CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL1385-2025

Radicación n.° 76001-31-05-013-2019-00159-01

Acta 16

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ALEXANDER LEÓN LAMOS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el diecisiete (17) de junio de dos mil veinticuatro (2024) en el proceso que le instauró a **COMUNICACIÓN CELULAR S. A. (COMCEL S. A.)**

I. ANTECEDENTES

Alexander León Lamos llamó a juicio a Comunicación Celular S. A. – (Comcel S. A.) para que se declarara un contrato de trabajo a término indefinido del 1° de julio de 2009 al 15 de diciembre de 2017 que finalizó mediante un acuerdo transaccional y conciliatorio «*a causa del acoso laboral al que fue sometido*».

En consecuencia, se declarara la nulidad de la Conciliación dada entre las partes, ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca – Inspección del Trabajo el 18 de enero de 2019 *«por adolecer de objeto y causa ilícitos»;* se dispusiera el reconocimiento y cancelación de: las horas extras, diurnas, nocturnas, dominicales y festivas laboradas en del 2012 al 2017; pagar los descansos compensatorios por trabajar dominicales en forma habitual, que los pudo disfrutar por estar disponible 24 horas; reliquidar y cancelar intereses al auxilio de cesantías, por el tiempo surtido; la prima de servicios; el bono extralegal de navidad de 2011 a 2017; las vacaciones, todo ello acudiendo a la totalidad de factores salariales, incluyendo horas extras diurnas, nocturnas, inclusive las festivas; sufragar la indemnización del apartado 99 de la Ley 50 de 1990 por no consignación total de auxilio de cesantías; el resarcimiento moratoria de que trata el 65 del CST; lo advertido ultra y extra *petita* y las costas.

Expuso que: *i)* trabajó desde el 1° de julio de 2009 por contrato a término indefinido en el cargo de ingeniero de área operación y mantenimiento; *ii)* sus funciones giraban en torno al servicio al cliente para usuarios de la compañía, sobre soporte técnico, ordenes de servicio, atención de emergencias o fallas presentadas en la red telefonía móvil, mantenimiento y correctivos; *iii)* desde que inició la atadura, se le impuso un horario de lunes a viernes de 7:30 am a 6:00 pm, tomando una hora de almuerzo; *iv)* adicionalmente, cumplía turnos con disponibilidad de 24 horas, una semana por cada mes; *v)* estos, se fijaban en septenarios que iban de viernes a viernes, *«iniciado a las 6:00 pm del viernes y*

terminaban a las 7:30 pm del otro viernes»; vi) ello se extendía a los fines de semana; *vii)* en tal periodo, debía dedicarse única y exclusivamente a las fallas en las radios bases y centrales que soportaban la red de telefonía móvil de Comcel S. A. desplazándose incluso el resto de las funciones que para el cargo de líder zonal acceso EB, le correspondían en su jornada.

Contó que *viii)* en aquellos horarios, tenía que permanecer disponible para la empresa por cualquier tipo de eventualidad que se pudiera presentar; *ix)* por tal motivo, no podía manejar libremente su tiempo para actividades personales, familiares, lúdicas o recreativas, como salir de la ciudad o compartir en reuniones sociales; *x)* los requerimientos en aquellos periodos, se hacían mediante llamadas, correos electrónicos, mensajes de texto o mensajes de WhatsApp; *xi)* como líder de zona disponible, le concernía elaborar un informe par de veces al día con avances de las fallas de la regional y otro adicional del seguimiento de las plantas eléctricas encendidas; *xii)* el tiempo que esperaba reportes de errores o solicitudes de servicios, no eran cancelados o remunerados; *xiii)* tales turnos, fueron programados directamente por la gerencia de mantenimientos; *xiv)* a otros empleados de la empresa, de distintas dependencias, sí se les reconocía un valor fijo por la disponibilidad, hiciera o no una gestión en ese periodo, denominado como *auxilio de disponibilidad.*

Expuso que *xv)* estuvo disponible desde el 2012 hasta el 2017 con las características mencionadas; *xvi)* la atención de requerimientos, exigían a veces su desplazamiento físico;

vxii) la implementación de nuevas tecnologías, le implicaron más responsabilidades; *xviii)* a partir del 2015, para cubrir estas novedades por fallas en radios bases y centrales en tiempo de disponibilidad, lo cumplía de manera remota en horario laboral desde las instalaciones de la empresa y vencido el tiempo, en su hogar a través de una computadora personal.

Refirió que *xix)* la empresa llevaba un reporte exacto de las labores realizadas en tales interregnos para el pago de horas extras; *xx)* por motivo del retiro de personal, sus tareas se multiplicaron al punto de tener que vigilar y administrar 394 estaciones base; *xxi)* a partir del 21 de julio de 2017, finiquitaron los turnos de disponibilidad como se venían manejando, *xxii)* el 14 de agosto de 2017 se les informó que debían someterse a variación horaria; *xxiii)* estuvo gozando de vacaciones y para cuando regresó, había sido nombrado como líder zonal acceso EB, pero eso nunca lo aceptó; *xxiii)* esto, imponía cambios en sus condiciones y más responsabilidades manteniéndose la remuneración; *xxiv)* el 9 de octubre de 2017, pidió se le reconociera y pagaran las horas extras suplementarias que en turnos de disponibilidad había desarrollado; *xxv)* el 27 de noviembre siguiente, elevó petición manifestando inconformidades y requiriendo una mejora en sus condiciones laborales; *xxvi)* el 29 de noviembre pidió un acuerdo económico, porque no estaba dispuesto a seguir trabajando bajo las condiciones impuestas.

Puso de presente que *xxvii)* el 1° de diciembre de 2017 se le remitió contestación ofreciéndole una propuesta económica, a través de la abogada de relaciones laborales

para dar por terminado el contrato de manera bilateral; *xxviii)* el 15 de diciembre de 2017, celebró transacción y declaró paz y salvo a la encartada; *xxix)* se incluyó, que debía convalidarse el arreglo, a través de una conciliación administrativa ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del Valle del Cauca – Inspección de Trabajo; *xxx)* esta se llevó a cabo el 19 de enero de 2018, en la que se suscribió Acta n.° 300 de 2018, por lo que recibió la suma de $41.560.928; *xxxi)* la decisión provino a causa de la afectación que produjo en su vida personal, social y familiar el acoso laboral al que fue expuesto por la empresa con el cambio de horario y actividades; *xxxii)* el valor recibido, no cubre la totalidad de rubros debidos por la empresa, en razón a la cantidad de horas extras y recargos diurnos, nocturnos, dominicales y festivos llevados a cabo; *xxxiii)* por no existir plena prueba de lo previo, que constituían derechos ciertos e indiscutibles, la conciliación o transacción solo era válida si se reconocía y pagaba la totalidad del importe del derecho; *xxxix)* como contraprestación, percibió un salario mensual de $5.173.000 para el 2017 (f.os 12 a 29, cuaderno de primera instancia, expediente digital de la Corte, ESAV).

Comcel S. A., se opuso a las pretensiones. De los hechos solo aceptó la data del inicio de la relación laboral y el devengo a 2017, pero frente a los demás dijo que no le constan o no son del todo ciertos.

Para su defensa, invocó las exceptivas de fondo de transacción y cosa juzgada, inexistencia de las obligaciones, compensación, buena fe y prescripción (f.os 307 a 336, *ib.*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, el 24 de octubre de 2022 (f.os a 373 a 377, *ib.*), dispuso:

> **PRIMERO:** En los términos de los artículos 280 y 282 del CGP se declarará probada parcialmente la excepción de prescripción, de los derechos causados con antelación al del 9 de octubre de 2014, en la forma y términos señalados en la parte motiva de esta providencia.
>
> **SEGUNDO: DECLARAR** la nulidad del Acta de Acuerdo Conciliatorio del 18 de enero de 2018, proferida por la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, por transgredir lo dispuesto en el artículo 3 del decreto 1818 de 1998, por conciliar derechos que ya habían sido objeto de transacción, y vulnerar el principio de cosa juzgada.
>
> **TERCERO: DECLARAR** la nulidad del acuerdo transaccional suscrito el 15 de diciembre de 2017 entre **Alexander León Lamos** y Comcel S.A por desconocer normas de orden público y derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores.
>
> **CUARTO: CONDENAR a Comunicación Celular Comcel S.A** o la sociedad que haga sus veces a reconocer y pagar una vez ejecutoriada esta providencia y en favor del demandante **Alexander León Lamos** de condiciones civiles reconocidas en el proceso las siguientes sumas de dinero.
>
> a. $ 160.713.939, por concepto de reajuste de salarios causados entre el 9 de octubre de 2014 al 15 de diciembre de 2017 [...]
>
> b. $29.311.694 por concepto de prestaciones sociales adeudadas reajustadas causadas entre el 9 de octubre de 2014 al 15 de diciembre de 2017, la suma de 29.311.694 [...]
>
> **QUINTO: Condenar a Comunicación Celular Comcel S.A** o la sociedad que haga sus veces a reconocer y pagar una vez ejecutoriada esta providencia y en favor del demandante **Alexander León Lamos** de condiciones civiles reconocidas en el proceso por concepto de indemnización del artículo 65 del CST, la suma de un día de salario $ 343.738, por cada día de retardo desde el 15 de diciembre de 2017 hasta el 15 de diciembre de 2019, y a partir del 16 de diciembre de 2019, los intereses moratorios sobre las diferencias existentes entre los salarios y prestaciones reajustados referidos en el numeral anterior.
>
> **SEXTO: Condenar a Comunicación Celular Comcel S.A** o la sociedad que haga sus veces a reconocer y pagar una vez ejecutoriada esta providencia y en favor del demandante

Alexander León Lamos de condiciones civiles reconocidas en el proceso por concepto de indemnización del numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, las siguientes sumas:

a.) $ 148.491 diarios, a partir del 9 de octubre de 2014 y hasta el 15 de febrero de 2015.
b.) $264.790 diarios, a partir del 15 de febrero de 2015 hasta el 14 de febrero del 2016;
c.) $344.325 diarios, a partir del 15 de febrero de 2016 hasta el 15 de febrero de 2017;
d.) $ 343.738 diarios, a partir del 15 de febrero de 2017 hasta el 15 de diciembre de 2017, fecha en que terminó el contrato de trabajo

SÉPTIMO: Autorizar a Comunicación Celular Comcel S.A., a descontar de las sumas anteriormente reconocidas los valores que haya pagado o reconocido por concepto de los valores pagados en la conciliación y/o transacción, como también los valores referentes a horas extras y las demás sumas, que pago de manera puntual al demandante.

OCTAVO: Costas a cargo de la parte demandada a **Comunicación Celular Comcel S.A** o la sociedad que haga sus veces y en favor del demandante, liquídense oportunamente inclúyase como agencias en derecho la suma de 5% del valor total de las condenas (CSJ Acuerdo No. PSAA16-10554 de 2016).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, al conocer el asunto por apelación de la enjuiciada, el 17 de junio de 2024 (f.os 27 a 78 del cuaderno del colegiado, *ib*), revocó y denegó las súplicas, imponiendo costas a la parte demandante.

Estableció como asunto a dirimir, *i)* si los acuerdos denominados transacción y conciliación suscritos entre el trabajador en el mes de diciembre de 2017 y enero de 2018 eran nulos, el primero porque recaía en un objeto ilícito y el segundo porque no se podía conciliar algo que ya se transó, *«o contrario, la conciliación no afecta la validez de la transacción y blinda el acto jurídico denominado transacción,*

aunado a que, no se puede considerar que la transacción es nula porque está inmersa en un objeto ilícito al declararse la disponibilidad laboral de un derecho cierto e indiscutible».

Dio como aspectos no controvertidos que el vínculo laboral que rigió a las partes inició el 1° de julio de 2009 y terminó el 15 de diciembre de 2017, por solicitud del actor y se materializó a través de un acuerdo de transacción y una conciliación.

Sobre la transacción y conciliación, explicó que son instituciones que fueron creadas para superar desacuerdos entre dos o más partes, la primera, como un contrato que se levanta de manera particular sin mediar terceros y la otra, como un acuerdo en que interviene el juez laboral o el inspector del trabajo. Aclara, que en ambas figuras las partes voluntariamente sin que medien vicios en el consentimiento, renuncian recíprocamente a parte de sus pretensiones para lograr el consenso, siempre y cuando, aquella verse sobre derechos inciertos y discutibles, pues, se encuentran protegidos por la ley aquellos donde no hay duda ni debate sobre estos; agrega, que la transacción la rige el Código Civil y la conciliación la Ley 640 de 2001 y en los dos casos tienen como efectos jurídicos hacer tránsito a cosa juzgada y prestar mérito ejecutivo.

Para el caso de marras, resaltó que el 29 de noviembre de 2017, el actor de manera voluntaria solicitó ante Comcel S. A. un acuerdo económico para dar por terminado su contrato, porque no se encontraba conforme con la negativa de la empresa al pago de disponibilidad laboral como lo

precisó la sentencia CSJ SL5584-2017, por la modificación de turnos, los cuales, adujo desmejoraron sus ingresos mensuales, sumado a que, luego de acabar sus vacaciones en ese año, fue cambiado al cargo de líder zonal BE, sin que hubiere una mejora salarial.

De allí, la demandada aceptó el pedimento y el 15 de diciembre firmaron un contrato de transacción, el cual quedó supeditado a un acuerdo conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo, situación que aduce el juez de primer grado, es ilegal, porque no es procedente conciliar algo ya transado.

Expuso que si bien es cierto la inicial hace tránsito a cosa juzgada, también lo es que, las partes en su potestad, pueden supeditarlo a algo, como para el presente caso, que en aras de evitar un litigio, quisieron blindarla mediante un acuerdo de conciliación que se suscribió con el mismo objeto, terminar la relación laboral a cambio del reconocimiento económico de derechos laborales incluyendo los inciertos y discutibles, por lo que, la simple voluntad de las partes de reforzar un acto jurídico legal con otro, no podía ser considerado algo nulo o ilegal, como lo discurrió el *a quo.*

Bajo tal entendimiento, verificó los actos jurídicos que fulminaron la relación laboral, aclarando que no era del resorte el estudio de vicios del consentimiento porque, ello fue descartado en primera instancia y no fue un punto de apelación.

Al auscultar el contenido de la transacción, denotó que:

> […] las partes en aras de finiquitar el contrato de trabajo y precaver pleitos futuros acordaron el pago de una suma económica para evitar reclamos de acreencias laborales de connotación inciertos y discutibles, como tiempo suplementario que tuviese incidencia salarial, recuérdese que tanto la transacción como la conciliación tienen como fin evitar contiendas futuras, y el tiempo suplementario, el cual, va de la mano con la disponibilidad laboral, a simple vista podría dársele la denominación de derechos inciertos y discutibles, sin embargo, en los casos que no existe duda sobre el derecho, el Juez deberá declarar el acto jurídico suscrito por las partes nulo, por cuanto, se reitera que tanto la transacción como la conciliación no puede versar sobre derechos ciertos e indiscutibles.
>
> Entonces, pertinente resulta señalar, que se entiende por derechos ciertos e indiscutibles aquellos cuyos requisitos previstos para su exigibilidad están acreditados, es decir, sus supuestos fácticos, o cuando determinada su existencia, no produce duda ni controversia alguna.
>
> En el caso concreto el Juez de primera instancia declaró la existencia de disponibilidad laboral durante la relación laboral, y por tanto, le dio la connotación de derecho cierto e indiscutible.

Aclaró que, previo a analizar la disponibilidad laboral, debía recordarse que el dador del empleo conforme lo consagra el literal b) del apartado 23 del CST, tiene la facultad para exigir al trabajador *«el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo»,* es decir, puede disponer sobre la utilización o no de la fuerza de trabajo de este, pero, si esas desbordan la jornada laboral pactada y reglamentada, entonces debe pagarse a su trabajador el tiempo suplementario laborado o en su defecto el tiempo que estuvo el subordinado en disponibilidad de la empresa, sea que efectivamente prestare los servicios o no (CSJ SL5584-2017), ya que *«el simple sometimiento del trabajador de estar a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea».*

Advirtió que el apelante se duele que en primer grado no se tuvieran en cuenta las evidentes contradicciones del actor en su interrogatorio de parte y en la demanda sobre los días que pretendía reclamar con disponibilidad. Estima la convocada que el accionante afirmó que durante toda la relación su horario normal era de lunes a viernes de 7:30 am a 6:00 pm y adicionalmente, tenía que cumplir con turnos de 24 horas, una semana al mes, que iniciaba el viernes a las 6:00 pm y terminaba el viernes siguiente a las 7:30 am, los cuales, comprendían la jornada laboral ordinaria y se extendía a los fines de semana (hechos 7 a 10) y luego hizo referencia mes a mes, año a año, de los días que estuvo disponible.

Dijo que estos, fueron controvertidos por la empleadora, en tanto adujo que la jornada era la máxima legal y que era imposible físicamente trabajar 24 horas una semana continua cada mes.

Así mismo que, durante los periodos de disponibilidad, la empresa solo cancelaba las horas extras efectivamente prestadas y los turnos en ocasiones se pagaban con tiempo, es decir bajo la figura de compensatorios (hecho 17), luego en los supuestos 98 y 99, se contradijo y aseveró que solo le cancelaban horas extras, pero que nunca le sufragaron los compensatorios.

En el elemento fáctico 102 indicó que el 21 de julio de 2017, le notificaron que el esquema de trabajo cambiaría *«a turnos diurnos (D) que irían de 6:00 am a 2:00 pm, los turnos*

tarde (T) que van desde las 2:00 pm a las 10:00 pm y los turnos nocturnos (N) que van desde las 10:00 pm a 6:00 am horarios estos para efectos de la disponibilidad«, lo que fue contrarrestado por la demandada al responder que esos horarios no correspondían a la disponibilidad sino a los turnos establecidos o a la jornada laboral que debía cumplir el actor.

En el hecho 103, afirmó que esta novedad, no implicó modificación de la jornada previa, hecho que no aceptó la enjuiciada, porque refirió que era contradictorio e imposible una diurna de 6:00 am a 2:00 pm con una preexistente de lunes a viernes de 7:30 am a 6:00 pm.

Luego, en los 104 y 105, el actor señaló que el jefe de área a la cual pertenecía, mediante correo electrónico le notificó el cambio, manifestando que se culminaban los turnos de disponibilidad como venían dándose y el 14 de agosto de 2017, el nominador remitió a sus empleados de su área carta del gerente O&M Suroccidente, donde se informó escuetamente que debían someterse a esa variación, pero de los hechos 106 y 107, se quejó el accionante que debido a la nueva jornada, solo se manejaría un turno de disponibilidad para todas las zonas, evidenciándose una sobrecarga.

Indicó que luego en los 108 y 109, dijo que después de disfrutar sus vacaciones, al volver se percató que había sido designado como líder zonal acceso EB, pero que el cargo no fue aceptado y que tal nombramiento le impuso más responsabilidades y su remuneración siguió igual.

Pero, explica que de las pruebas aportadas, en el contrato a término indefinido en su clausulado se extrajo que:

> **PRIMERA:** (…) **5)** A laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el Empleador, así como a cumplir con el horario establecido de 48 horas a la semana de lunes a sábado, **pudiendo hacer este ajuste o cambios de horario** c**uando lo estime conveniente**. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. (…)
>
> **SEGUNDA:** Las partes acuerdan que dentro de todas las sumas que se reconozcan como salario y en especial las comisiones que perciba el TRABAJADOR se entiende por así acordarlo las partes que el 82.50% remunera la actividad ordinaria del TRABAJADOR y el 17.50% remunera los descansos dominicales y festivos sobre el salario conforme lo dispone el artículo 176 del CST. (…) **PARAGRAFO**
>
> **SEGUNDO:** Las partes expresamente acuerdan que sólo se causarán recargos por trabajo suplementario, cuando EL Trabajador preste sus servicios en **jornadas o turnos** que exceden la jornada máxima legal, esto es la de 48 horas semanales, y siempre y cuando medie autorización del Presidente de la Compañía, o de quien éste designe.
>
> (…) **OCTAVA:** (…) El (la) Trabajador (a) se obliga a aceptar los cambios de cargo u oficio que decida el Empleador dentro de su poder subordinante, siempre que respete las condiciones laborales del (la) Trabajador (a) y no se le causen perjuicios, (…)» (Doc. 4, fls. 37 a 40)

Subsiguientemente, del interrogatorio de parte del actor, analizó que aceptó que para noviembre de 2017, envió mail solicitando a la empresa un acuerdo económico y que ello lo hizo, debido a que se encontraba inconforme, sobre la manera como lo habían tratado, por el no reconocimiento de las horas de disponibilidad y con el mismo salario.

Señaló que, firmó transacción porque tenía problemas económicos y necesitaba el dinero, sin embargo, no estaba conforme con el acuerdo, porque no le pagaban la totalidad por horas de disponibilidad; que no dijo nada ante el inspector sobre dicho concepto, porque si lo hubiera hecho no recibía el dinero y se hubiera quedado ilíquido, sin embargo, esgrimió que la decisión de firmar la transacción y la conciliación fue propia y reiteró que si no firmaba, no le pagaban; que en ocasiones tomaba compensatorios e incluso la compañía algunas veces decía que las horas extras que había pasado el grupo eran muy altas, por lo que, indicaban que debían retribuirse compensatorios y resaltaba que la disponibilidad no la cancelaban (Cuaderno de Tribunal, min,. 3.57 min a 31.40).

Luego se refirió a los testimonios así:

> [...] de los señores Giancarlo Medina y Mauricio Mosquera, se extrajo que, fueron compañeros del actor en la misma área, el primero, inició labores en Comcel desde 1995 hasta mayo de 2017, y el segundo, desde el 2009 hasta noviembre de 2017, ambos fueron coincidentes sobre la disponibilidad laboral, la cual, indicaron que existió durante toda la relación laboral, una semana al mes, de viernes a viernes e iniciaba a las 7:00 am y terminaba el viernes siguientes a las 7:00 am, (7x24), detallaron que durante esa semana, debían estar pendientes del teléfono a nivel de chat o llamadas, para atender cualquier falla del servicio que se presentara; que no podían rehusarse a ello, porque hacía parte del trabajo; que si se presentaba imposibilidad de realizar la disponibilidad, ellos hablaban con algún compañero para que lo cubriera, que entre los ingenieros manejaban las modificaciones, que las programaciones se hacían anual y cada semana les llegaba por medio de la asistente de gerencia, quien estaba disponible para ese tiempo.
>
> El testigo Mauricio Mosquera, informó que la finalización de su contrato se dio porque estaban pasando cosas, y hubo unos cambios con el tema de la disponibilidad, por lo que, se sintió presionado por el aumento de carga laboral, no estaba a gusto porque no le estaban pagando la disponibilidad y en ese entonces le ofrecieron llegar a un acuerdo y aceptó porque pensó que era

la mejor decisión; que cuando el salió, el actor continuó y que tiene entendido que este se retiró en diciembre de 2017.

Informó que hubo un cambio interno en el empresa donde se implementó unos turnos de 6:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6:00 am, en este punto el abogado de la demandada, le solicitó que aclarará su manejo, y respondió: *si a usted le tocaba el turno de 6:00 am a 2:00 pm, usted tenía que estar disponible de 6:00 am a 2:00 pm, (…) durante toda una semana, que en la semana que estaban disponible, solo se dedicaban a disponibilidad, pero cuando terminaba la semana, tenían que hacer labores administrativa, labores de mantenimiento correctivo, y por lo menos esa semana que estaban en disponibilidad, todo ese trabajo que era las actividades diarias quedaban represadas y en ese turno 6:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6:00 am, usted iba hacer solo una semana de 6:00 am a 2:00 pm y la otra semana de 2:00 pm a 10:00 pm, y otra de 10:00 pm a 6:00 am, en esa tercer semana usted tenía que dejar todo sus labores administrativas y le quedaba represado el trabajo de casi un mes, cuando acaba la malla de turnos, para volver a empezar hacer todo lo que usted tiene represado, esa fue una modalidad que implementaron ya a lo último antes de retirarse.*

Luego dijo:

Cuando el actor terminaba el turno de 6:00 am a 2:00 pm, ya finalizaba su labor y llegaba otro a reemplazarlo, y así iban a garantizar que hubiese un disponible y allí a su parecer no podía hacer horas extras; que, recuerda que esos turnos se impusieron durante el 2017 y lo recuerda porque él estuvo casi todo el año, pero que en el 2016, no lo recuerda.

Que esa malla de turnos tenía una programación donde se informaba quien iba a estar en tal turno y lo enviaba igual la asistente del Gerente Luis Mario. (Cuaderno Tribunal, min. 1:12:33 a 2:01:09

Afirmó, que del interrogatorio de parte del actor, se evidenciaba que antes de solicitar el acuerdo económico para dar por terminado el contrato, pidió a la empresa el pago de horas de disponibilidad, que fue rechazado por la demandada, es decir, previo a firmar el contrato de transacción y conciliación, existía un conflicto interno entre las partes sobre la disponibilidad, por lo que, al ver la negativa de la empresa, este optó por un arreglo de dinero.

Después, explicó:

Ahora bien, del recaudo testimonial citado, se extrae que en efecto existió una disponibilidad laboral por parte del actor durante la relación laboral, por lo que, en principio la transacción y la conciliación deberían declararse nula, sin embargo, al adentrarnos en los dichos de los testigos, el interrogatorio de parte y el escrito de la demanda versus a las pruebas documentales de turnos de disponibilidad, esta Corporación observa que, la disponibilidad se torna discutible, toda vez que, sus extremos temporales se encuentran en duda, porque el actor afirmó que la disponibilidad laboral existió durante toda la relación laboral, una semana por mes, de viernes a viernes de 7:00 am a 7:00 am del viernes siguiente, y para ello aportó sendos cuadros de turnos, donde se observa la misma, entonces, al revisarlos, contrario a las afirmaciones del actor la disponibilidad no era de viernes a viernes cada mes, sino variable, por lo que se torna en discutible su causación.

Aunado a lo anterior, el demandante en su escrito de demanda indicó que, a partir del 21 de julio de 2017, la empresa, le notificó que el esquema de su horario de trabajo cambiaría de 6:00 am a 2:00 pm (D), de 2:00 pm a 10:00 pm (T) y de 10:00 pm a 6:00 am (N) y dice que ese cambio se dio para efectos de disponibilidad, y que no implicó la modificación de la jornada laboral ordinaria preexistente de lunes a viernes de 7:30 am a 6:00 pm. Hecho que no aceptó la demandada, toda vez que, dice que es contradictorio e imposible un turno diurno de 6:00 am a 2:00 pm con uno preexistente de lunes a viernes de 7:30 am a 6:00 p.m.

Sobre este tópico, el testigo Mauricio Mosquera nos aclaró que, durante el año 2017, la empresa cambió los turnos así: 6:00 am a 2:00 pm (D), 2:00 pm a 10:00 pm (T) y de 10:00 pm a 6:00 am (N), y puso como ejemplo que cuando el actor terminaba el turno de 6:00 am a 2:00 pm, ya finalizaba su labor y llegaba otro a reemplazarlo, y así la empresa iba a garantizar el servicio, porque siempre iba a ver alguien disponible.

De los dichos del actor frente al tiempo de disponibilidad y jornada laboral, se observa que, mezcla una cosa y otra, se encuentra acreditado que la jornada laboral normal del actor era de lunes a viernes de 7:30 am a 6:00 pm, y que tenían una semana de disponibilidad de viernes a viernes, como ya se indicó esta situación se probó que era variable, sí existía pero no como lo indicó el actor, de la disponibilidad recuérdese que nace del tiempo extralaboral que el trabajador se encuentra supeditado a las órdenes del empleador sea que realice o no una función, para el presente asunto, la disponibilidad se activaba después de las 6:00 pm a 7:00 am de lunes a viernes y los fines de semana, viernes a las 6:00 pm incluyendo sábados, domingos y festivos (24 horas), no se puede, señalar que durante la relación laboral existió una semana de disponibilidad 7 x 24, cuando lo cierto es

> que, esa supuesta semana de disponibilidad incluye la jornada ordinaria laboral, por lo que, en efecto existe discusión frente al tiempo de causación del derecho.
>
> En esta misma senda, se encuentra acreditado que la empresa en el mes de julio del año 2017, cambió el esquema de la jornada laboral, la cual, eliminó las horas extras, tal y como lo indicó el testigo Mauricio Mosquera, esta modalidad garantizaba que siempre hubiese un disponible para asistir las fallas que se presentaran en la red, bajo ese dicho, la Sala entiende que la modificación de la jornada laboral, no sólo eliminó las horas extras, sino que, suprimió los turnos de disponibilidad por lo menos de lunes a viernes, sin embargo, el demandante aduce que, ese cambio de jornada no cambió la jornada laboral preexistente, afirmación que no encuentra congruente con la realidad y menos con los dichos del señor Mosquera, pues éste informó que, si el actor tenía el turno de 6:00 am a 2:00 pm, ya terminaba su labor y llegaba otro a cubrir el turno de 2:00 pm a 10:00 pm, y así sucesivamente.

De todo lo anterior, expresa que no desconoce que en efecto existió una disponibilidad, empero, la misma fue en tiempos totalmente diferentes a los solicitados por el demandante, abriendo la puerta a los extremos de acordar la terminación de una relación laboral mediante un contrato de transacción o de un acuerdo de conciliación y evitar futuros litigios, siempre y cuando, versare sobre derechos laborales que fueren inciertos y discutibles, como resultó para este caso, ya que la disponibilidad buscada por el actor, se tornó en discutible frente a sus extremos, pues no era de viernes a viernes cada mes y la jornada laboral cambió y la eliminó por lo menos de lunes a viernes, situaciones que no dejan entrever de manera cierta la calidad de tiempo disponible y sus extremos, para una liquidación sin visos de errores.

Así las cosas, impartió legalidad al Acta de Acuerdo Conciliatorio por Mutuo Acuerdo n.° 300 de 2018, adelantada en la Dirección Territorial del Valle del Cauca – Inspección de Trabajo.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Alexander León Lamos, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case totalmente la decisión de segundo grado, a fin de que en sede de instancia se confirme la de primer orden (f.° 5, demanda de casación, *ib*).

Con tal propósito, formula dos ataques por la causal primera de casación, que fueron replicados y se estudian a continuación de forma conjunta, dado que aunque planteados por senderos diferentes, persiguen similar fin.

VI. CARGO PRIMERO

Fustiga la decisión por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea del:

> […] artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, así como del 7 de la Ley 2220 de 2022 –otrora artículo 19 de la Ley 640 de 2001- y los artículos 2 y 74 del Decreto 1818 de 1998 (Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos) […] artículo 23 -b y 140 del CST.

Para la demostración del cargo, discurre que hubo una equivocada intelección del canon 15 del CST, por cuanto allí como principio general del derecho laboral, se establece la validez de la transacción sobre derechos ciertos e indiscutibles y ante la declaratoria de existencia de

disponibilidad del *ad quem* como derecho acusado o declarado, contrariamente estimado como derecho incierto y discutible, por lo que consecuencial y equivocadamente avaló aquella y la transacción con la cosa juzgada.

Adicionalmente que «*inobservó*» el artículo 7° de la Ley 2220 del 2022, antes apartado 19 de la Ley 640 de 2001 y los mandatos 2° y 74 del Decreto 1818 de 1998.

Agrega que, el Tribunal se apartó del precedente de esta Sala, como los proveídos:

> […] radicado 29322 del 14 de diciembre de 2007; la sentencia SL-911 de 20162; la sentencia del radicado 75166 del 7 de junio de 2017 Mp. Dr. Fernando Castillo Cadena; el auto AL-607 de 2017; la sentencia SL-SL-804 de 2018 (Rad. 63117 MP Dra. Dolly Amparo Caguasango Villota; la sentencia SL-975 de 2019 (Rad. 59530 Mp. Dra. Ana María Muñoz –Sala Descongestión Laboral de la CSJ-; y, la sentencia SL-1639 de 2022 (Rad. 85577),

Suma que hubo indebida interpretación del mandato *«23-b y 140 del CST»* cuando consideró que el dador del empleo al contar con la facultad de exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, generó horas extras y no una disponibilidad adicional, porque así desfiguró el concepto, al confundir la jornada laboral con el trabajo suplementario ejecutado (f.os 8 a 10, demanda de casación, expediente digital).

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de *«error de hecho»* por:

> […] falta de apreciación de los medios de prueba demostrativos de la disponibilidad laboral y su connotación como derecho cierto e indiscutible, las consistentes en las documentales de **i)** la programación de turnos de disponibilidad de los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017; **ii)** los mensajes vía e-mail de órdenes de turnos de disponibilidad que remitió la Asistente Administrativo Gerencia de Comcel señorita Iveth Eugenia Sepúlveda Cano de los años 2015, 2016 y 2017; **iii)** el comprobante de pago de nómina por sueldo y auxilio por disponibilidad de otro empleado4; **iv)** la relación de horas extra aprobadas; y, **v)** la relación de pagos salariales mes a mes de los años 2009 a 20176.

Explica que el fallador de segundo grado, al analizar la prueba en su conjunto, no tuvo en cuenta las documentales allegadas a la demanda, fundando su decisión únicamente en el contrato de trabajo, las manifestaciones de testigos y el interrogatorio de parte del demandante, con las cuales se acreditaba la disponibilidad laboral que surgió por espacio de una semana entera de cada mensualidad durante todos los años laborados del 2009 a 2017 como coordinador de zona de la gerencia suroccidente, denominación que cambió con otros turnos a partir de julio de 2017.

Explica que, la programación de los interregnos de disponibilidad de 2012 a 2017 y los mensajes vía email de ordenes de turno de disponibilidad remitidos por la asistente administrativa de gerencia, de los años 2015 a 2017, eran dicientes sobre el plan de disponibilidad. Mientras, que el comprobante de pago de nómina y auxilio por disponibilidad de otro empleado, se acreditaba la existencia de ese rubro al interior de la organización empresarial, sin entender por qué

no se le otorgó a él de esta manera. Agrega que, las documentales de horas extras y la relación de pagos de los años 2009 a 2017, comprobaba el disfraz de aquellas por disponibilidad.

Finiquita su argumento, con que el Tribunal *«no apreció, o no erróneamente valoró las pruebas calificadas documentales allegadas con la demanda»* (f.os 11 a 13, demanda de casación, expediente digital).

VIII. RÉPLICA

Comcel S. A. se opone a los cargos, plantea que el *primero* verdaderamente ataca las conclusiones del Tribunal frente a elementos como el Acta Conciliatoria n.° 300 de 2018, debate que no puede surtirse por la vía directa y del *segundo* alega que, el *ad quem* no solo fundó su sentencia en las probanzas a que hace mención el recurrente en el embate, sino en otra, como la confesión contenida en el interrogatorio de parte, a más de los testimonios de los señores Giancarlo Medina y Mauricio Mosquera, lo que deviene en que, se mantenga incólume la determinación (f.os 1 a 5, documento de oposición, expediente digital de la Corte).

IX. CONSIDERACIONES

Como se ha reiterado en innumerables ocasiones, la demanda extraordinaria debe ajustarse al estricto rigor que su planteamiento y demostración exigen, respetando las reglas fijadas para su procedencia, ya que una acción de esta naturaleza está sometida en su formulación a una técnica

especial, que, de no cumplirse, conlleva a que el recurso extraordinario resulte inestimable, con lo cual hace imposible el estudio de fondo de los cargos.

Y es verdad que se ha reconocido la necesidad de adaptar las exigencias formales reseñadas a la defensa y realización material de los derechos fundamentales en el trabajo y la seguridad social, pero ello no conduce, en modo alguno, a que esta sede se hubiera transformado en un foro abierto, en el que se pueda desplegar cualquier tipo de argumentación, protesta o lamentación respecto del resultado de un determinado juicio. Existen ciertas formas mínimas que no pueden ser desatendidas, puesto que, además de que constituyen presupuestos legales vigentes, buscan darle racionalidad y cumplir el debido proceso (CSJ SL2349-2020).

Ahora bien, la Sala ha enseñado que para que el escrito de casación tenga vocación de prosperidad es necesario que por lo menos cumpla con los requerimientos previstos en los numerales 4º y 5º del artículo 90 del CPTSS, que se sintetizaron en la sentencia CSJ SL731-2021, así:

> i) señalar qué es lo que se espera que la Corte haga como tribunal de casación, esto es si se pretende el quiebre parcial o total del fallo proferido por el Tribunal y, en tratándose de este último aspecto, en relación con cuáles puntos específicos del mismo;
>
> ii) lo que se pretende que haga la Corte en sede de instancia, ya sea confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado y, en este último evento, si se debe proferir condena total o parcial, por ejemplo, actuación que no puede presumir la Corte, en tanto ello pertenece al fuero exclusivo de quien acude a la jurisdicción en procura de los derechos que cree le asisten.

> También ha de darse cumplimiento a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo en comento, es decir, la demanda debe expresar los motivos de la casación, especificando, además, lo exigido por los lit. a) y b), que a continuación se señalan y explican:
>
> iii) indicar cuál es «el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea»;
>
> iv) y, «en caso de que se estime que la infracción legal ocurrió como consecuencia de errores de hecho o de derecho en la apreciación de pruebas, citará éstas singularizándolas y expresará qué clase de error se cometió».

No obstante, se advierte que los embates contienen deficiencias técnicas relevantes, como pasan a detallarse.

Del cargo primero.

a) Encauza el ataque por la vía directa, bajo la modalidad de interpretación errónea, consistente en una de las tres modalidades de transgresión de la ley, con la infracción directa y la aplicación indebida, la cual se configura cuando el juez ha dado a la norma acusada un entendimiento alejado de su significado natural (CSJ SL790-2025).

Entonces, no basta que el recurrente invoque esta clase de yerro, sino que, debe identificar en el texto de la decisión fustigada el ejercicio interpretativo o hermenéutica que sobre esta disposición se llevó a cabo, detallando las razones del por qué esa intelección es errónea y, finalmente, ha de decirle a la Corte cuál es la exégesis más adecuada y qué relevancia tiene en la decisión impugnada, lo que en el *sub judice* brilla por su ausencia, en tanto que, solo se limitó a referir que la

disponibilidad no podía tomarse como un derecho incierto y discutible, sino uno cierto e indiscutible, luego entonces, no era viable avalar *«la transacción y posterior conciliación»* que llevaron a la declaratoria de cosa juzgada.

b) Esto, más que un debate jurídico, verdaderamente se centra en una discusión fáctica, porque invita a la Corporación a verificar elementos probatorios estudiados y tenidos en cuenta por el Tribunal para soportar su decisión, soslayando que en sede extraordinaria, si la inconformidad radica en las diferencias o deducciones de este tipo que hizo el juzgador plural al analizar los medios de convicción, la acusación debe orientarse por la vía indirecta (CSJ SL790-2025).

Esta situación, deviene en una inadecuada entremezcla de vías, entre lo jurídico y fáctico – probatorio, porque, la vía directa e indirecta, son excluyentes (CSJ SL882-2025).

c) Afirma que «*inobservó*» el artículo 7° de la Ley 2220 del 2022, antes apartado 19 de la Ley 640 de 2001 y los mandatos 2° y 74 del Decreto 1818 de 1998 lo que no podría acaecer al tiempo con la interpretación equivocada invocada, pues, no puede mal inteligir y omitir una disposición simultáneamente.

d) Además, resulta incompleta la argumentación al intentar extraer una crítica suficiente por la vía indirecta, porque para ello, las inconformidades deben desarrollarse al menos, con estos supuestos:

> […] precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita. Expresado en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, es deber del impugnante en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas (sentencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15.148 memorada en la CSJ SL1505-2023).

Y claramente, el recurrente no alegó lo propio, por cuanto no detalla el error de hecho que se cometió, olvida explicar cómo se presenta la defectuosa valoración u omisión de estudio y de ser lo primero, dar cuenta de lo que realmente acredita la prueba y los motivos por los que estima que ello llevó al dislate del colegiado.

e) No siendo menos, aunque acude a aquellos medios de convicción, no refiere siquiera en qué foliatura del plenario se encuentran aquellos, pasando por alto que a la Corte le está vedado realizar una búsqueda oficiosa en el plenario para identificar los medios de convicción aludidos en el embate; labor que es propia de quien acude en sede no ordinaria, pues este órgano de cierre no puede *«salirse del cauce trazado por el inconforme, dado el conocido carácter rogado y dispositivo del recurso extraordinario»* (CSJ SL038-2018, memorada en SL458-2021).

Así las cosas, emerge claro que el cargo no satisface los supuestos legales exigidos en los ordinales 1° del artículo 87 y 5° literal b) del 90 del CPTSS, para su estimación.

Con todo, aunque se dejara de lado lo anterior, la Sala no advierte que el colegiado hubiere incurrido en un yerro jurídico, pues fue claro al señalar que tanto la transacción como la conciliación, deben respetar *derechos ciertos e indiscutibles* (CSJ SL40660-2021), distinto, es que de las pruebas hubiera advertido que la *disponibilidad* perseguida, no se hubiera acreditado adecuadamente, situación que llevaba el concepto a ser incierto y discutible, lo que impedía hacer un reconocimiento sobre el particular. Y valga decir, que ello es un aspecto que en este cargo, no se logró derruir ante las falencias ya descritas.

Del cargo segundo.

a) No se hace alusión a por lo menos una disposición sustantiva nacional que constituya la base esencial de la sentencia acusada o que haya debido serlo, es decir, no señala la norma que contiene el derecho reclamado, que se erige como un requisito esencial al presentar el recurso extraordinario, sin el cual no es posible cumplir con una de sus finalidades principales, cual es confrontar el precepto jurídico con la providencia confutada, a efectos de determinar si el Tribunal incurrió en yerro. Así se recordó en la providencia CSJ SL653-2024, donde se expuso:

> [...] Pues bien, al otear el escrito contentivo del recurso extraordinario con relación al cargo primero, se presenta una omisión de los recurrentes en casación al no señalar norma sustantiva de carácter nacional objeto de violación, carga procesal radicada en cabeza del acudiente, defecto que no le permitiría a la Sala la confrontación de la sentencia impugnada con la ley, objeto principal del recurso extraordinario.
>
> Sobre la deficiencia técnica anotada, la Sala en sentencia CSJ SL1782-2019, se expuso:

> En torno a la importancia de dicho requisito, la Corte ha advertido con suficiencia que el propósito del recurso extraordinario de casación es confrontar la sentencia impugnada con la ley, por las precisas causales establecidas legalmente, de manera que, por su naturaleza, cuando se hace uso de la causal primera, es imprescindible para el recurrente denunciar el quebranto de al menos una disposición sustantiva laboral de alcance nacional, que resulte trascendente para la definición de los derechos que se disputan en el proceso.

b) Como bien se dijo frente al cargo precedente y acá se reitera con mayor detalle, esta Corte ha reconocido la existencia como géneros de violación de las vías directa e indirecta y ha especificado que la primera de ellas comprende tres conceptos o sub motivos de trasgresión de la ley sustantiva, denominados: *i)* infracción directa, *ii)* aplicación indebida e *iii)* interpretación errónea; mientras que en la segunda, no tiene cabida la intelección equivocada de la ley, por lo que el ataque debe orientarse exclusivamente a la cuestión probatoria, acusando bien la apreciación errónea o la inestimación de determinada prueba -solamente las permitidas legalmente-, eventualidad en la que, dada la presunción de legalidad y acierto que acompaña las decisiones judiciales, ha de demostrársele que el sentenciador incurrió en un error de hecho o uno de derecho, con carácter de manifiesto (CSJ 2985-2020).

Empero, el cargo carece de una adecuada estructuración de estas categorías, pues, no se relaciona así en la proposición ni en la demostración del embate ya que, únicamente refirió que acusaba la sentencia de segundo grado *«por error de hecho, por falta de apreciación de los medios de prueba […]».*

c) Invoca elementos como la programación de turnos de disponibilidad, el comprobante de pago de nómina por sueldo y auxilio por disponibilidad de otro empleado, sin referir su sitio en el plenario, omisión que como bien se explicó en líneas previas, no recae en la Sala suplir.

d) De manera indiscriminada, alega que el fallador de segundo orden *«no apreció o erróneamente valoró las pruebas calificadas»* lo que está vedado argumentar al mismo tiempo frente a un solo elemento de convicción, ya que, sería imposible que se presentara al unísono en un mismo escenario.

e) La decisión de segundo grado, no se fundó únicamente en los documentos invocados por el recurrente, sino también, en el contrato de trabajo, los testimonios y el interrogatorio de parte del demandante, todo los cuales, aunque mencionados en el escrito de impugnación, no fueron objeto de reproche, lo que se aleja de la regla alusiva a que, en el recurso de casación, cuando el cargo se orienta por el sendero indirecto han de atacarse todas las pruebas en que soporta el fallo, inclusive, si no son calificadas, porque las acusaciones parciales no son suficientes (CSJ SL811-2025).

De los dos cargos

a) Con una mirada cercana, puede decirse que no se derruyen las premisas principales de la sentencia, como que:

1. A las partes de manera voluntaria, les es posible llegar a acuerdos que no afecten derechos ciertos e

indiscutibles y si bien la transacción hace tránsito a cosa juzgada, también lo es que, los extremos pueden en su potestad supeditarlo a algo, como es el presente caso, en donde se evidencia que los extremos en aras de evitar un litigio, quisieron blindar la transacción mediante un acuerdo de conciliación que se suscribió con el mismo objeto, terminar la relación laboral a cambio del reconocimiento económico de derechos laborales incluyendo los inciertos y discutibles, por lo que, la simple voluntad de las partes de reforzar un acto jurídico legal con otro, no puede ser considerado nulo o ilegal.

2. Existieron contradicciones del actor en su interrogatorio de parte y en la demanda sobre los días que pretendía reclamar con disponibilidad.

3. Los testimonios de los señores Giancarlo Medina y Mauricio Mosquera, del aludido interrogatorio y el contrato de labores, aunado a la demanda, la disponibilidad se tornó discutible pues sus extremos temporales estaban en duda, porque el actor afirmó que existió durante toda la relación laboral una semana por mes, de viernes a viernes de 7:00 am a 7:00 pm del viernes siguiente y contrario a las afirmaciones del demandante, al verificar el cuadro de turnos, no era así, sino variable.

4. El demandante mezcla disponibilidad con jornada laboral, pues estaba acreditado que su trabajo era de 7:30 am a 6:00 pm y que tenían una semana de disponibilidad de viernes a viernes, variable, activable después de 6:00 pm a 7:00 am, de lunes a viernes y los fines de semana, por lo que,

no podía señalarse que era una semana de siete días por 24 horas, que entonces, generaba una discusión sobre el tiempo de causación del derecho.

5. En 2017, cambió el esquema de jornada, eliminado las horas extras, garantizando que siempre hubiese un disponible para asistir las fallas que se presentaran en la red, lo que se traducía en que, se eliminaron las horas extras y también, los turnos de disponibilidad por lo menos de lunes a viernes.

6. Como el acuerdo versaba sobre derechos inciertos y discutibles, como lo era la disponibilidad laboral, era legal.

Ello era fundamental porque, como se explicó en la providencia CSJ SL13058-2015, memorada en la SL351-2019 y SL392-2020 *«[...] la naturaleza extraordinaria del recurso de casación exige el despliegue de un ejercicio dialéctico dirigido puntualmente a socavar los pilares de la sentencia gravada, porque en caso contrario permanecerá incólume, soportada sobre los cimientos que resultaron útiles al Tribunal».* Empero -se insiste-, el impugnante deja libre de ataque las referidas inferencias desprendidas de aquellos elementos de juicio.

b) La ausencia de fundamento enfocado a quebrar la totalidad de los pilares cardinales de la decisión fustigada, es insuficiente para derrumbarla, porque la *ratio decidendi* permanente inmodificable, luego entonces, mantiene su vigencia y presunción de acierto y legalidad, como se explicó en la sentencia CSJ SL1378-2021:

> […] al dejar libre de ataque algunos pilares fundantes de la sentencia gravada, el impugnante no se aproxima al objetivo que se propuso en la formulación del alcance de la impugnación, en la medida en que las premisas inatacadas permaneces (sic) enhiestas en apoyo de la decisión del ad quem,con lo cual desatiende la carga de socavar los cimientos del fallo que viene precedido de la presunción de legalidad y acierto, propia de los que dicta un funcionario judicial en ejercicio de la potestad de juzgamiento que le confieren la Constitución Política y la Ley

c) Realmente lo que surge de los cuestionamientos es que buscan defender que se acceda a los pedidos del libelo gestor, olvidándose que el medio extraordinario no es un tercer escenario para reabrir la discusión procesal, ya que como se ha dicho de forma reiterada por esta Corporación:

> […] el recurso de casación no le otorga competencia a la Corte para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, su labor se limita a enjuiciar la sentencia para establecer si el juez observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para solucionar rectamente el conflicto(CSJ SL2342-2022, CSJ SL2857-2022, CSJ SL3133-2022).

Corolario de lo anterior, los cargos se desestiman.

Las costas del recurso extraordinario a cargo de la parte actora y a favor del extremo opositor. Como agencias en derecho se fija la suma de $6.200.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

X. DECISIÓN

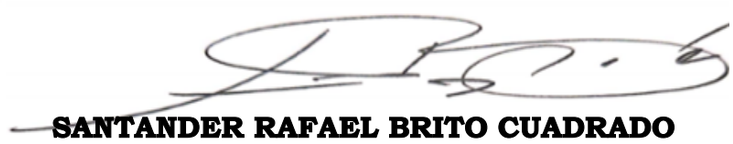
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO**

CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el diecisiete (17) de junio de dos mil veinticuatro (2024) dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ALEXANDER LEÓN LAMOS** contra **COMUNICACIÓN CELULAR S. A. (COMCEL S. A.).**

Costas en el recurso extraordinario, como se expuso en la parte considerativa.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: DAC4D93B135666E6D93DBC76C70E3F483E23BD0945046A7492D23179AB645ED3
Documento generado en 2025-05-22