



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
 Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL1870-2023
Radicación n.º 92636
Acta 27

Bogotá, D. C., nueve (9) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **LUIS ALFONSO LOZANO ÁLVAREZ, CLAUDINO FONSECA MELÉNDEZ, RICARDO ALFONSO PÉREZ CASTILLO, ANTONIO ABEDEL BARRIOS BALLESTAS, ALFREDO RAFAEL NOEL NARVÁEZ, DARCY ANTONIO JIMÉNEZ CAICEDO, JORGE ELIECER RINCÓN HERNÁNDEZ, PEDRO RAFAEL MORENO MÁRQUEZ, ROGER PÁJARO SALAS, FRANCISCO JAVIER LARA MARRIAGA y RONIC CORDERO LONDOÑO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, el 11 de marzo de 2021, en el proceso que instauraron contra **BRINSA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Las personas mencionadas llamaron a juicio a Brinsa S.A., para que se declarara la ilegalidad o ineficacia del

despido de 28 de febrero de 2017, por falta de autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, pidieron el reintegro, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, dejados de percibir desde su salida de la empresa hasta la reinstalación efectiva y los aportes a seguridad social en las 3 coberturas. En subsidio, la declaratoria por despido injusto y la condigna indemnización, con costas en cualquier caso.

Contaron que el 27 de febrero de 2017, el Gerente de la compañía los convocó para informarles, que debían asistir al día siguiente a las instalaciones del Hotel Holiday Inn en los vehículos que la empresa pondría a su disposición. Que, a su llegada, fueron atendidos por el personal administrativo, así como por los jefes de seguridad y los abogados; estos, les suministraron «unos Acuerdos ya elaborados», que firmaron sin recibir orientación, pues no «podían hacer objeciones ni consultar (...) las premisas ahí consignadas».

Afirmaron que se sintieron «intimidados y presionados psicológicamente», en la medida en que no estaban preparados para quedar desempleados; además, que no conocían a la «señora que firmó como testigo» de los acuerdos, ni tuvieron la posibilidad de preguntar a sus familiares sobre la decisión que iban a tomar. Añadieron que no se les practicó el examen médico de retiro.

Aseguraron que, a pesar de que la empresa presentó solicitud de cierre definitivo al Ministerio del Trabajo, luego de la firma de los acuerdos de retiro, aquella siguió en

funcionamiento, por manera que se trató de un engaño. Añadieron que otros trabajadores fueron reubicados en la planta de Bogotá, pues las demás sucursales no estaban en liquidación.

Expusieron que no se les dio a conocer que la compañía estaba en crisis económica, ni les fue comunicado el acuerdo de retiro que iban a firmar, de suerte que se trató de un evento sorpresivo que vició su consentimiento (fls. 1 a 23).

Brinsa S.A. se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de cosa juzgada, prescripción, cobro de lo no debido, temeridad, buena fe y compensación. Aseveró que los contratos de trabajo de los demandantes finalizaron por mutuo acuerdo el 28 de febrero de 2017, donde transigieron toda reclamación o litigio sobre acreencias que pudieran derivarse del contrato de trabajo.

Sostuvo que, contrario al dicho de los actores, socializaron el cierre de la planta Mamonal por pérdidas económicas; que no se trató de la clausura de la empresa, sino de una de sus sucursales. Agregó que los trabajadores que decidieron no acogerse al plan de retiro voluntario, fueron trasladados a las instalaciones ubicadas en Cajicá.

Finalmente, acotó que el examen médico de retiro al personal, solo estaba autorizado para quienes que manipularan residuos químicos (fls. 204 a 231).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 14 de mayo de 2019, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cartagena absolvió a la demandada e impuso costas a los accionantes (fls. 905 Cd,).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Se surtió por apelación de los demandantes y culminó con la sentencia gravada. El Tribunal confirmó la decisión de primera instancia y gravó con costas a los impugnantes. Delimitó los problemas jurídicos a definir la procedencia de la declaratoria del despido colectivo y la eventual ineficacia del acuerdo de terminación del contrato de trabajo, suscrito entre la demandada y cada uno de los demandantes.

Reprodujo el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y coligió que no hubo despido colectivo porque no se acreditó el desahucio del porcentaje de trabajadores de que trata la norma, en un periodo de 6 meses. Advirtió que los contratos terminaron por mutuo disenso.

Tras analizar el contenido de los acuerdos de terminación de los contratos de trabajo, echó de menos la presencia de vicios en el consentimiento (arts. 1502 y 1513 CC). Por el contrario, los convenios hacían gala de una *«conducta libre y voluntaria de cada uno de los trabajadores para firmar dicho documento»*.

Agregó que el propósito de poner fin a las relaciones de trabajo por mutuo acuerdo, estaba ratificada con las versiones de los ex trabajadores, en tanto manifestaron que «conocían que la suscripción del acuerdo traía como consecuencia la finalización del contrato». Aclaró que el uso de formatos preimpresos, no restaba valor jurídico a su contenido, ni una intención de engañar.

Estimó que la falta de información por parte de la empresa sobre sus dificultades económicas, no viciaba la voluntad de retiro de los accionantes. También, que la actuación fue transparente, pues 4 trabajadores que no firmaron el acuerdo, fueron ubicados en las plantas de otros municipios.

Para descartar el uso de la fuerza o justo temor en la firma de los acuerdos, analizó las declaraciones de los demandantes y de los testigos Javier David Gaviria, Heriberto Ramos y Silvio García, de donde extrajo que la orden de apagar los dispositivos móviles obedeció a que se iba a leer el comunicado del empleador. Que así lo admitieron Roger Pájaro y Hugo Lasso. Añadió que:

Vale recalcar que el demandante JORGE RINCÓN durante su declaración dijo que al pasar al cubículo manifestó su intención de no firmar el documento, salió del recinto para hablar con su esposa quien le recomendó firmar el documento, así mismo el testigo SILVIO GARCÍA reconoció que varios trabajadores se acercaron a él por su rol de líder, a preguntarle qué debían hacer, interrogante al que respondió que: “había que hacer lo que ellos digan”, hechos declarados que descartan que la demandada hubiere censurado encender equipos de comunicación móvil, la

salida del sitio de la reunión o la comunicación con otras personas.

También coincidieron en sus interrogatorios los demandantes, sobre la presencia de personal armado en las instalaciones de la reunión, pero no hay claridad de cuántas personas con dotación de armas de fuego se encontraban presentes, unos dijeron que 4 personas, otros que solo dos. No hay certeza si prestaban sus servicios a favor de la compañía o si laboraban para el hotel donde se llevó a cabo la reunión, nótese que el demandante Claudiano Fonseca manifestó haber saludado a una de esas personas pensando que trabajaba para la compañía y esta persona le respondió el saludo manifestándole que no trabajaba con ellos, y que posterior al día de la reunión se lo encontró y el sujeto le reconoció que estaban prestando servicios de protección a alguien que se encontraba en el recinto, y el demandante Ricardo Pérez manifestó que el personal armado no se encontraba dentro del salón donde estaban reunidos, lo cual concuerda con lo manifestado con Francisco Lara y Antonio Barrios, quienes afirmaron que el personal armado estaba en las escaleras y en la puerta del salón de la reunión, luego de las manifestaciones dadas por los demandantes no puede afirmarse que la presencia de personal con dotación de armas generara ese miedo insuperable que lograra afectar su consentimiento, máxime cuando fue reconocido por todos los demandantes que dicho personal no se acercó a los cubículos donde recibieron la asesoría individual, así como tampoco hicieron algún acto intimidatorio contra los trabajadores.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por los demandantes, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

En 3 cargos, que merecieron réplica de la demandada, pretenden que la Corte case la sentencia gravada, para que, en sede de instancia, revoque la decisión de primer grado y, en su lugar, conceda las pretensiones de la demanda inicial.

VI. CARGO PRIMERO

Acusan violación directa del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, *«Modificado por el Decreto 2351 de 1965, art. 6 Modificado por la Ley 50 de 1990, en relación con los artículos 13, 29, 48, 53 y 230 de la Constitución Política, lo que condujo a la aplicación indebida de los numerales 1 y 5 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990».*

Afirman que no está en discusión la solicitud de cierre definitivo que radicó Brinsa S.A el 27 de febrero de 2017 en las oficinas del Ministerio del Trabajo; tampoco, que no fueron informados de la situación económica de la compañía, ni que el 1 de marzo siguiente, tras la firma de los acuerdos de retiro voluntario de los trabajadores, la empresa desistió de la petición.

Aducen que el Tribunal se apartó del contenido del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, en tanto este no preceptúa que *«los acuerdos por retiro voluntario en un 99% de los trabajadores permitan el cierre definitivo de la empresa».* Estiman que se les exigió acreditar un requisito inexistente y, por ello, el *ad quem* *«incurrió en un error de derecho por falso juicio de legalidad en menoscabo del derecho legal y de la jurisprudencia que gobierna la norma».* Enseguida, exponen:

Lo del mutuo consentimiento y la aceptación de los actores en dar por terminado sus contratos de trabajo, es una de las causas que están revestidas de legalidad para dar por terminado los

vínculos laborales de muchos trabajadores en este país, a ello no nos oponemos ni a las distintas providencias (...) que han tratado el tema de “Retiro Voluntario” con la firma de Acuerdos entre partes; pero, en el presente asunto el Tribunal no realizó un estudio sereno de los hechos, pretensiones y pruebas debatidas en esta demanda; estos hechos, pretensiones y pruebas debatidas, no fueron objeto de estudio como cuestión única de este litigio para definir en derecho si existe o no violación de los fundamentos normativos y constitucionales que gobiernan el cierre de las Empresas y el consecuente despido del 100% de sus trabajadores, para colegir si existió o no un despido colectivo tal como lo indica el artículo 67 de la Ley 50/90 junto con otras normas complementarias y jurisprudenciales sobre el problema jurídico puesto en consideración.

Por último, el Tribunal siguió infringiendo el artículo 67 de la Ley 50/90, al no tener en cuenta que la Empresa no les comunicó a sus trabajadores y por escrito la solicitud de cierre definitivo de la empresa y del despido colectivo, ni socializó el supuesto Plan de Retiro Voluntario al que llegaron el 28 de febrero de 2017.

VII. RÉPLICA

Sostiene que la decisión se ajusta a las previsiones denunciadas, en la medida en que no existió un despido colectivo *«teniendo en cuenta está probado que la terminación de los contratos de trabajo de los demandantes fueron consecuencia de mutuos acuerdos de finalización»*.

VIII. CONSIDERACIONES

Dada la vía seleccionada para el ataque, no está en discusión que el 27 de febrero de 2017, Brinsa S.A. elevó petición de cierre de la planta Mamonal y de despido masivo de trabajadores (fls. 134 a 137); ni que, al día siguiente, empresa y trabajadores convinieron la terminación del contrato por mutuo consentimiento.

Si bien, no se trata de un dechado de técnica, la lectura completa de la acusación permite entender que la censura cuestiona la interpretación del artículo 67 de la Ley 50 de 1990. Sostienen que la norma no consagra que «*los acuerdos por retiro voluntario en un 99% de los trabajadores permitan el cierre definitivo de la empresa*».

Revisada la sentencia de segundo grado, se observa que los actores parten de una premisa jurídica inexistente, como quiera que nada acotó el *ad quem*, sobre ese punto. Por el contrario, para descartar que se hubiera tratado de despidos, el Tribunal se sirvió de lo adocetrinado en la sentencia CSJ SL5223-2019, para destacar la incertidumbre en torno al porcentaje de trabajadores desafectados de su empleo, en el lapso de 6 meses; en cambio, sí encontró las transacciones firmadas por los trabajadores. Enseguida, discurrió:

[...] en sentencia SL5223-2019, explicó que para poder predicar la existencia de un despido colectivo, debe cumplirse con lo señalado en el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, esto es, cuando afecta a un grupo porcentual de trabajadores de una misma empresa en un período de seis meses 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 e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000).

Lo anterior supone la existencia de un despido, esto es, la voluntad unilateral de una de las partes para dar por terminado el contrato, y este despido debe afectar a un grupo porcentual de trabajadores en un periodo de seis meses, sin embargo, para esta Sala, tales presupuestos no se satisfacen, pues no está demostrado el grupo total de trabajadores a efectos de poder determinar si se cumplía con la tasa porcentual de desvinculaciones y además porque al allegarse al plenario acuerdo suscrito por la demandada y cada uno de los demandantes, se advierte que acordaron dar por terminado el contrato de trabajo de mutuo acuerdo, por ende, no es posible predicar la existencia de la figura invocada por la parte actora, imponiéndose confirmar la decisión absolutoria de primer nivel sobre este tópico.

Aunque la sentencia confutada no fue tan prolija en razones para explicar la validez del plan de retiro voluntario de la empresa, como mecanismo para evitar el despido colectivo de los trabajadores, basta decir que los acuerdos fueron legítimos en función de formalizar la desvinculación de los demandantes, y no requerían autorización ministerial.

Importa recordar que no existe prohibición para que los empleadores promuevan planes de retiro compensados u ofrezcan a los trabajadores el pago de bonificaciones, por ejemplo, por reestructuración de la empresa. Tal medida no puede ser entendida como instrumento de coacción o engaño, a no ser que se demuestre que el trabajador ha sido presionado para que acepte el ofrecimiento o se le induzca mediante maniobras engañosas al mismo resultado. En sentencia CSJ CSJ SL, 3 may. 2011. rad. 39045, se advirtió que dichas ofertas no deben tomarse como *«presiones indebidas (...) pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que*

puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo».

Por lo expuesto, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Por vía indirecta, denuncia violación del literal b) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 13, 29, 48, 53 y 230 de la Constitución Política *«lo que condujo a la aplicación indebida de los artículos 1502 y 1508 del Código Civil (...) 8 de la Ley 640 de 2001 y el (...) 99 de la Ley 446 de 1998».*

Como errores de hecho, relaciona:

- a. No dar por demostrado estándolo, que la Empresa BRINSA SA actuó con dolo y mala fe, al radicar ante el Ministerio del Trabajo Territorial Bolívar el Cierre Definitivo de la Empresa y el Despido de los 87 trabajadores de la Planta de Mamonal ubicada en Cartagena sin comunicarle a sus trabajadores esa decisión.
- b. No dar por demostrado estándolo, que la Empresa BRINSA SA actuó con dolo y mala fe, al no socializar con sus trabajadores los Supuestos Acuerdos a los que llegaron para lograr el cierre definitivo de la empresa.
- c. No dar por demostrado estándolo, que la Empresa BRINSA SA trasladó a todos sus trabajadores a las instalaciones del Hotel Holiday Inn sin darles razones previas de sus traslados.
- e. No dar por demostrado estándolo, que la Empresa BRINSA SA premeditó los supuestos acuerdos de retiro de la empresa, toda vez que, los documentos o transacciones de cada uno de los actores estaban debidamente diligenciados con anterioridad a la firma de los mismos.
- f. No dar por demostrado estándolo, que los actores no tuvieron participación activa en el proceso de conciliación, toda vez que,

únicamente fueron citados para que firmaran el acta de conciliación, previamente elaborado por BRINSA SA.

g. No dar por demostrado estándolo, que en el interrogatorio practicado al doctor JUAN MANUEL GUERRERO y a los actores, que cuatro de los trabajadores que no firmaron el supuesto Acuerdo, era porque tenían restricciones médicas, entre ellos el señor QUIÑONES.

h. Dar por demostrado no estándolo, que las indicaciones que recibieron los actores por parte del señor Lasso sobre el cierre definitivo de la planta de Mamonal eran suficientes para firmar los documentos de acuerdo transaccional que daban por terminado sus contratos de trabajo.

i. Dar por demostrado no estándolo, que al pasar los actores individualmente a unos cubículos recibían las instrucciones precisas para firmar los supuestos documentos de acuerdo transaccional de terminación por mutuo acuerdo de los contratos de trabajo.

j. No dar por demostrado estándolo, que dentro de las explicaciones del señor Lasso a los actores, era que la Empresa BRINSA SA ya había tomado la decisión de cerrar definitivamente la planta de Mamonal antes de la firma de los supuestos acuerdos, y ese solo hecho es constitutivo de dolo y mala fe.

k. No dar por demostrado estándolo, que la dimisión de cada uno de los actores, de sus respectivos empleos, no fue libre, que se produjo por la interferencia del empleador (fuerza y dolo), y que no hubo espontaneidad.

l. No dar por demostrado estándolo que la señora ANA MARÍA TRUJILLO no tenía facultades legales para firmar los acuerdos según el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Medellín aportada junto con la demanda (fl. 130 a 140).

Como pruebas mal valoradas acusa, «*el relato del señor Hugo Lasso, donde informa el Cierre Definitivo de la Empresa Planta Mamonal*», los interrogatorios de parte practicados a los actores y los testimonios. Como no apreciadas, la demanda inicial (fls. 3 a 26), la solicitud de cierre definitivo de la planta Mamonal y el consecuente despido de todos los

trabajadores (fls. 144 a 147), el desistimiento de la solicitud de cierre definitivo, la Resolución del Ministerio del Trabajo (fls. 42 a 66) que sanciona a BRINSA S.A y los acuerdos firmados por los trabajadores con la señora Ana María Trujillo.

Aseguran que el error consistió en ignorar que Brinsa S.A no comunicó concomitantemente a los trabajadores la solicitud de cierre definitivo de la empresa, ni socializó el acuerdo de retiro que ponía fin a los contratos de trabajo.

Aseveran que las actuaciones del empleador «*no se deben interpretar como de buena fe, porque la citación al Hotel Holiday Inn por parte del señor Harold Prens era para notificarlos del cierre definitivo de la empresa porque esa era su verdadera intención y no otra*». Sostienen que no se interpretó la verdadera intención del empleador de cerrar de forma definitiva la planta Mamonal y despedir a todos sus trabajadores. Que fueron engañados para que asistieran a firmar los supuestos acuerdos de retiro, cuando en realidad estaban siendo despedidos. Luego, discurren:

Lo cierto es, que muchas Empresas vienen haciendo uso de esa mala práctica, es decir, de citar a los trabajadores a un Hotel sin darles explicaciones previas, pero, detrás de esas citaciones están las de obligarlos de una o de otra manera a firmar actas de conciliación que por lo general están preestablecidas con anterioridad, que se entiende como premeditación y “premeditación” según la Real Academia Española (RAE), “premeditar” como verbo se refiere a reflexionar sobre una acción antes de llevarla a cabo.

En el presente asunto, se puede observar todo el recorrido (en derecho penal Iter Criminis) que hizo la empresa BRINSA SA a través de su representante legal (...) para lograr el propósito, esto

es, el cierre definitivo de la empresa y el despido de un 100% de todos los trabajadores de la planta de Mamonal a través del engaño.

Así las cosas, el Tribunal no hizo un análisis riguroso de las pruebas jurídicamente relevantes allegadas regular y oportunamente al proceso para tomar la decisión que en derecho corresponde, en especial, reitero, la Solicitud de Cierre Definitivo de la Empresa consecuentemente con el despido de todos los trabajadores, el desistimiento (...) que fue posterior a la firma de los supuestos Acuerdos que conllevaron al Cierre Definitivo de la Planta de Mamonal, y los Acuerdos firmados en representación de la firma BRINSA SA por la señora ANA MARÍA TRUJILLO no tenía facultades legales para firmar los mismos en virtud del certificado expedido por la Cámara de Comercio de Medellín.

X. RÉPLICA

Asevera que la censura *«formula un planteamiento global que incumple con los requisitos de formulación del cargo»*. Añade que el Tribunal cumplió con valorar la totalidad de las pruebas, de donde concluyó la legalidad del acuerdo de finalización de los contratos de trabajo.

XI. CONSIDERACIONES

Esta Sala ha insistido en que quien pretenda la anulación de un fallo que viene provisto de las presunciones de acierto y legalidad, debe observar los parámetros mínimos de técnica desarrollados por la jurisprudencia, conforme lo exige el carácter rogado del recurso de casación.

A pesar de que para privilegiar la definición del derecho sustancial, la Corte ha morigerado el rigor técnico de la demanda, existen cargas que son de exclusivo resorte del

recurrente, por manera que deviene indispensable la mención de la norma sustantiva de alcance nacional que se estime transgredida, la identificación del error jurídico y/o fáctico que se impute al sentenciador, y el detalle de las distorsiones probatorias e identificación de los medios de prueba deficientemente valorados o no apreciados, si de un ataque por la vía de los hechos se trata. Es imperioso memorar que la labor de la Corte, como juez de la casación, se concreta a verificar si el fallo cuestionado se ajusta a la Constitución y a la ley, de la mano de los cuestionamientos planteados y desarrollados por el impugnante.

Si bien, la censura dirige el ataque por la senda fáctica y relaciona una serie de errores de hecho sobre pruebas no valoradas por el Tribunal, la Sala advierte que el recurrente incumple el deber de explicar, cómo es que la estimación de dichas probanzas hubiera alterado el sentido de la decisión confutada (CSJ SL1301-2018).

Con todo, dado que la censura se duele de la falta de análisis de la intención que pudo tener el empleador al no informar sobre la decisión de cierre, ni socializó los acuerdos voluntarios de retiro, de la valoración de las pruebas denunciadas se extrae lo siguiente:

De entrada, la Sala no encuentra cómo hubiera podido incidir un preaviso de la compañía en su intención de cierre y despido colectivo de los trabajadores si, al final, lo que en realidad ocurrió fue la voluntad de los últimos, de acogerse al plan de retiro voluntario plasmado en el acuerdo

transaccional de terminación del contrato de trabajo de 28 de febrero de 2017 (fls. 24 a 71).

Y es que si bien, los recurrentes denuncian la falta de valoración de la solicitud de cierre de la compañía elevada ante el Ministerio del Trabajo de 27 de febrero y el desistimiento de 1 de marzo de la misma anualidad (fls. 134 a 137 y 154), de donde pretenden derivar un comportamiento defraudatorio del empleador, la Sala no puede pasar por alto la Resolución 942 de 2018 del Ministerio del Trabajo (fls. 827 y 828), «*Por la cual se archiva una actuación administrativa*», que si bien, no fue denunciada por los recurrentes, resulta útil para resolver el cargo.

En punto a la queja sobre supuesto despido colectivo de Brinsa SA el 27 de febrero de 2017, el Ministerio acotó:

[...] de acuerdo con los documentos que reposan en el expediente, sólo fueron despedidos sin justa causa tres (3) trabajadores, mientras que el resto de personal según las pruebas que reposan en el expediente la empresa BRINSA SA BNS SA, suscribió un acuerdo transaccional, esto es, terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento.

Cabe señalar que las razones que tuvieron los trabajadores para suscribir el acuerdo transaccional de terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento no es, ni puede ser objeto de indagación por parte de esta autoridad administrativa laboral, y dicho acuerdo que se encuentra plasmado en los documentos se presume válido.

De igual forma, no existe declaración en el plenario que indique o bien se pueda inferir que los trabajadores aceptaron la firma de este bajo presión alguna, pues ello escapa a la órbita del ente ministerial.

[...].

Así las cosas, no le es dable a esta autoridad administrativa declarar que en el presente caso hubo despidos colectivos, cuando lo que operó fue unas transacciones acuerdo de voluntad por consentimientos para dar por terminado el contrato de trabajo para con los trabajadores por parte de la empresa BRINSA SA BNS SA.

En ese orden de ideas, se considera que la empresa BRINSA SA BNS SA, no requería solicitar permiso previo al ente ministerial para dar por terminado los contratos de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes.

De lo anterior, deviene claro que el Tribunal no se equivocó al evaluar la conducta del empleador a partir de la suscripción del acuerdo vertido en la transacción. Fue con base en las circunstancias de tiempo, modo y lugar que infirió la validez del acto jurídico, que halló libre de vicios en el consentimiento, por tanto legítimo en el propósito de culminar las relaciones contractuales con los demandantes.

Los cuestionamientos sobre la supuesta conducta dolosa, de mala fe y con uso de la fuerza con la que supuestamente actuó la empresa para que los actores firmaran los acuerdos de retiro voluntario, son intrascendentes en función de controvertir los verdaderos fundamentos del fallo del Tribunal. Importa recordar que fue con base en los interrogatorios de parte y los testimonios de Javier David Gaviria, Heriberto Ramos y Silvio García que el sentenciador concluyó que no se trató de un acto obligado, en la medida en que 4 de los trabajadores de la planta decidieron no firmar el acuerdo y fueron reubicados en otras zonas geográficas del país.

En ese orden, nada proponen los recurrentes en el propósito de derruir el eje central del fallo de segundo grado pues, en el escrito que presentan, se ocupan de incorporar definiciones sobre nociones y conceptos que corresponden a materias ajenas al derecho del trabajo, lo que hace imposible incursionar en su estudio. Por tal virtud, la decisión confutada permanece indemne.

Adicionalmente, vale no olvidar que a nada conduciría el análisis de los interrogatorios de parte de los demandantes pues, como es sabido, nadie puede crear su propia prueba, ni beneficiarse de sus propios dichos. Tampoco procede el estudio de la prueba testimonial, en la medida en que los recurrentes no lograron demostrar los yerros fácticos enrostrados al sentenciador de segundo grado. Esto de conformidad con el artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

Los anteriores razonamientos son suficientes para que, este cargo tampoco prospere.

XII. TERCER CARGO

Por la vía directa, acusan violación de los artículos 62 a 64 y 140 del Código Sustantivo del trabajo, 13, 29, 48, 53 y 230 de la Constitución Política. Para demostrar la acusación, alegan que:

En el presente asunto, está probado que los Actores eran trabajadores de la Empresa BRINSA S.A., es[o] no se discute, lo que se discute es si existió un despido injusto por el Cierre Total de la Empresa con sede en Mamonal Cartagena.

Para tomar la decisión que en derecho corresponda frente a este cargo, sería porque no prosperaron los anteriores; no obstante, al considerar que estamos en presencia de un despido injusto por causa imputable al patrón aun cuando no exista prestación del servicio se debe condenar al pago de salarios y demás prestaciones a que haya lugar.

Lo anterior, teniendo en cuenta entre otros el principio de la realidad y que los actores no violaron ninguna de las causales previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo tanto, la demandada debe cancelar a título de indemnización los salarios y demás prestaciones a que haya lugar porque todo lo sucedido ha sido por culpa del patrón.

XIII. RÉPLICA

Glosa la técnica del recurso. Sostiene que las acusaciones se asemejan más a un alegato de instancia, en la medida en que ni siquiera rebate las conclusiones jurídicas y fácticas que condujeron a la decisión absolutoria.

XIV. CONSIDERACIONES

Aunque la censura no especifica la modalidad por la que dirige el ataque, es entendible que acusa infracción directa de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, con base en que el Tribunal no verificó que por no darse una de las causales de despido, la encausada debe pagar las indemnizaciones legales.

Desde luego, es claro que el reproche no tiene asidero, en la medida en que la conclusión del Tribunal sobre la validez de la transacción con cada uno de los trabajadores, descarta que los contratos de trabajo hubiesen finalizado por

causa imputable al empleador, por manera que no habría lugar al pago de una eventual indemnización.

Así las cosas, tampoco incurrió en el error jurídico enrostrado.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente, por cuanto su acusación no salió avante y hubo réplica. Como agencias en derecho se fija la suma de \$5.300.000 que se incluirán en la liquidación que haga el juez de primer grado, con arreglo en lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso y a favor de los opositores.

XV. 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 11 de marzo de 2021, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **LUIS ALFONSO LOZANO ÁLVAREZ, CLAUDINO FONSECA MELENDEZ, RICARDO ALFONSO PÉREZ CASTILLO, ANTONIO ABEDEL BARRIOS BALLESTAS, ALFREDO RAFAEL NOEL NARVÁEZ, DARCY ANTONIO JIMÉNEZ CAICEDO, JORGE ELIECER RINCÓN HERNÁNDEZ, PEDRO RAFAEL MORENO MÁRQUEZ, ROGER PÁJARO SALAS, FRANCISCO JAVIER LARA MARRIAGA, RONIC CORDERO LONDOÑO** contra **BRINSA S.A.**

Costas, como se dijo.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Ausencia Justificada



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ