



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

AL3243-2023

Radicación n.º 92151

Acta 45

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

La Corte califica los requisitos formales de la demanda de casación que la empresa **MAMUT DE COLOMBIA S.A.S.**, hoy **MAXO S.A.S.**, presenta contra la sentencia que la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha profirió el 28 de septiembre de 2020, en el proceso ordinario laboral que **EFRAÍN ANTONIO OSORIO URREGO** promueve contra la recurrente.

I. ANTECEDENTES

El actor solicitó que se declarara la existencia de un contrato de trabajo por obra o labor contratada entre el 22 de febrero de 2012 y el 28 de marzo de 2014, y que dicho vínculo terminó sin justa causa y por decisión unilateral de la demandada.

En consecuencia, requirió que se condene a la accionada al pago de cesantías, primas, trabajo suplementario, indemnizaciones establecidas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, lo que se demuestre *ultra y extra petita* y las costas procesales.

Mediante proveído de 30 de mayo de 2019, el Juez Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao dispuso (PDF cuaderno de primera instancia, f.º 341):

PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante (...) y la empresa (...) existió un contrato de trabajo a término de la obra o labor que inició el día 22 de febrero de 2012 y finalizó el día 28 de marzo de 2014 (...).

SEGUNDO: CONDENAR a la empresa (...) a pagar (...) las siguientes sumas de dinero:

- a. Por concepto de salario no cancelado durante el año 2012 y 2013, la suma de \$7.951.079.
- b. Por concepto de reliquidación de cesantías de los años 2012, 2013 y 2014 la suma de \$864.121.
- c. Por concepto de reliquidación de primas de los años 2012, 2013 y 2014 la suma de \$2.250.828.
- d. Por concepto de indemnización por despido injusto (...) la suma de \$654.891.
- e. Por concepto de sanción moratoria establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 la suma de \$20.417.817.
- f. Por concepto de indemnización moratoria una suma igual a un día de salario por cada día de retardo en el pago de la obligación a razón de \$43.659 diarios hasta por el término de 24 meses contados a partir del 29 de marzo de 2014 y a partir del inicio del mes 25 deberá pagar al extrabajador intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera (...).

Las anteriores condenas deberán ser indexadas (...).

TERCERO: DECLARAR NO PROBADA las excepciones de pago, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, buena fe, *panta sunt servanda*, prescripción, compensación (...).

CUARTO: ABSOLVER a la demandada de las demás pretensiones contenidas en la demanda.

QUINTO: COSTAS a cargo de la parte demandada, tásense.

SEXTO: Se fijan como agencias en derecho a favor del demandante (...) la suma de \$5.120.784 (...).

Por apelación de las partes, a través de sentencia de 28 de septiembre de 2020 la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha dispuso (PDF cuaderno de segunda instancia, f.º 36 a 53):

PRIMERO: MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia de fecha 30 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao (...) en lo que respecta al monto estipulado por indemnización por despido injusto, para tasarlo en la suma de \$84.000.750 (...).

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás (...).

TERCERO: Sin costas ante las resultas del recurso.

Para arribar a tal determinación, el Tribunal advirtió que el *«reporte de novedades de tiempo suplementario»* y los testimonios acreditan que el demandante trabajó jornadas que excedieron *«las 12 horas diarias habilitadas»* por la inspección de trabajo de Zipaquirá, así como las 48 horas semanales, y si bien las planillas de pagos aportadas dan cuenta que la demandada canceló *«recargos dominicales y festivos»*, lo cierto es que no dan cuenta de *«la concentración de horas a que correspondían esos pagos»*, lo que impide *«determinar si el horario de trabajo en exceso de la jornada ordinaria en efecto se pagó»*.

Por tanto, el *ad quem* advirtió la procedencia de la reliquidación de salarios y prestaciones, así como la sanción moratoria establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la indemnización dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto no apreció un actuar de buena fe en el pago del trabajo suplementario.

Por último, advirtió que la demandada terminó el vínculo laboral del actor, pese a que la obra o labor para la cual fue contratado no había culminado, motivo por el cual confirmó la condena por despido injustificado, pero a partir de una fecha diferente a la tomada por el *a quo*.

La demandada interpuso recurso extraordinario de casación contra la providencia en mención y el *ad quem* lo concedió a través de auto de 16 de diciembre de 2020 (PDF cuaderno de segunda instancia, f.º 57 a 58).

Esta Corporación lo admitió el 9 de febrero de 2022 y ordenó correr traslado por el término legal (cuaderno de la Corte, PDF 03), lapso que inició el 18 de febrero siguiente y venció el 17 de marzo del mismo año y, según informe secretarial, la demanda de casación se recibió en el término legal (cuaderno de la Corte, PDF 03).

En dicho documento, la recurrente solicita a la Corte «CASAR la sentencia por la suscrita acusada, emanada del (...) Tribunal Superior de Riohacha -Sala Civil, Laboral, Familia».

Para el efecto, formula tres cargos en los siguientes términos:

CARGO PRIMERO

Me permito invocar para este cargo como causal de casación contra la sentencia fechada 28 de septiembre de 2020, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha - Sala Civil — Familia - Laboral, la cual se consagra en el artículo 87 del C.P.T., modificado por el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, el cual reza: “1. Ser la sentencia violatoria de la ley sustancial, por infracción indirecta, por error de hecho por falta de apreciación o apreciación errónea”.

Menciona como pruebas equivocadamente valoradas el reporte de horas extras de los años 2012 y 2013. Y, como no apreciadas, la resolución expedida por la inspectora de trabajo de Zipaquirá, el reglamento interno de trabajo y la *«prueba decretada de oficio dirigida a la Mina Cerrejón»*.

En el desarrollo, refiere que el Tribunal basó su decisión única y exclusivamente en los *«reportes de novedades de tiempo suplementario»*, pese a que su contenido es *«poco concluyente»* y, en todo caso, ello fue desvirtuado por la representante legal de la empresa, quien en el interrogatorio de parte aclaró que *«los mismos solo se diligenciaban para*

controlar los días de trabajo de cada trabajador y no incumplir con las jornadas de descanso a que tenían derecho».

Señala que pactó con el demandante turnos de trabajo conforme lo establece el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales consistían en que el trabajador laboraba 8 horas seguidas y descansaba 4 horas, «cumpliendo con el máximo de 144 horas en un lapso de 3 semanas», lo que es consistente con la Resolución n.º 28 de 8 de agosto de 2011, a través de la cual la inspectora de trabajo de Zipaquirá dispuso:

(...) AUTORIZA a la empresa Mamut de Colombia SAS — ahora MAXO SAS, para que acceda (sic) en su jornada máxima legal, únicamente dos (2) horas diarias sean diurnas o nocturnas y doce (12) horas semanales. Dando aplicación al artículo 1 de Decreto 13 de 1967, en concordancia con el artículo 2 del decreto reglamentario 995 de 1968. Igualmente, el trabajo suplementario y de horas extras debe ser cancelado de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 50 de 1990, o la convención colectiva de trabajo vigente. Autorización por el término de tres (3) años, a partir de la fecha de ejecutoria del presente Acto Administrativo, únicamente cuando las circunstancias lo ameriten.

Refiere que *«también fue aclarado»* que las horas extras establecidas en dichos reportes de novedades hacen referencia a las horas comprendidas entre el momento en que el trabajador abandonaba su domicilio para ir al lugar de

trabajo y aquel en el que regresaba al mismo, motivo por el cual no todos los tiempos pueden contarse como laborados.

Al respecto, aduce que «*el testigo aportado por el demandante y el propio demandante en su interrogatorio de parte*» señalaron que el trabajador tenía su domicilio en Fonseca-Guajira, lugar ubicado a dos horas del sitio de trabajo, de modo que dedicaba al menos cuatro horas diarias para su desplazamiento.

Señala que los soportes de pago de nómina dan cuenta que por la lejanía de su domicilio le cancelaba un auxilio de transporte y un auxilio extra salarial de localización, lo que significa que el demandante debía costear su transporte para acudir al lugar donde recogía el transporte destinado por Maxo S.A.S. para desempeñar su función de «*conductor de buseta*», de modo que no es que comenzara a trabajar «*desde que salía de su casa y terminaba de laborar cuando regresaba a esta*», pues de ser así no habría tenido derecho a recibir tal auxilio.

Aduce que el Tribunal omitió tener en cuenta que durante la jornada laboral todos los trabajadores de Maxo S.A.S. tienen aproximadamente entre 1 y 2 horas para almorzar, tal como da cuenta el reglamento interno de

trabajo y lo refirió la representante legal de empresa en su interrogatorio de parte, tiempo que -afirma- debió descontarse *«de las horas registradas en los reportes de novedades»*.

Agrega que el *ad quem* tampoco analizó que la *«jornada máxima laboral no necesariamente deben ser 8 horas diarias, ya que, la misma ley prescribe que esta pueda distribuirse en máximo 48 horas semanales o que es procedente el trabajo por turnos que permite laborar hasta 144 horas en un periodo de 3 semanas; esto sin contar lo relacionado con la excepción legal al trabajo suplementario cuando se trata de labores discontinuas o intermitentes»*.

Destaca que el Colegiado de instancia no apreció la prueba documental aportada por la empresa Carbones Cerrejón, que acredita *«la hora real de entrada (...) la cual no corresponde a las 4:00 de la mañana, como igualmente se evidencia la hora de salida del demandante»*.

Así, refiere que al actor no se le adeudan horas extras y las que se causaron fueron pagadas *«dentro de los rubros “descanso o disfrutado” o recargo dominical y festivo Cerrejon (sic)»*, máxime cuando la labor del trabajador -conductor de buseta- *«se enmarca dentro de aquellas que la ley denomina*

“discontinuas o intermitentes”, es decir, aquellas que por su naturaleza no requieren que el trabajador esté laborando de forma continua durante toda la jornada laboral, las cuales se encuentran exceptuadas de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo en virtud de lo establecido en el numeral 1, literal c del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo».

CARGO SEGUNDO

Para este cargo me permito invocar como causal de casación contra la sentencia fechada 28 de septiembre de 2020, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha - Sala Civil — Familia - Laboral, la cual se consagra en el artículo 87 del C.P.T., modificado por el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, el cual reza: “1. Ser la sentencia violatoria de la ley sustancial, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea”.

En el desarrollo manifiesta que el Tribunal *«interpreto erróneamente la terminación del contrato de trabajo»*, dado que finalizó por la culminación *«real y efectiva de la labor determinada para la cual fue contratado el trabajador»*, esto es, la *«operación de equipos, máquinas para izajes y manejo de equipos y/o cargas”, dentro de la ISO25140”* y no toda la duración del contrato n.º 05102009 suscrito entre la

empresa y «*Carbones Cerrejón*» como equivocadamente lo interpretó el Tribunal.

Aduce que los desprendibles de nómina aportados dan cuenta que el contrato laboral siempre estuvo relacionado con el «*CENTRO DE COSTOS OS22510 (orden de servicio) y no al contrato general No. 05102009*»; sin embargo, el demandante se fundamenta en este último para argumentar «*de manera errónea que su despido se dio de manera injustificada*».

Al respecto, señala que es temerario equiparar el contrato laboral con el acto jurídico suscrito por las empresas, pues en el desarrollo de este último se ejecutaron actividades de diversa índole que requerían de distintos cargos con funciones diferentes, y que tal circunstancia «*podrá ser corroborad[a] por la H. Corte, mediante el contrato entre Maxo SAS y Carbones El Cerrejón el cual fue aportado al expediente*».

Afirma que el contrato de trabajo suscrito con el demandante buscaba satisfacer una «*pequeña fracción*» de las obligaciones adquiridas por la empresa, motivo por el cual no es posible equiparar ambos contratos, máxime cuando el

demandante conocía las condiciones de su vinculación laboral, conforme -aduce- se extrae del interrogatorio de parte de la representante legal de Maxo S.A.S., quien además manifestó que entre los años 2014 y 2016 la operación en la mina el Cerrejón disminuyó y, por esa vía, varias de las labores contratadas.

Conforme a lo anterior, señala que como la finalización del contrato de trabajo del actor obedeció a un modo legal de terminación, esto es, la culminación de la obra o labor para la cual fue contratado, no operó un despido injustificado como lo concluyó el Tribunal «*al interpretar de manera errónea*» las pruebas.

CARGO TERCERO

Me permito invocar para este cargo como causal de casación contra la sentencia fechada 28 de septiembre de 2020, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha - Sala Civil — Familia - Laboral, la cual se consagra en el artículo 87 del C.P.T., modificado por el artículo 60 del Decreto 528 de 1964, el cual reza: “1. Ser la sentencia violatoria de la ley sustancial, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea”.

En el desarrollo del cargo, aduce que *«no es posible sostener jurídicamente»* la condena relativa a la diferencia salarial, prestacional y de cesantías, pues está *«claramente probado»* que el actor recibió oportunamente el pago de sus derechos laborales, de modo que tampoco proceden las sanciones moratorias impuestas en el fallo.

Refiere que la empresa probó un actuar de buena fe, pues no tuvo la intención de desconocer o eludir los derechos laborales del demandante, situación que debe tenerse en cuenta, toda vez que la condena impuesta no procede de forma automática. En apoyo, citó las sentencias CSJ SL21162-2017 y CSJ SL194-2019.

Concluyó que el *ad quem* erró al considerar que *«no había probado su actuar con buena fe. Siendo que los argumentos jurídicos y el material probatorio aportado con la contestación de la demanda demuestran plenamente lo contrario, es decir, la buena fe y la rectitud con la que actuó Maxo SAS durante la relación laboral»*.

II. CONSIDERACIONES

La Corte de entrada señala que la demanda de casación debe cumplir con el mínimo de exigencias formales establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la jurisprudencia de esta Corporación, para que la Corte pueda estudiarla de fondo y verificar la legalidad de la decisión de segunda instancia. Ello hace parte esencial de la garantía del derecho fundamental al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Carta Política de 1991, que incluye la denominada *plenitud de las formas propias de cada juicio*.

En efecto, la demanda de casación debe ceñirse a los requerimientos técnicos que su planteamiento y demostración exigen, con acatamiento de las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados para su procedencia, aspectos que no pueden ser corregidos de oficio, debido al carácter dispositivo del recurso extraordinario.

En el presente asunto, dichas exigencias no se cumplen, como pasa a explicarse.

De entrada, se advierte que la censura se equivoca al formular el alcance de la impugnación, toda vez que no indica

lo que la Corte debe hacer en sede de instancia, esto es, si revocar, modificar o confirmar el fallo de primer grado.

Ahora, aun cuando tal defecto es superable, pues del desarrollo de los cargos se extrae que pretende que se revoquen las condenas impuestas en primera instancia, esto a nada conduciría dado que no cumple las condiciones formales mínimas para su estudio.

En efecto, el rigor técnico del recurso extraordinario de casación exige una formulación separada y concreta, bien sea a través de un cargo o varios si así lo requiere el caso, y hecho esto identificar: (i) la vía que se escoge, esto es, directa si el ataque es jurídico y si el objetivo es elucidar sobre la pertinencia o alcance de una norma, o indirecta si pretende apoyarse en premisas fácticas equivocadas que desvirtúan la debida aplicación de la ley; (ii) la norma que se considera transgredida -proposición jurídica-; (iii) la modalidad de violación -aplicación indebida, interpretación errónea o infracción directa-, (iv) así como la explicación razonada de cómo la sentencia impugnada transgredió la norma sustancial, que en la vía indirecta incluye la formulación de los errores de hecho endilgados al Tribunal y la singularización de las pruebas que, por haber sido erróneamente apreciadas o

dejadas de valorar, derivaron en esos desatinos, así como la precisión de los errores de derecho si a ello hubiere lugar.

No obstante, los reparos propuestos por el censor no cumplen a cabalidad tales presupuestos.

En primer lugar, se advierte que uno de los objetivos del recurso extraordinario es propender por el imperio o preservación de la ley sustancial de alcance nacional que hubiese sido desobedecida por el fallador respectivo. Así, para que la proposición jurídica sea suficiente no basta con mencionar cualquier disposición normativa, sino aquella de carácter sustancial y de alcance nacional que fundamentó la decisión del fallo cuestionado o, que debiendo serlo, se estima que el *ad quem* quebrantó (CSJ SL3332-2021 y CSJ AL2745-2021, entre otras).

Se advierte que los cargos segundo y tercero no cumplen tal exigencia, toda vez que en la acusación no se mencionó de forma clara, específica y concreta ningún precepto sustancial; y si bien el censor únicamente enuncia el artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 60 del Decreto

528 de 1964, lo cierto es que es una norma de carácter procesal, relativa a las causales del recurso de casación.

De este modo, es claro que el censor desconoció que la Corte no puede considerar de oficio cuál es la presunta norma sustancial que siendo pilar del fallo o debiendo serlo, se estima que el Tribunal quebrantó.

En segundo lugar, en ninguno de los cargos mencionó con precisión la vía, esto es, si la directa o la indirecta, como tampoco la modalidad de violación de la ley en los términos del numeral 1.º del artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social -aplicación indebida, interpretación errónea o infracción directa-. Y si bien en el segundo y tercer cargo se enunciaron tales modalidades, lo cierto es que se utilizaron simultáneamente, pese a ser excluyentes entre sí, conforme lo ha establecido de forma reiterada la jurisprudencia de la Corte.

Ahora, de entender que la simple enunciación del literal c) del numeral 1.º del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo que el recurrente hace en el desarrollo del primer cargo tiene la virtualidad de constituir válidamente la exigencia de la proposición jurídica y con flexibilidad se

infirmiera que el cargo se orientó por la vía indirecta, bajo el sub motivo de aplicación indebida -que es la modalidad propia de esta senda-, lo cierto es que la acusación no cumple a cabalidad con las formalidades establecidas anteriormente, pues no se precisan los errores manifiestos de hecho endilgados al Tribunal y en su desarrollo plantea reparos fácticos y jurídicos, pese a ser técnicamente inapropiado.

Nótese que la censura controvierte la equivocada valoración y falta de apreciación de algunas pruebas a efectos de demostrar que no adeuda ningún valor por concepto de trabajo suplementario al demandante y, a su vez, debate aspectos estrictamente jurídicos, como lo son que:

- (i) El Tribunal desconoció que la *«jornada máxima laboral no necesariamente deben ser 8 horas diarias, ya que, la misma ley prescribe que esta pueda distribuirse en máximo 48 horas semanales o que es procedente el trabajo por turnos que permite laborar hasta 144 horas en un periodo de 3 semanas; esto sin contar lo relacionado con la excepción legal al trabajo suplementario cuando se trata de labores discontinuas o intermitentes»*.
- (ii) La labor de conductor de buseta *«se enmarca dentro de aquellas que la ley denomina “discontinuas o intermitentes”, es decir, aquellas que por su naturaleza no requieren que el trabajador esté laborando de forma continua durante toda la jornada laboral, las cuales se encuentran exceptuadas de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo en virtud de lo establecido en el numeral 1, literal c del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

Al respecto, es preciso recordar que las vías directa e indirecta de violación de la ley sustancial son incompatibles, dado que la primera lleva a un error jurídico, mientras que la segunda conduce a la existencia de uno o varios yerros fácticos.

De ahí que quien escoja como vía de ataque la directa, debe allanarse a las inferencias y deducciones fácticas contenidas en el fallo y mantener la controversia en un plano estrictamente jurídico, y quien opte por el sendero indirecto, discrepa de todos o algunos de los soportes fácticos de la sentencia, de modo que debe orientar su ataque en ese sentido, sin que esté permitido en uno y otro caso, acudir de manera indiscriminada a argumentos propios de cada una de esas vías. Por esa razón, su abordaje y desarrollo debe hacerse por separado (CSJ AL2109-2023, entre otros).

En ese contexto, es oportuno reiterar que el recurso de casación no es una instancia adicional. Su utilización implica confrontar los pilares esenciales de la sentencia del Tribunal a fin de que la Corte pueda establecer si su contenido se ajusta o no a la ley sustancial. Si esto no se cumple, como aquí ocurrió, la consecuencia es que las premisas que

fundamentaron tal decisión se mantienen incólumes debido a la presunción de legalidad y acierto con la que aquella viene resguardada en casación (CSJ SL1452-2018).

En ese contexto, se aprecia que la recurrente elabora argumentos que se asemejan a un alegato de instancia, lo cual no está permitido en casación conforme lo previsto en el artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Lo expuesto es suficiente para declarar desierto el recurso de casación con fundamento en el artículo 65 del Decreto 528 de 1964, por no reunir los requisitos previstos en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso de

casación que **MAMUT DE COLOMBIA S.A.S.**, hoy **MAXO S.A.S.**, presenta contra la sentencia que la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha profirió el 28 de septiembre de 2020, en el proceso ordinario laboral que **EFRAÍN ANTONIO OSORIO URREGO** promueve contra la recurrente.

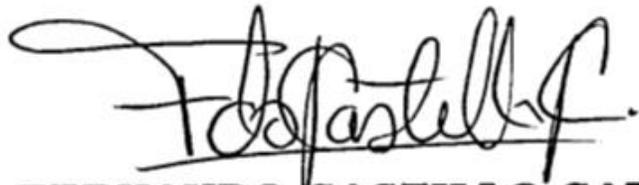
SEGUNDO: Devolver el expediente al Tribunal de origen.

TERCERO: Se reconoce personería para actuar en el proceso a Sandra Ofelia Serna Castro, en los términos y para los efectos del poder conferido por Maxo S.A.S.

Notifíquese y cúmplase.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha **15 de diciembre de 2023**, a las 8:00 a.m se notifica por anotación en Estado n.º **199** la providencia proferida el **29 de noviembre de 2023**.

SECRETARIA _____



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha **11 de enero de 2024** y hora 5:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el **29 de noviembre de 2023**.

SECRETARIA _____