colectivo; salvo que se hubiera declarado la existencia de contratos realidad, lo cual no ocurrió en este caso.

Para efectos de mayor precisión, se cita la norma en comento, la que dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 67. *El artículo 40 del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así:*

Protección en caso de despidos colectivos.

1. 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 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, 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.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos, o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o quede hecho así haya ocurrido; o por

razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

Esta solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial,

administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente. (Subraya la Sala).

Definida las exigencias para que se configure el despido colectivo, la Sala precisa los argumentos expuestos por el Tribunal, el que basó su decisión en la norma en cita, coligiendo que como no se probó dentro del plenario que la desvinculación laboral del personal que se encontraba activo en la empresa afectó el 7% que rige en el citado precepto legal, no podía concluirse que se presentó el despido colectivo, ello con independencia de que el Ministerio de Protección Social diera respuesta al juzgado al oficio 071 visible a folio 106 de que la empresa no solicitó la autorización para despedir a sus trabajadores.

Para arribar a la anterior conclusión, la colegiatura indicó que, si bien el número de personal directo de la empresa desvinculado era importante, no todos eran consecuencia del despido unilateral de la demandada y que, además, *«no se pueden determinar dichas cifras (7%) por periodos de días, es decir, no se puede establecer a ciencia cierta cuantos trabajadores estaban vinculados a la empresa en el día 10 o el día 15 de un mes específico»*, argumento que no debate la censura.

Además, tampoco cuestiona el censor la consideración del *ad quem* de que *«no puede inferirse o suponerse de ese dato, (cuadro 1) que dicha disminución se haya debido a despidos colectivos llevados a cabo por el empleador»*, porque en la certificación de la empresa se observa que las mismas obedecieron a diferentes causas como las conciliaciones que no se pueden tener en cuenta con el propósito discutido.

Como el casacionista no hace una exposición clara del porqué considera que el Tribunal incurrió en la mala apreciación de los oficios 070, 071 y 072, los cuales sí fueron estimados en su contenido como se precisó con antelación, se desvanece la expectativa del casacionista de quebrar la sentencia impugnada, bajo el concepto de que se presentó una errónea apreciación documental.

Ahora bien, además de la carencia argumentativa señalada, el recurrente dejó sin crítica varios de los fundamentos sobre los cuales quedó edificada la decisión como se indicó con antelación, subsistiendo, por tanto, la providencia en sus fundamentos sustanciales no atacados, en razón a que es deber del casacionista derruir cada uno de los cimientos que sostienen la decisión, pues de no hacerse así, la sentencia sigue incólume bajo el principio de la doble presunción de acierto y legalidad, por cuanto las acusaciones parciales carecen de la virtualidad de quebrar la sentencia enrostrada. (CSL SL 13058-2015).

Se deriva de lo expuesto, que no logra el recurrente derruir la decisión impugnada por la vía fáctica, en consecuencia, la sentencia se conserva incólume y el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandante y como se presentó réplica se señalan como agencias en derecho la suma de \$4.000.000 que serán incluidos en la liquidación de costas de conformidad con el artículo 366 del CGP.

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 dictada el 29 de agosto de 2014 por la Sala Cuarta Dual de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **JUAN ERNESTO ALZATE ARIAS** contra la sociedad **ENKA DE COLOMBIA 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

En permiso

ERNESTO FORERO VARGAS