



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Magistrado ponente

AL5625-2022

Radicación n.º 93131

Acta 39

Santa Marta (Magdalena), dieciséis (16) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

La Corte se pronuncia sobre el cumplimiento de los requisitos formales de la demanda que sustenta el recurso de casación que **JAIDER DE JESÚS YANCE JIMÉNEZ** presentó contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 29 de abril de 2021, en el proceso ordinario laboral que el recurrente promueve contra la sociedad **DRUMOND LTD.**

Se reconoce personería al abogado Jorge Iván Marín, quien se identifica con CC No. 9.736.520 y TP No. 364.741 del Consejo Superior de la Judicatura, para que actúe como apoderado judicial del demandante, en los términos y para los efectos del poder que se le confirió.

I. ANTECEDENTES

El demandante solicitó que se declare que: (i) es ineficaz la cláusula del contrato de trabajo que cataloga las labores de «*ayudante de maquinista*» y «*maquinista*» como actividades de «*dirección de confianza*» y (ii) es beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre «*Sintradrumond-Agretrienes*» y Drumond Ltd.

En consecuencia, requirió que la accionada sea condenada a pagarle horas extras, trabajo dominical y festivo que ejecutó en vigencia de la relación laboral; reliquidar su salario, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema general de pensiones, así como al reconocimiento de la sanción por no consignación de cesantías, indexación, costas del proceso y lo que se pruebe *ultra y extra petita*.

En respaldo de sus aspiraciones narró que se vinculó laboralmente con la demandada el 1.º de enero de 2006 para ejercer el cargo de «*ayudante de maquinista*» y, posteriormente, fue ascendido a «*maquinista*» y que dichas labores, en el contrato de trabajo, se catalogaron como de «*dirección y confianza*», pese a que no tiene «*poder de mando y jerarquía*», no ejerce facultades disciplinarias respecto de los demás trabajadores, ni tampoco actúa como representante de la empresa.

Agregó que sus actividades estaban sujetas al orden y control de la estructura jerárquica de la organización que ejercían el «*gerente, superintendente y supervisores del área*»; que ejecutaba su jornada laboral en «*turnos de 12 horas*

durante 7 días», con descansos de «3» o «4» días, y que cumplía con horarios de trabajo de «24 horas seguidas» debido a las necesidades del servicio.

Por último, indicó que nunca le fue reconocido trabajo suplementario, que existe una convención colectiva de trabajo suscrita entre la accionada y «*Sintradrumond y Agitrenes*»; que la citada organización y el demandante solicitaron en múltiples ocasiones que se certifique la jornada laboral, se declare la ineficacia de la cláusula del contrato de trabajo y la reliquidación del salario y prestaciones sociales. No obstante, la empresa resolvió dichas peticiones en forma desfavorable (f.º 7 a 27 y 161 a 180, cuaderno primera instancia, cuaderno principal, PDF. Expediente Primera Instancia).

Surtido el trámite de primera instancia, mediante decisión de 18 de noviembre de 2020, el Juez Primero Laboral del Circuito de Bogotá resolvió (f.º 335 a 338, cuaderno primera instancia, cuaderno principal, PDF. Expediente Primera Instancia):

1.º Declarar que entre Jaider de Jesús Yance Jiménez (...) y la demandada (...) existe una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 1.º de enero de 2006 hasta la fecha.

2.º Declarar que la cláusula 3.ª del contrato de trabajo (...) así como el aparte de la cláusula 1.ª que indica que el cargo a desempeñar por el demandante es de dirección, confianza y manejo son ineficaces (...).

3.º Absolver a (...) la demandada (...) de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el demandante (...).

4.º Declarar probada la excepción de cobro de lo no debido y se revela el Despacho de estudiar las demás incoadas (...) costas a cargo de la parte demandante (...).

5.º En caso de no ser apelada la presente decisión, enviar el expediente en el grado jurisdiccional de consulta (...).

Al resolver la alzada que formularon ambas partes, a través de sentencia de 31 de mayo de 2021 la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá confirmó la sentencia apelada y se abstuvo de imponer costas (f.º 348 a 353, cuaderno segunda instancia, Apelación sentencia PDF. Expediente Segunda Instancia).

Para arribar a esa determinación, el *ad quem* señaló que le correspondía determinar si: (i) las labores que el actor ejecutó como «*ayudante de maquinista y maquinista*» podían considerarse como de dirección, confianza y manejo, (ii) la cláusula del contrato que les asignó tal connotación era eficaz, y (iii) procedía el reconocimiento y pago de trabajo suplementario.

Al respecto, señaló que cuando los empleadores y trabajadores pactan cláusulas que desbordan lo prescrito en la ley, fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas o contratos de trabajo, tales estipulaciones no producen efectos, pues trasgreden garantías mínimas e irrenunciables; lo anterior conforme a lo dispuesto en los artículos 13, 14 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo.

Agregó que los trabajadores de dirección confianza y manejo actúan «*en función no simplemente ejecutiva (...) sino conceptiva, orgánica y coordinativa, intervienen en la implementación de las políticas de la empresa y en hacer que*

éstas se cumplan (...) fungen como representantes del empleador [y] (...) deben gozar de una subordinación reducida a su mínima expresión que les brinde autonomía (...).»

Asimismo, indicó que tienen «*una especial capacidad de mando y dirección sobre los demás asalariados de la empresa (...) lo que indica que el empleador deposita en el trabajador un grado especial de confianza, distinto al exigido a cualquier otro (...), en tanto aquellas labores comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa*». En su sustento, citó las providencias «*CSJ SL, 19 jul. 2016, rad. 24428, CSJ SL, 20 ago. 2008, rad. 33417, CSJ SL, 1.º ago. 2012, rad. 40016 y CSJ SL, 11 nov. 2015, rad. 45068*».

Claro lo anterior, analizó las cláusulas del contrato de trabajo, el «*Reglamento de Operaciones Ferroviarias de Fenoco (Roff)*» y los testimonios de Carlos Hernán Hurtado -supervisor de operaciones-, Calixto Raúl Ortega Redondo -superintendente asistente de operaciones ferrocarriles- y Alex de Jesús Roy Gil -ayudante de maquinista-.

En tal perspectiva, indicó que las labores del actor se enmarcaban en la movilización de locomotoras entre el puerto y los «*patios*» de la Drumond Ltd., en las cuales acogía las indicaciones que la accionada y Fenoco -autoridad encargada de la concesión de vías férreas- le impartía por radio, y que debía estar pendiente del manejo de los equipos de operación, con turnos de «*7 días de trabajo por 3 o 4 días de descanso, donde cada jornada era de un máximo de 12 horas*» contabilizados desde el inicio de la operación.

Así, concluyó que tales funciones no se ajustaban a la definición de trabajadores de manejo y confianza, de modo que no podían ser excluidos de la regulación respecto de la jornada máxima legal, pues no se cumplían los supuestos que contempla el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

Aclaró que circunstancias como los «*apéndices de conduce*» o la «*dirección de la locomotora*» no son indicativas de que las labores desarrolladas por el actor perdían su naturaleza operativas, ni que actuaba con autonomía o soberanía para autodeterminarse respecto de la dirección de traslado, la cantidad de material a recoger, el cese de actividades, las paradas a realizar, la potestad de ordenar que el cargue de carbón se hiciera de forma celeré, o que el trabajador tuviese la facultad de representar al empleador.

En consecuencia, declaró ineficaces las cláusulas 1.^a y 3.^a del contrato de trabajo. No obstante, indicó que conforme al «*programa diario de tripulaciones*» los turnos rotativos que el actor desarrolló -del 2 de enero de 2015 al 30 de diciembre de 2019- no superaban «*144 horas laboradas en el ciclo de 3 semanas que cumplía, las cuales equivalen a 48 horas semanales*», de modo que no había lugar a imponer condena por concepto de trabajo suplementario, ni la reliquidación de acreencias laborales, pues el empleador cumplió con lo previsto en los artículos 161 y 165 del Código Sustantivo del Trabajo.

El actor interpuso recurso de casación y el Tribunal lo concedió por medio de providencia de 19 de agosto de 2021 (f.º 358, cuaderno segunda instancia, Apelación sentencia PDF. Expediente Segunda Instancia), la Corte lo admitió y ordenó correr traslado a la recurrente el 20 de abril de 2022 (archivo PDF. 05, cuaderno casación, Recursos Extraordinarios).

Para el efecto, el recurrente formuló un acápite que denominó «*motivos de casación*», en el cual indicó:

Acuso la sentencia del 29 de abril de 2021 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, por violación de la vía indirecta del documento denominado REPORTE DEL TRABAJADOR que registra inicio y finalización de la jornada laboral del 1.º de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2020, el cual fue allegado por el empleador el 2 de octubre de 2020 por orden del juzgado, la cual (sic) dio por no demostrado la ausencia de trabajo suplementario sin estarlo y de manera ostensible desconoció que ésta de manera clara y precisa, prueba el trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo al ser un registro de inicio y finalización de la jornada aportado por el empleador.

II. CONSIDERACIONES

La Sala señala de entrada 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*.

Así, las exigencias formales, tanto legales como jurisprudenciales de la casación del trabajo hacen parte de su racionalidad y finalidad porque el recurso extraordinario es eminentemente rogado y, a través de él, se pretenden desvirtuar las presunciones de acierto y legalidad de la decisión de segundo grado.

Pues bien, el escrito con que se pretende sustentar la demanda de casación contiene falencias de tal magnitud que impiden a la Corte analizarla de fondo, tal como se relacionan a continuación:

1. El recurrente omite enunciar en su demanda el submotivo de violación -infracción directa, interpretación errónea o aplicación indebida- por el cual considera que el Tribunal trasgredió la ley sustancial en la sentencia impugnada. No obstante, pese a que tal deficiencia podría subsanarse, toda vez que indica que su acusación se dirige por la vía indirecta, de modo que podría inferirse que el submotivo es la aplicación indebida, esto a nada conduciría, pues el cargo carece de proposición jurídica.

En efecto, nótese que en el desarrollo de la acusación el censor no denuncia de forma clara, específica y concreta alguna normativa sustancial de alcance nacional en que se fundamentó la decisión del fallo cuestionado o que, debiendo serlo, se estima que el *ad quem* quebrantó, esto es, aquella que respalda los derechos reclamados en tanto permite su creación, adquisición o extinción (CSJ AL6000-2021), pues

como lo ha establecido la Corporación, es imposible estudiar un ataque carente de proposición jurídica (CSJ SL3352-2022).

2. Por otra parte, si bien enuncia la posible existencia de un error de hecho el cual asocia a no dar por demostrado estándolo que ejecutó trabajo suplementario; lo anterior debido a que el Tribunal «desconoció» que la prueba denominada «*reporte del trabajador*» daba cuenta de ello para el interregno comprendido entre el 1.º de enero de 2015 y el 30 de junio de 2020 «*al ser un registro de inicio y finalización de la jornada aportado por el empleador*».

Lo cierto es que, no realiza un análisis razonado y crítico que confronte las inferencias que el citado juez plural obtuvo de las pruebas que sí valoró y la incidencia que ello tuvo en la sentencia.

Recuérdese que en casación la utilización de la vía indirecta supone no solo la individualización de los errores de hecho que se le endilgan al Tribunal, la identificación de las pruebas equivocadamente valoradas o dejadas de apreciar, sino también la exposición clara de aquello que los medios de convicción censurados acreditan en contra de lo inferido por el Tribunal y cómo incidieron las falencias en la aplicación indebida de la ley sustancial (CSJ SL2610-2020 y CSJ SL038-2018), carga argumentativa que claramente no se satisfizo.

3. Es preciso recordar que este recurso extraordinario no le otorga a esta Corte la competencia para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, pues su labor, siempre que el recurrente plantee adecuadamente la acusación, se limita a analizar la sentencia impugnada con el objeto de establecer si el juez de apelaciones al dictarla observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para dirimir el conflicto (CSJ AL1655-2017 y CSJ AL1350-2022).

4. En los términos analizados, la demanda de casación se asemeja más a un alegato propio de las instancias respectivas que a una argumentación adecuada y concisa, en la cual el recurrente cumpla con la obligación de demostrar de forma clara y coherente los eventuales yerros en que, a su juicio, incurrió el Colegiado de instancia al adoptar la decisión impugnada, al tenor de lo dispuesto en el artículo 91 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En el anterior contexto, la Sala declarará desierto el recurso de casación con fundamento en lo dispuesto 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

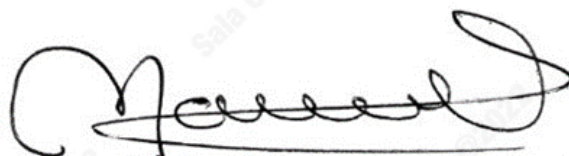
En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso de casación que **JAIDER DE JESÚS YANCE JIMÉNEZ** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá profirió el 29 de abril de 2021, en el proceso ordinario que el recurrente promueve contra la sociedad **DRUMOND LTD.**

SEGUNDO: DEVOLVER el expediente al Tribunal de origen.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.




IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



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

En la fecha **11 de enero de 2023** a las 08:00 a.m.,
Se notifica por anotación en estado n.º **001** la
providencia proferida el **16 de noviembre de**
2022.

SECRETARIA _____



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

En la fecha **16 de enero de 2023** y hora 5:00 p.m.,
queda ejecutoriada la providencia proferida el **16**
de noviembre de 2022.

SECRETARIA _____