



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

legis

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL1338-2025

Radicación n.º 76001-31-05-012-2013-00847-01

Acta 10

Bogotá D. C., veintiséis (26) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso extraordinario de casación que **OSSIEL PEÑA** interpuso contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali el 29 de febrero de 2024, en el proceso que instauró en contra de la **EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO SA.**

AUTO

Se reconoce personería para actuar en el proceso de la referencia al abogado Alejandro José Peñarredonda Franco, identificado con T.P. 11.147 del C.S.J., como apoderado

sustituto de la opositora, en los términos y para los efectos de los documentos anexos de la actuación n.º 015 del cuaderno de la Corte.

I. ANTECEDENTES

Ossiel Peña demandó a la Empresa de Buses Blanco y Negro SA, con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido comprendido entre el 16 de marzo de 2004 y el 31 de agosto de 2012, así como que finalizó de manera unilateral y sin justa causa.

En consecuencia, solicitó el reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de mayor jerarquía, además del pago de (i) salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones *«sobre el monto base provisional de veintidós millones quinientos noventa y seis mil pesos (\$22.596.106)»; (ii) «riesgos profesionales a que haya lugar»; y (iii) el reembolso de los aportes efectuados al sistema de seguridad social.*

Finalmente, buscó el reconocimiento de la indemnización legal o convencional por despido injusto; la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; *«lo que resulte probado en horas extras, recargos nocturnos, recargos horas dominicales y festivos»; y todo lo demás que se acredite de manera ultra y extra petita.*

Como sustento de sus pretensiones, indicó que prestó sus servicios de manera ininterrumpida desde el 16 de marzo

de 2004 hasta el 31 de agosto de 2012, en el cargo de *conductor de servicio urbano*. También manifestó que la asignación básica mensual estaba integrada por el salario mínimo legal vigente y el subsidio de transporte.

Añadió que la relación laboral finalizó de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, sin que hubiera pagado de forma oportuna *«los salarios, prestaciones sociales, jornada adicional, dotación, subsidio de transporte, cesantías e intereses de cesantías, aportes de seguridad social, indemnizaciones por despido injusto y/o terminación unilateral de la relación laboral, sanción moratoria»*.

Sostuvo que, a pesar de que en el contrato de trabajo se pactó una jornada diaria de ocho horas, lo cierto es que desempeñó un total de dieciséis -incluido domingos y festivos-, las cuales no fueron reconocidas en debida forma por el empleador. De igual modo, precisó que en su historia laboral no aparecen reportadas todas las cotizaciones por el tiempo en que estuvo vinculado con la demandada.

Por último, refirió haber solicitado una audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, la cual se programó para el 1.º de noviembre de 2012, y a la que ningún representante de la empresa asistió (f.ºs 3 a 9 del c.1 del Juzgado).

Al contestar la demanda, la Empresa de Buses Blanco y Negro SA se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó únicamente la citación a la audiencia de conciliación

y, sobre los demás, aseguró que no eran ciertos o no le constaban.

En todo caso, explicó que la empresa y el actor suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo, entre los que existieron interrupciones de uno o dos meses; que, para la fecha de terminación de cada uno de ellos, fueron liquidados y cancelados todos los salarios y prestaciones sociales, junto con los respectivos aportes a la seguridad social.

Agregó que siempre le pagó el salario pactado en cada contrato sin incluir el auxilio de transporte, ya que este servicio era proporcionado por la empresa. Manifestó que la jornada laboral era de ocho horas diarias, sin perjuicio de que no fueran fijas *«en razón a la imprecisión del turno adjudicado a cada automotor para la iniciación de sus labores el día respectivo»*.

Aclaró que la terminación del último contrato de trabajo obedeció a la cancelación de rutas por parte de la Alcaldía de la ciudad de Cali, lo que supuso que cesara la causa que dio origen al vínculo en los términos del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

De cualquier manera, argumentó que el 12 de septiembre de 2012 las partes firmaron un acuerdo de transacción, donde el trabajador recibió \$2.885.893 para conciliar cualquier derecho incierto y discutible derivado de la relación laboral.

En su defensa, propuso la excepción previa denominada «*Inepta demanda por falta de integración de litisconsorte necesario*» y, de fondo, la de inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción, compensación y buena fe (f.ºs 54 a 71 del c.1 del Juzgado).

El juzgado de conocimiento declaró no probada la excepción previa presentada por la Empresa de Buses Blanco y Negro SA. (f.ºs 71 a 73 del c.2 del Juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, a través del fallo proferido el 19 de agosto de 2018, absolvió a la demandada de todas las pretensiones elevadas en su contra (f.ºs 159 y 160 del c.2 del Juzgado).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante sentencia del 29 de febrero de 2024, confirmó lo resuelto por el juzgado (f.ºs 223 a 241 del c. del Tribunal).

Como fundamento de sus consideraciones, identificó como hechos no discutidos que: (i) Ossiel Peña laboró para la Empresa de Buses Blanco y Negro SA desde el 16 de marzo

de 2004 hasta el 31 de agosto de 2012; y ii) desempeñó el cargo de *operador de buses urbanos*.

Asimismo, propuso como temas a resolver si: (i) el demandante tiene derecho al auxilio de transporte; (ii) procede la reliquidación del auxilio a las cesantías; (iii) fueron pagados en debida forma los salarios adeudados; (iv) hay lugar a la reliquidación de aportes a la seguridad social; (v) debe concederse la indemnización por despido sin justa causa; (vi) ha de ordenarse el pago de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; y (vii) «*el a quo acertó al solicitar al Ministerio de Trabajo que investigue la renuencia de la demandada a aportar las planillas de horas extras laboradas por sus trabajadores*».

Para dar respuesta a cada uno de los interrogantes, razonó así:

(i) Explicó que el auxilio de transporte es un beneficio legal con destinación específica al que tienen derecho los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En todo caso, se refirió a la sentencia CSJ SL4267-2022 y señaló que el empleador está exceptuado de su pago siempre que la persona resida en su lugar de trabajo o, como en este caso, cuando suministre de manera gratuita y completa el servicio de transporte.

Con lo cual, estimó que no había lugar al reconocimiento de dicho concepto.

(ii) Dispuso que no había lugar a la reliquidación de prestaciones sociales, incluido el auxilio a las cesantías, pues la accionada acreditó su pago junto con las vacaciones y el trabajo suplementario, dominical y festivo, por el tiempo de vigencia de cada uno de los contratos de trabajo suscritos.

Acerca de este último punto, enfatizó que las partes estuvieron vinculadas a través de nueve contratos de trabajo a término fijo, con solución de continuidad entre ellos, en atención a los parámetros temporales consagrados en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, a su juicio, supuso que no pudiera declararse la existencia de una única relación laboral y calcular las prestaciones sociales sobre todo el periodo.

Identificó los extremos temporales de cada uno de ellos así:

No.	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	FOLIOS
1	16 marzo 2004	15 marzo 2005	70 a 71
2	1 abril 2005	31 marzo 2006	86 a 88
3	17 abril 2006	16 abril 2007	103 a 105
4	2 mayo 2007	1 mayo 2008	122 a 124
5	16 mayo 2008	15 mayo 2009	142 a 144
6	1 junio 2009	31 mayo 2010	186 a 188
7	16 junio 2010	15 junio 2011	232 a 234
8	1 julio 2011	30 junio 2012	275 a 277
9	16 julio 2012	31 agosto 2012	334 a 336

(iii) En lo que tiene que ver con los aportes a la seguridad social, afirmó con fundamento en los

desprendibles de nómina y las constancias de pago de cotizaciones a Protección SA, que el empleador los hizo ajustados a derecho y en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 100 de 1993.

Puntualmente, sostuvo sobre el particular que,

A partir de los elementos de convicción, en particular, los desprendibles de pago de nómina y las constancias del pago de aportes a Protección S.A. se confirma que los pagos realizados con destino al sistema general de pensiones (fls 62 a 355) se llevaron a cabo de acuerdo con la normativa vigente. Por lo tanto, estos pagos se ajustaron a derecho, y no se justifica ninguna reliquidación de los mismos. La documentación respalda de manera clara y fehaciente el cumplimiento de las obligaciones del empleador en cuanto a los aportes a la seguridad social.

(iv) Frente al reconocimiento de horas extras, dominicales, festivos y descansos compensatorios, trajo a colación la sentencia CSJ SL1174-2022 y recordó que deben probarse con claridad y precisión, sin que sea posible hacer *«suposiciones acomodaticias para deducir un número aproximado de horas trabajadas, ya que la cuantificación debe basarse en evidencia irrefutable»*.

En esa medida, determinó que mal podía imponer una condena sobre dicho concepto, cuando no hay medios de convicción en el expediente que den cuenta de los periodos en los que el actor ejecutó sus labores más allá de la jornada máxima legal.

(v) Para la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa recordó que, en el último contrato de trabajo celebrado por las partes, se acordó un término de

duración comprendido entre el 16 de julio de 2012 y el 15 de enero de 2013. No obstante, manifestó que el empleador decidió finalizarlo el 31 de agosto de 2012, debido a la «[...] *cesación de la materia del trabajo y la causa que originó el mismo*».

Así las cosas, dijo que por este concepto correspondía al empleador pagar la suma de \$2.550.150, equivalente a los salarios de 4 meses y 15 días restantes de existencia de la relación laboral.

En todo caso, memoró que el actor suscribió con la accionada un contrato de transacción el 12 de septiembre de 2012 y por el que recibió \$2.885.893 «*a título de mera liberalidad y para transigir y conciliar cualquier derecho incierto de carácter laboral*»; que, al ser este valor superior al que corresponde por indemnización por despido injusto, esta último no procede.

(vi) Por último, estudió la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y concluyó que esta no procede, ya que tuvo por demostrado que la empresa demandada cumplió con el pago de salarios y prestaciones sociales a la finalización de cada uno de los contratos de trabajo suscritos. Lo anterior, sin perjuicio de la existencia del acuerdo transaccional que busca cubrir cualquier suma incierta y discutible.

A su juicio, se evidenció que «*una conducta como la mencionada por parte de la demandada puede considerarse*

revestida de buena fe, especialmente cuando el trabajador, a través de su firma plasmada en dichos documentos, manifiesta su aceptación».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Ossiel Peña, 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 recurrida, para que, en sede de instancia,

[...] revoque parcialmente la decisión del Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali respecto las (sic) pretensiones solicitadas en los literales /B/C/D/ y /E/.

En consecuencia de lo anterior se condene a la EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO S.A. a reconocer, liquidar y pagar a favor del demandante OSSIEL PEÑA las siguientes acreencias económicas así: i) del literal B la pretensión de pago de cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios debidamente indexados y el reembolso de los aportes al sistema de seguridad social; ii) del literal C la pretensión de indemnización moratoria del artículo 65/CST/ e indexación; iii) del literal D la pretensión del pago de las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos y; iv) del literal E la pretensión del pago de costas y agencias en derecho.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual es replicado.

VI. ÚNICO CARGO

Acusa la sentencia de segunda instancia de violar por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, «el

artículo 15/CST/69/CPTSS/violación (sic) de medio/como consecuencia de los yerros fácticos cometidos por el a (sic) quem en la deficitaria apreciación probatoria allegada al plenario, desconociendo de paso los artículos /19/65/127/145/148/249/340/CST/53/CN/11/281/CGP /violación medio/ (sic)».

Enuncia la comisión de los siguientes errores de hecho:

- Tener por acreditado sin estarlo que a la finalización de cada contrato la demandada pagó al demandante la totalidad de las prestaciones sociales, vacaciones causadas, trabajo suplementario, dominical y festivo.
- Dar por establecido sin estarlo que no existe en el plenario un elemento de juicio que lleve a la convicción inequívoca respecto del número de horas extras y dominicales laborados por el demandante.
- Tener por demostrado sin estarlo que la demandada cumplió con el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones al trabajador al finalizar cada contrato.
- Tener por cierto sin estarlo que con el acuerdo transaccional entre ambas partes comprende el pago de prestaciones sociales.
- Tener por demostrado sin estarlo y no es cierto que los documentos aportados por el demandado se ajustan a derecho y respalda clara y fehacientemente el cumplimiento de sus obligaciones en el pago de los aportes a la seguridad social.

Lo anterior, producto de la falta de apreciación de los contratos de trabajo, sus respectivas liquidaciones de prestaciones sociales, los comprobantes de nómina y el acuerdo de transacción.

Para el primer error de hecho, plantea que la equivocación del Tribunal consistió en no constatar que la

liquidación de prestaciones sociales de cada contrato fue realizada con una base salarial diaria inferior a la que realmente devengó, tal y como se evidencia en los comprobantes de nómina.

Agrega que la falta de valoración de estos últimos también produjo que no se tuvieran por acreditadas las horas extras y dominicales laboradas -segundo error de hecho-, a pesar de que el pago fue superior al que corresponde por la jornada máxima.

Concretamente, señala lo siguiente:

De las anteriores liquidaciones se desprenden como se expuso atrás una base diaria que resulta inferior al salario diario del demandante respecto los trabajos suplementarios, dominicales y festivos registrados en cada uno de los comprobantes de nómina y que debieron computarse para determinar el factor salarial diario en cada una de las liquidaciones de prestaciones sociales y que coloca en evidencia el desconocimiento del artículo 127/CST/ (sic).

Ahora bien, al alterarse la base diaria por el salario diario real se entiende afectada también cada una de las liquidaciones de las prestaciones sociales las que adeuda la demandada al demandante sobre los últimos cinco contratos y por lo cuales se aportaron al expediente los respectivos comprobantes de nómina.

En todo caso, advierte que el salario cancelado se hizo por montos inferiores a los acordados en cada contrato de trabajo y que, entre 2008 y 2012, fue incluso por debajo del salario mínimo legal mensual vigente.

Sostiene que el Tribunal pudo haber hecho este análisis amparado en el grado jurisdiccional de consulta y revisar los argumentos expuestos por las partes en los *«alegatos de*

clausura como los de instancia», y que tienen la connotación de piezas procesales de imperativo estudio, al igual que la demanda y la respectiva contestación.

Explica que este déficit en el valor de salarios y prestaciones da lugar a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que tampoco fue advertido por el juez de segundo grado -tercero error de hecho-. Al respecto, precisa que,

Al estar demostrado que el salario cancelado al demandante se hizo por montos inferiores no solo frente al sueldo acordado en cada uno de los contratos sino también, desconociendo el salario mínimo legal mensual de los años 2008/2009/2010/2011/2012 (sic) cuya fijación modifica automáticamente los contratos de trabajo conforme lo previsto en el artículo 148/CST/ (sic) y que generaría diferencias salariales a favor del demandante circunstancia relevante desconocida por el juzgador de segunda instancia.

Las anteriores situaciones le habrían permitido al Tribunal si hubiera comprendido en su real dimensión la demanda, analizar lo relativo a la sanción del artículo/65/CST (sic) pues, esas diferencias afectaron el monto de las cesantías y prima de servicios a las que tenía derecho el demandante, también se infiere razonablemente una deuda por concepto de salarios que persistió con posterioridad a la finalización de cada uno de los contratos permitiendo analizar el contexto y alcance legal del artículo indemnizatorio siempre y cuando se demuestre que el actuar de la demandada no estuviera revestido de buena fe.

En lo que atañe a la transacción suscrita con la demandada -cuarto error de hecho-, menciona que el Tribunal no reparó en que este acuerdo «[...] *sentó validez fue respecto los 4 meses y 15 días del tiempo que faltaban* (sic) *sobre* (sic) *último contrato y no del pago de las prestaciones sociales y vacaciones completas a que tenía derecho causadas anteriores* (sic)». Dado el caso, hubiera podido concluir que este versó sobre el último contrato y no frente a los demás.

Como sustento del quinto error de hecho alude a los desprendibles de nómina y enseña que las deducciones hechas para realizar aportes a la seguridad social se hicieron sobre el salario mínimo y no por el factor salarial realmente devengado *«de acuerdo precisamente a las jornadas complementarias registradas igualmente en dichos documentos»*.

Finalmente, solicita a la Corte que,

[...] atendiendo los (sic) dispuesto en el artículo/287/ CGP/(sic) por expresa remisión legal del artículo/145/CPTSS/ (sic) para solicitarle a la señora Magistrada Ponente disponga complementar la sentencia condenatoria a pagar a favor del trabajador demandante lo correspondiente a: i) al pago de un día de salario por cada día de retardo hasta que se verifique el pago por concepto de sanción moratoria de que trata el numeral 3 del artículo 99 de la ley (sic) 50 de 1990 y ii) la cuota parte de los salarios debidos al demandante respecto de los últimos cinco contratos suscritos durante el periodo comprendido del 16 de mayo/2008 hasta el 15 de enero/2013.

VII. RÉPLICA

La empresa accionada señala que el recurso de casación adolece de errores de técnica insuperables que comprometen su estudio de fondo. En primer lugar, alude a la presentación de un medio nuevo en sede extraordinaria, o una pretensión diferente a las incoadas en la demanda inicial.

Propone que la solicitud principal del actor consistió en el pago de salarios y prestaciones sociales desde el momento en que se produjo su despido hasta que se efectuara el reintegro. No obstante, aquí discute *«la supuesta liquidación*

deficitaria de acreencias por el indebido cómputo de factores salariales que han debido tomarse en cuenta».

En segundo término, endilga al recurrente una equivocada mixtura de vías, pues discute simultáneamente la equivocada apreciación de piezas probatorias y el erróneo entendimiento del grado jurisdiccional de consulta y la validez del contrato de transacción en materia laboral.

Precisa que el cargo no cumple con una estructura argumentativa acorde con la proposición jurídica esbozada, comoquiera que no hay una articulación entre la violación medio de las normas procesales y aquellas de orden sustancial. Lo anterior, indica la opositora, permite asemejar la demanda de casación a un alegato propio de las instancias y no a un control de legalidad frente a la sentencia de segunda instancia.

Ahora, en caso de superarse los desatinos descritos, menciona que la Sala llegaría a la misma conclusión del Tribunal, en tanto que no se evidencia la comisión de errores de hecho en las pruebas enlistadas como mal apreciadas.

Frente a los dos primeros reparos, colige que el recurrente nunca explicó «[...] *qué parte de las pruebas demuestra que la base de liquidación ha debido ser mayor, lo que permite inferir que su intención es que la Corte efectúe una revisión integral del expediente para determinar si las bases de liquidación adoptadas fueron o no correctas».*

Acerca del tercer error de hecho, recuerda que el Tribunal sí estudió lo concerniente al presunto pago deficitario de salarios y prestaciones sociales, solo que encontró que fueron reconocidos en debida forma, motivo por el que tampoco era procedente la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, afirmó que de aceptarse que este asunto no fue examinado, la censura debió acudir a la solicitud de adición como mecanismo procesal para mitigar tal deficiencia.

Por otra parte, dispuso que los medios de convicción acusados demuestran que el empleador pagó el salario mensual acordado y de manera proporcional a los días trabajados. A su vez, indicó que,

[...] si lo que pretendía el demandante era esgrimir que en determinados y específicos periodos trabajó más de las horas señaladas en los comprobantes, ha debido exponer tal hecho de manera concreta como soporte fáctico de sus pretensiones, y suscitar el debate probatorio pertinente. No obstante, basta una simple lectura del escrito de la demanda inicial para percatarse de que ese hecho nunca fue alegado, ni tampoco discutido a lo largo del litigio, ni mucho menos demostrado en sede de casación, por lo que una condena soportada en el supuesto de que se laboraron más horas de las que expresamente se señalan en los comprobantes de nómina sería violatoria del debido proceso debido a la flagrante infracción de la regla de congruencia prevista en el art. 281 CGP.

En el cuarto error de hecho, precisó que el acuerdo de transacción fue celebrado en el marco de todos los contratos celebrados por las partes entre el 2004 y el 2012, sin que pueda supeditarse únicamente a la última vinculación como lo pretende quien recurre.

Para el último desatino fáctico enunciado, reiteró las alegaciones utilizadas para los dos primeros de la siguiente manera:

Al igual que frente a los errores primer y segundo, aquí tampoco el casacionista cumplió su carga de demostrar exactamente en qué liquidación específica se cometió un error, pues alega que no se hicieron deducciones a pensión teniendo como referencia “el factor salarial a que tenía derecho el demandante”, sin señalar en ningún lado cuál es ese factor salarial que se echa de menos. Tampoco explica de dónde surge ese “factor salarial”, ni en qué periodos operó. Lo que se pretende es una revisión oficiosa por parte de la Corte de todo el expediente, cuestión ajena a la naturaleza extraordinaria del recurso de casación.

VIII. CONSIDERACIONES

No le asiste razón a la opositora cuando señala que el cargo presenta errores de técnica que comprometen su estudio de fondo. A pesar de que no es un modelo a seguir y que, por momentos, alude indistintamente a disquisiciones de orden fáctico y jurídico, lo cierto es que de su lectura emerge el cumplimiento de los estándares mínimos de la vía escogida, tales como la alusión a modalidad de violación de la ley sustancial, la singularización de los errores de hecho atribuidos al juez de segunda instancia y las pruebas acusadas como mal valoradas o inapreciadas (CSJ SL1649-2024).

Tampoco es de recibo que el recurrente hubiera introducido una discusión novedosa en sede extraordinaria, o *medio nuevo*, ajena por completo a la que se ventiló en las instancias. Por el contrario, se advierte que los reparos de la censura están ligados a las conclusiones del Tribunal, que a

su vez se fundaron en los hechos, pretensiones y planteamientos definidos en el interior del proceso (CSJ SL2966-2022).

Finalmente, no se identifica un desatino en la forma en que se presentó la *violación medio* dentro de la proposición jurídica, excepto por la mención que se hace del artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo como norma de orden procesal, cuando de su contenido es claro que se trata de un precepto sustantivo de orden nacional.

Por lo demás, resulta acertada la alusión a la vulneración del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social -norma eminentemente adjetiva-, como medio para la afectación de otras de tipo sustancial.

De esa forma, al descender al estudio de fondo del ataque, la Sala debe definir si se configuraron los errores de hecho que denuncia el recurrente, derivados de la falta de apreciación de los contratos de trabajo, sus respectivas liquidaciones de prestaciones sociales, los comprobantes de nómina y el acuerdo de transacción celebrado por las partes, que condujeron a que el Tribunal tuviera por canceladas en debida forma las acreencias laborales y aportes a la seguridad social a cargo de la demandada.

Para tal efecto, se precisa que no son objeto de discusión en el cargo planteado, a pesar de la vía escogida, los siguientes supuestos fácticos: (i) Ossiell Peña trabajó para la sociedad demandada desde el 16 de marzo de 2004, en el

cargo *operador de buses urbanos*; (ii) el vínculo laboral finalizó el 31 de agosto de 2012, para lo cual se suscribió entre las partes un acuerdo de transacción; (iii) en ese interregno, se suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo de un año.

No obstante, la censura enlista cinco errores de hecho que pueden agruparse para su estudio de la siguiente manera: i) En los tres primeros, así como en el último, se acusa al Tribunal de concluir equivocadamente que los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social de cada uno de los contratos estuvieron debidamente pagados, a pesar de que se tomó para su cálculo una base salarial diaria inferior a la realmente devengada; y ii) en el cuarto discute la validez y el alcance del acuerdo de transacción suscrito entre las partes, en relación con los valores adeudados y con la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del trabajo.

(i) Sobre el primer asunto, conviene recordar que, para el Tribunal, no existió certeza de que el actor hubiese desempeñado trabajo suplementario, tras no existir prueba que certifique concretamente el número de horas extra laboradas.

En esa medida, concluyó que la base salarial tomada para liquidar las acreencias laborales se acompasa con el salario mínimo legal mensual vigente pactado como remuneración dentro de los contratos de trabajo, así como

con las horas efectivamente trabajadas por Ossiel Peña en cada periodo.

Por su parte, el recurrente manifiesta que en los comprobantes de nómina se registró una remuneración diaria superior a la que fue tomada por el empleador en la liquidación de prestaciones sociales y en el pago de los aportes a la seguridad social, lo que permite entrever que la prestación personal de servicio se produjo incluso por encima de la jornada máxima legal.

Pues bien, analizados los *comprobantes de nómina* (f.ºs 180 a 203; 227 a 250; 274 a 297; 320 a 343 del c.1; y 61 a 63 del c.2 del Juzgado), se puede evidenciar que el empleador pagaba a Ossiel Peña su salario de forma quincenal, integrado por el número de horas trabajadas durante la jornada ordinaria, al igual que las «*extras diurnas*» y aquellas ejecutadas en el horario nocturno; que sobre dicha suma deducía el valor de aportes a la seguridad social en pensión y salud.

En consecuencia, el Tribunal se equivocó al no encontrar elementos de juicio que permitieran identificar el tiempo trabajado por el actor más allá de la jornada máxima legal permitida, pues lo cierto es que dichos medios de convicción permiten dilucidar con total detalle la manera en que el empleador discriminó las horas «*extras diurnas*» y por «*recargo nocturno*» en que el actor prestó sus servicios, con el objetivo de proceder con su respectivo pago.

Sin embargo, esta equivocación no es suficiente para casar la providencia atacada, toda vez que en instancia se llegaría a la misma conclusión de absolver a la demandada por estar demostrado que para la liquidación de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social causados durante la vigencia de las relaciones laborales que la vincularon con el actor, incluyó dichos valores pagados por concepto de trabajo suplementario.

Así, en lo referente al salario, se depende de los contratos de trabajo suscritos (f.ºs 166 a 168; 213 a 215; 262 a 264; 308 a 310 del c.1 del Juzgado; 30 y 31 del c.2 del Juzgado) que se acordó una remuneración para el trabajador equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, atado a las horas en que efectivamente prestó sus servicios; que este pago se realizaría de manera quincenal en atención a lo previsto en el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese sentido, los desprendibles de nómina evidencian que la empresa pagó las horas trabajadas por el actor dentro de la jornada ordinaria, así como suplementaria, con base en el salario mínimo legal mensual vigente para la fecha en que fueron suscritos cada uno de los contratos.

Por tal motivo, no le asiste razón al actor cuando sostiene que la demandada pagó quincenalmente una suma inferior al salario mínimo legal mensual vigente, pues olvida que esta era proporcional con las horas en las que se comprobó su prestación personal del servicio.

Tampoco es de recibo el argumento esbozado por el recurrente relacionado con el pago de aportes a la seguridad social sobre una base salarial inferior a la realmente devengada. De hecho, como se refleja en los mencionados desprendibles de nómina, el empleador integró los valores correspondientes a la jornada ordinaria y suplementaria para efectuar, en la segunda quincena de cada mes, las respectivas deducciones para cotización en los subsistemas de seguridad social en salud y pensión.

Por último, en lo que atañe a las liquidaciones de prestaciones sociales (f.ºs 85 y 86; 105 y 106; 125 y 126; 148 y 149; 171 y 172; 218 y 219; 267 y 268; 313 y 314 del c.1; y 34 a 35 del c.2 del Juzgado), es posible concluir que la accionada tomó para su cálculo la sumatoria entre el *salario básico* -determinado por el número de horas laboradas durante la vigencia del contrato de trabajo y que hacen parte de la jornada ordinaria-, y el «*total variable*» -conformado por las horas extra diurnas y el recargo nocturno causado por el accionante durante el periodo de liquidación de las referidas acreencias-; que dicho resultado se divide entre los días tomados, según sea el caso, para liquidar las cesantías y sus intereses, prima de servicios y vacaciones.

Entonces, mal podría considerarse que, para estimar el valor de las acreencias laborales y los aportes a pensión, la accionada tomó solamente el componente básico del salario y no el trabajo suplementario acreditado por el demandante, pues se itera, así se refleja en la base salarial de los

desprendibles de nómina y de cada una de las liquidaciones de prestaciones sociales aportadas al plenario.

De cualquier manera, el recurrente tampoco demuestra la existencia de horas adicionales a las que ya fueron certificadas y pagadas por el empleador, aunado a que las pruebas enlistadas tampoco evidencian que en la realidad se hubiera percibido un salario superior y diferente al que se plasmó en cada uno de los contratos de trabajo.

Con lo cual, por no existir diferencias entre el salario pagado y el que debió concederse, así como una base deficitaria para el cálculo de prestaciones sociales, resulta improcedente condenar a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

(ii) El Tribunal encontró que las partes firmaron un acuerdo transaccional que dio por finalizada la relación laboral existente, donde se aceptó el pago de todos los derechos prestacionales y otorgó una bonificación por un monto superior a lo que hubiera correspondido por concepto de indemnización por despido injusto, el cual se produjo cuatro meses y quince días antes del plazo fijo acordado.

No obstante, el recurrente advierte en el cuarto error de hecho, que el referido contrato de transacción versa únicamente sobre la sanción prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, «[...] *dejando incólume la sanción del artículo 65 CST y las demás acreencias económicas reclamadas por el demandante*».

Al respecto, para la Sala basta con reiterar que no se encontraron salarios o prestaciones sociales adeudados por el empleador, lo que hace inane pronunciarse sobre la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, así como la incidencia que pudo tener sobre dicha condena la transacción que suscribieron las partes.

En todo caso, debe precisarse que el actor en ningún momento controvirtió la validez y eficacia de dicho acuerdo a través de la existencia de algún vicio del consentimiento, así como tampoco demostró algún hecho que hubiera podido restarle valor probatorio o suprimir efectos jurídicos que de allí emergen.

El cargo no prospera.

Sin costas por encontrarse acreditado el error del Tribunal como se indicó en la parte motiva.

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 que el 29 de febrero de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió dentro del proceso ordinario laboral que **OSSIEL PEÑA** adelantó contra la **EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO SA.**

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