

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

AL4556-2021

Radicación n.º 89443

Acta 34

Bogotá, D.C., ocho (08) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Decide la Sala sobre la demanda que sustenta el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de **JAIRO GUILLERMO PARDO BONILLA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 25 de septiembre de 2019, en el proceso que promovió en contra de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LIMITADA**.

I. ANTECEDENTES

Jairo Guillermo Pardo Bonilla promovió un proceso ordinario laboral en contra de Mansarovar Energy Colombia Limitada a fin de que su presunto despido sin justa causa, ocurrido el 25 de febrero de 2016, fuera declarado nulo y, por consiguiente, que se ordenara su reintegro «(...) a un cargo de

igual o superior jerarquía que aquel que venía desempeñando al momento del despido (...)», ello en virtud de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Mansarovar Energy Colombia Limitada y las organizaciones sindicales ADECO y SINTRAMANSAROVAR

En primera instancia, el *sublite* fue resuelto por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá a través de fallo del 4 de marzo de 2019, en el cual no accedió a las pretensiones de la demanda.

Debido a lo anterior, la parte demandante interpuso recurso de apelación, del cual tuvo conocimiento la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, que mediante sentencia proferida el 25 de septiembre de 2019, confirmó la decisión de primera instancia, absolviendo al demandado del reintegro pretendido

El apoderado de Pardo Bonilla presentó recurso extraordinario de casación, el cual fue concedido por el *ad quem* en proveído del 7 de julio de 2020, para posteriormente, remitir el expediente de autos con el fin de otorgarle su respectivo trámite a esta Sala de la Corte Suprema de Justicia.

El 21 de junio de 2021, el apoderado de la parte recurrente presentó el escrito con que pretendió sustentar el recurso, en este hizo un recuento de los hechos procesales, los cuales ya fueron descritos, y posteriormente cuestionó el

fallo de segunda instancia en los términos que a continuación se transcriben:

ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicito respetuosamente a la Honorable Corte Suprema de Justicia anule totalmente la sentencia proferida en segunda instancia por el Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral en el proceso de primera instancia 1001310500620160040601 el 25 de septiembre de 2019 y en consecuencia revoque la decisión del ad quem y en su lugar profiera sentencia de reemplazo condenatoria declarando la prosperidad de las siguientes pretensiones:

1. Que se declare nulo el despido del trabajador Jairo Guillermo Pardo Bonilla por no haberse agotado el procedimiento consagrado en el artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Mansarovar Energy Colombia Limitada y las organizaciones sindicales ADECO y SINTRAMANSAROVAR.
2. Que se condene a Mansarovar Energy Colombia Limitada a reintegrar al trabajador Jairo Guillermo Pardo Bonilla a un cargo de igual o superior jerarquía al que venía desempeñando al momento del despido acaecido el 25 de febrero de 2016.
3. Que se declare que no hubo solución de continuidad del contrato de trabajo celebrado entre Mansarovar Energy Colombia Limitada y Jairo Guillermo Pardo Bonilla celebrado el 23 de octubre de 2008.
4. Que en consecuencia se condene a Mansarovar Energy Colombia Limitada y a favor de Jairo Guillermo Pardo Bonilla al pago de los salarios dejados de percibir desde el 25 de febrero de 2016 hasta el día del reintegro efectivo.
5. Que se condene a Mansarovar Energy Colombia Limitada al pago de las costas que ocasionadas en el presente proceso en todas sus instancias.
6. Que se condene a Mansarovar Energy Colombia Limitada al pago de las agencias en derecho ocasionadas en el presente proceso en todas sus instancias.

EXPRESIÓN DE LOS MOTIVOS

PRIMER CARGO: Me permito invocar como causal de casación contra la sentencia proferida en segunda instancia por el Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral en el proceso ordinario laboral con radicación en 1001310500620160040601 el 25 de septiembre de 2019 la causal consagrada en el numeral 1 del

artículo 87 del C.P.T. y la S.S. por considerar la sentencia acusada como violatoria de la ley sustancial, por infracción directa por la falta de aplicación del artículo 29 y 53 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 21 del C.S.T en los siguientes tenores y contenidos: de factores salariales en el momento de su exigencia.

Artículo 29 constitucional: *“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.”*

Artículo 53 constitucional: *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho”*

Artículo 21 C.S.T.: *“En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.”*

En el caso que nos convoca Mansarovar Energy Colombia Limitada suscribió convención colectiva de trabajo con ADECO y SINTRAMANSAROVAR con vigencia comprendida entre el 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2018 en la cual se establece en su artículo 4 que antes de proceder a efectuar un despido es menester que el trabajador sea oído en descargos. Este artículo convencional ha tenido dos (2) interpretaciones por parte de la Corte Suprema de Justicia, a saber:

1. Sentencia con radicación 42261, M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez proferida el 5 de abril de 2011 mediante la cual la Sala Laboral no casó la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral del 30 de junio de 2009 y que falló el proceso interpuesto por el trabajador Libardo del Carmen Sandoval Salas en contra de Omimex Colombia Limitada antiguo empleador obligado mediante la Convención Colectiva de Trabajo que nos atañe. En lo correspondiente la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá señaló según el extracto que efectuó la Corte Suprema de Justicia al resolver el recurso de casación: *“(…) Antes de aplicar una sanción disciplinaria o despido, la empresa debe oír al trabajador sindicalizado en sus descargos, asistido por dos (2) representantes de la Junta Directiva Nacional.... Será nula y no surtirá efecto alguno la decisión que se tome pretermitiendo los términos de que habla este artículo, en cuyo caso se reintegrará el trabajador y se le pagarán los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por este concepto”. (Folios 302 a 303). Posteriormente, el juez colegiado indicó que el procedimiento allí señalado “tiene una razón lógica, y es cuando el empleador imputa al trabajador, ya sea una falta que bien puede conllevar una sanción disciplinaria o el despido del trabajador” (folio 303); que si bien el recurrente afirmó que el fallador incurrió en un gravísimo*

error al considerar que en el presente asunto se violaron normas constitucionales y la garantía de la estabilidad laboral de los trabajadores sindicalizados contenida en los artículos 2º y 4º de la convención colectiva de trabajo, por cuanto el procedimiento allí establecido es aplicable solamente en el despido sancionatorio, prohija íntegramente la interpretación tenida en cuenta por el a quo, para ordenar el reintegro al actor en las mismas condiciones que la región cuando se produjo su despido, pues dicho hecho fue ocasionado por un acto arbitrario del empleador, “en tanto sin imputar siquiera falta alguna procedió a efectuar el despido del trabajador (fl 57), sin surtir el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo, pues con tal conducta impidió que el trabajador ejerciera su derecho de defensa, incumpliendo de este modo lo pactado en la Constitución Política y las normas convencionales, las cuales hacen parte integral de los contratos de trabajo suscritos por las partes.” (Folio 303). Cuando la decisión del ad quem fue atacada mediante recurso extraordinario de casación la Corte Suprema de Justicia decidió no casar la sentencia al considerar que la interpretación del tribunal no era equivocada. En lo concerniente la Suprema “En ese orden, concluye la Sala, no es equivocada la interpretación del Tribunal cuando determinó que el procedimiento convencional era aplicable al demandante, prohibiendo el fallo del a quo; ésta no constituye un error y, mucho menos, con las características de ostensible o manifiesto cómo se exige en el recurso extraordinario de casación.”

2. Sentencia 30015 del 21 de noviembre de 2006 replicada en sentencia No. 41455 del 7 de febrero de 2012 M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve en la que la Corte considera sobre la interpretación del ad quem que el artículo 4 convencional no es aplicable cuando el empleador ejerce la facultad consagrada en el artículo 64 del C.S.T. La sentencia referida reza: “*Para el ad quem la cláusula de la convención colectiva de trabajo que establece el procedimiento para el despido o las sanciones disciplinarias, no es aplicable en aquellos casos en que el patrono se circunscribe a hacer uso de la facultad de que está dotado legalmente para terminar unilateralmente el contrato de trabajo, sin invocar motivo alguno, y procede a indemnizar al trabajador afectado con dicha decisión. El anterior entendimiento no es irrazonable, arbitrario o ajeno al texto literal de la norma en cuestión. Por el contrario, el mismo resulta plausible y lógico y por tal razón esta S. lo avala y prohija. Es que en verdad, como lo anota el Tribunal resulta absurdo estimar que el patrono deba seguir un trámite para el despido y deba escuchar en descargos al trabajador cuando la terminación del contrato no obedece a ningún motivo imputable al empleado, ni se erige como respuesta a alguna conducta irregular o reprochable de éste, sino que es la simple utilización de una facultad legal establecida en el Código Sustantivo del Trabajo. Es suficiente en consecuencia reparar que el artículo 4 de la convención habla de que antes de aplicar una sanción o el despido la empresa citará al trabajador*

“especificando la falta por la que se le acusa”, de donde se desprende que no puede estar referida al típico despido unilateral para él no se invoca ninguna falta del trabajador.”

La Corte Constitucional mediante sentencia SU-241 de 2015 estableció con absoluta claridad que a pesar de que la Convención Colectiva de Trabajo es aportada como prueba al proceso laboral la aplicación del principio de favorabilidad frente a su interpretación es aplicable pues o pierde su calidad de fuente formal del derecho. En palabras de la Corte Constitucional: *“Para esta Corte si bien la convención colectiva se aporta al proceso como una prueba, es una norma jurídica, la cual debe interpretarse a la luz de los principios y reglas constitucionales, entre ellos el principio de favorabilidad. (...) Si a juicio del fallador la norma –y esto incluye a las convenciones colectivas– presenta dos alternativas posibles de interpretación, el juez debe inclinarse por la más favorable al trabajador, en aplicación del principio de favorabilidad, consagrado en el artículo 53 C.P. y del derecho fundamental al debido proceso.”*

La Sala Plena de la Corte Constitucional reiteró unánime y explícitamente tres (3) años después la jurisprudencia sentada en la Sentencia SU-241 de 2015, en la Sentencia SU-113 de 2018. En esta segunda decisión insistió en el carácter normativo de las convenciones colectivas y en el deber de los jueces de aplicar el principio de favorabilidad. La Sentencia referida estableció *“(...) en los asuntos que refieren al tema que hoy es objeto de debate, contrario a lo sostenido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la convención colectiva de trabajo, en tanto su valor normativo como fuente de derecho, debe ser interpretada como ello, y no como una prueba, pues si bien es claro que esa es la manera como legalmente se allega al proceso, no es constitucionalmente aceptable que por esa sola formalidad pierda su connotación jurídica. Por lo anterior, es claro entonces que al momento de interpretarla, debe aplicarse el principio de favorabilidad, el cual ha sido definido, de manera uniforme, tanto por la Sala de Casación Laboral como por esta Corporación.”*

La Corte Constitucional insistió en la importancia de la Corte Suprema de Justicia como tribunal de cierre de la Jurisdicción Ordinaria, que debe cumplir su función de unificación de jurisprudencia atendiendo a los parámetros constitucionales. En consecuencia, se resolvió tutelar los derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad de la accionante, y dejar sin efecto la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sala de Descongestión No. 2 en aquella oportunidad). Finalmente, se *“ordenó a la Sala No. 2º de Descongestión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que, en el término de 10 días contados a partir de la notificación de esta providencia, elabore el proyecto de sentencia observando el precedente constitucional ya descrito y, posteriormente, atendiendo su normativa de creación, lo remita a la Sala de*

Casación Laboral permanente, para que sea ella quien unifique los criterios de interpretación en relación con el debate propuesto en esta sede de revisión”

En la Sentencia SU-267 de 2019, la Sala Plena de la Corte Constitucional reiteró su posición jurisprudencial, advirtiendo que los principios laborales constitucionales, en especial el de favorabilidad, *“deben ser aplicados por el juez laboral ante la existencia de dudas interpretativas relacionadas con convenciones colectivas, más aún, al tratarse de derechos pensionales en disputa”*. La Sala decidió que la Corte Suprema de Justicia había incurrido en dos defectos: *“(i) sustantivo, al proferir una decisión realizando una errónea hermenéutica jurídica al asumir que las convenciones colectivas tenían un sentido unívoco en perjuicio del trabajador; y, (ii) desconocimiento del precedente, debido a que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, falló en contra de los lineamientos fijados en la sentencia SU-241 de 2015.”* Por tanto, se resolvió dejar sin efectos la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la cual había decidido no casar el fallo del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín (Sala Segunda de Descongestión Laboral), dentro del proceso analizado. Adicionalmente, ordenó a la Sala de Casación en cuestión que dictara *“una nueva sentencia en la cual observe el precedente adoptado por la Corte Constitucional, en relación con el principio de favorabilidad y su aplicación ante controversias respecto a la interpretación de convenciones colectivas, de conformidad con los lineamientos expuestos en la providencia.”*

Con relación al principio mínimo fundamental del trabajo de la aplicación de la interpretación más favorable, la jurisprudencia constitucional y la doctrina han sido reiterativas que la aplicación de la interpretación más favorable a los intereses de los trabajadores es obligatoria para los funcionarios y los jueces que deban dirimir una reclamación que se origine en una relación laboral. Al respecto la Corte Constitucional *“Ahora bien, las autoridades judiciales tienen el deber de interpretar y aplicar la convención colectiva como norma jurídica, aún cuando la Constitución Política les otorga autonomía en el ejercicio de estas funciones jurídicas. No obstante, esa autonomía judicial no es absoluta, ya que se encuentra limitada por los valores materiales del ordenamiento jurídico, los principios generales del derecho y los derechos fundamentales. La citada limitación se constituye a partir del principio de unidad del ordenamiento jurídico, por virtud del cual, éste responde a una estructura jerárquica, en la cual se otorga supremacía a la Constitución sobre todas las demás normas jurídicas y hace obligatorio para todos los operadores jurídicos (públicos o privados, por Tribunales, por órganos legislativos o administrativos), sujetarse a esos parámetros superiores al momento de aplicar el derecho, que se convierten en el eje central para la construcción, validez e interpretación de todo el ordenamiento jurídico. Se puede concluir que el juez al*

interpretar toda norma jurídica, sea ley, reglamento, convención colectiva, etc., debe hacerlo conforme a los valores, principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución. (...) En el ámbito de los conflictos de trabajo, por ejemplo, la Corte ha sido enfática en sostener que, so pretexto de interpretar el alcance de las normas jurídicas, no le es dable al operador jurídico desconocer las garantías laborales reconocidas a los trabajadores por la Constitución Política y las leyes, ni tampoco actuar en contradicción con los principios superiores que lo amparan como son, entre otros, los de igualdad de trato y favorabilidad. En este sentido, puede afirmarse que el Estatuto Superior se ha preocupado por garantizar un mínimo de derechos a los trabajadores, los cuales no pueden ser ignorados, disminuidos o transgredidos por las autoridades públicas y, en particular, por los jueces y magistrados de la República en su función constitucional de aplicar y valorar el alcance de la ley. En la Sentencia antes citada, se manifestó sobre el tema lo siguiente: "Pero además, la regla general -prohijada por esta Corte-, que rechaza como improcedente la tutela cuando se trata de controvertir interpretaciones judiciales acogidas por el juez en detrimento de otras igualmente válidas, admite, por expreso mandato constitucional, la excepción que surge del artículo 53 de la Constitución. En la indicada norma el Constituyente consagró derechos mínimos de los trabajadores, es decir, derechos inalienables, que no pueden disminuirse, renunciarse, ni es factible transigir sobre ellos; que se imponen inclusive al legislador y desde luego a los jueces y a los funcionarios administrativos. Entre tales derechos se encuentra el que surge de la aplicación del principio de favorabilidad, que la Constitución entiende como "...situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho...". Siendo la ley una de esas fuentes, su interpretación, cuando se presenta la hipótesis de la cual parte la norma -la duda-, no puede ser ninguna diferente de la que más favorezca al trabajador. Ella es obligatoria, preeminente e ineludible para el juez. Allí la autonomía judicial para interpretar los mandatos legales pasa a ser muy relativa: el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica." (Sentencia T-001/99, M.P. José Gregorio Hernández Galindo). Y en decisión posterior, reiteró la Corte "...el juez puede interpretar la ley que aplica, pero no le es dable hacerlo en contra del trabajador, esto es, seleccionando entre dos o más entendimientos posibles aquel que ostensiblemente lo desfavorece o perjudica. Es forzoso que el fallador entienda la norma de manera que la opción escogida sea la que beneficie en mejor forma y de manera más amplia al trabajador, por lo cual, de acuerdo con la Constitución, es su deber rechazar los sentidos que para el trabajador resulten desfavorables u odiosos." (Sentencia T-800/99, M.P. Carlos Gaviria Díaz)."

SEGUNDO CARGO: Me permito invocar como causal de casación contra la sentencia proferida en segunda instancia por el Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral en el proceso ordinario laboral con radicación en 1001310500620160040601 el 25 de septiembre de 2019 la causal consagrada en el numeral 1 del artículo 87 del C.P.T. y la S.S. por considerar la sentencia acusada como violatoria de la ley sustancial, por infracción indirecta por error de hecho en la apreciación de la prueba de la convención colectiva de trabajo celebrada entre Mansarovar Energy Colombia Limitada y la Asociación de Trabajadores Directivos, Profesionales y Técnicos de las Empresas de la Rama de la Actividad Económica del Recurso Natural del Petróleo los Biocombustibles y sus Derivados ADECO y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Mansarovar Energy Colombia Limitada SINTRAMANSAROVAR con vigencia del 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2018.

La prueba debidamente aportada al proceso, a saber, la convención colectiva de trabajo fue interpretada por al ad quem de manera errónea pues no dio por probado que el acuerdo convencional consagraba una protección para sus beneficiarios de no ser despedidos sin justa causa. Es así como la Convención Colectiva de Trabajo que fue aportada en debida forma al proceso establece en su artículo 4 que antes de proceder a efectuar un despido es menester que el trabajador sea oído en descargos, lo que en la práctica conlleva a que el despido sin justa causa se encuentre proscrito pues uno de los pilares del acuerdo convencional es la estabilidad laboral tal y como reza el artículo 2 convencional. Es de resaltar que el capítulo convencional donde se encuentra inmerso el artículo 4 se denomina "*Sanciones disciplinarias y despidos*" es decir que hace referencia a los despidos de manera plural lo que indica con claridad que abarca la posibilidad del despido con justa y sin justa causa.

El fallador al interpretar la prueba considero que la misma no acreditaba la protección anteriormente mencionada y por lo tanto incurrió en una violación indirecta de la ley sustancial por error de hecho frente a la interpretación de una prueba documental.

II. CONSIDERACIONES

Revisado el escrito que contiene la demanda de casación, la Sala observa que la sustentación del cargo adolece de defectos técnicos insalvables en este estadio procesal. Lo anterior obedece principalmente al carácter especial del recurso extraordinario de casación, el cual, de

conformidad con el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, debe reunir una serie de requisitos que son indispensables para que la Sala pueda hacer una revisión puntual del fallo impugnado.

Así pues, es necesario que el recurrente exponga los motivos de casación indicando (i) el precepto legal sustantivo de orden nacional que estime violado; y (ii) el concepto de la violación, esto es, si lo fue por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea. Ahora, en caso de que considere que la infracción ocurrió como consecuencia de **errores de derecho o de hecho** al apreciar las pruebas hábiles en la casación del trabajo, las distinga y exprese la clase de error que estima se cometió.

En el «*ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN*» el recurrente pide «*anule totalmente la sentencia proferida en segunda instancia por el Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral en el proceso de primera instancia 1001310500620160040601 el 25 de septiembre de 2019 y en consecuencia revoque la decisión del ad quem y en su lugar profiera sentencia de reemplazo condenatoria declarando la prosperidad de las siguientes pretensiones*», lo cual resulta a todas luces equívoco, principalmente por la ya referida naturaleza del recurso de casación, en el cual como su nombre lo dice, se casa, o no casa, una decisión proferida en el transcurso ordinario del proceso, pero en ningún momento se anula.

Si con extrema laxitud la Sala entendiera que el recurrente incurrió en un *lapsus calami*, y lo que pretende es

que luego de casar la sentencia del tribunal se revoque la de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda, de todas maneras, se avizoran otros defectos insuperables como pasa a explicarse.

Esta Sala, al analizar el documento con el cual se pretende dar sustento al recurso extraordinario, advierte que los cargos propuestos no cumplen con los requisitos arriba señalados; en el cargo primero de la demanda, simplemente se enuncia *«la falta de aplicación del artículo 29 y 53 Constitución Política de Colombia y el artículo 21 del C.S.T.»*, sin embargo, brilla por su ausencia la confrontación de las consideraciones del Tribunal con las normas en que pretende sustentar el cargo.

En cuanto al segundo cargo, el censor denunció la *«infracción indirecta por error de hecho en la apreciación de la prueba de la convención colectiva de trabajo celebrada entre Mansarovar Energy Colombia Limitada y la Asociación de Trabajadores Directivos, Profesionales y Técnicos de las Empresas de la Rama de la Actividad Económica del Recurso Natural del Petróleo los Biocombustibles y sus Derivados ADECO y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Mansarovar Energy Colombia Limitada SINTRAMANSAROVAR con vigencia del 1 de julio de 2015 al 30 de junio de 2018.»*. No obstante, el cargo no contó con la necesaria fundamentación legal, ni con la confrontación requeridas.

Para una mayor ilustración de lo que esta Sala quiere expresar en el asunto de marras y los cargos propuestos, se trae a colación lo ya manifestado en la providencia CSJ AL6784-2016, la que a su vez reiteró lo expresado en la CSJ SL, 2 sep. 2008, rad. 32385, decisión en la que se señaló:

Esta Sala de la Corte tiene dicho que la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades para que sea atendible. Ha precisado también que esos precisos requerimientos de técnica, más que un culto a la formalidad, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso de casación, constituyen su debido proceso y son imprescindibles para que no se desnaturalice.

Así las cosas, no es viable la técnica utilizada en la demanda extraordinaria de casación, toda vez que adolece de las fallas arriba señaladas. Los defectos acusados en el texto evidencian el desconocimiento del censor en lo atinente al mecanismo especial de este recurso extraordinario de casación, el cual no busca establecer verdades que debieron ser fijadas dentro del trámite procesal ordinario, sino que se encamina a deshacer el entuerto que pudiere ocasionar la sentencia de segunda instancia cuando la misma vulnera una norma sustancial. Por lo anterior expuesto, esta Sala se ve en la imposibilidad de llevar a efecto la confrontación del fallo de segundo grado, en función de verificar la legalidad de lo resuelto, que es lo que compete realizar en esta Sede y, en consecuencia, debe declararse desierto el recurso de casación.

III. DECISIÓN

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

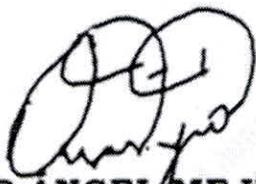
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso extraordinario de casación, propuesto por **JAIRO GUILLERMO PARDO BONILLA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 25 de septiembre de 2019, en el proceso que promovió en contra de **MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LIMITADA**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Tribunal de origen.

Notifíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

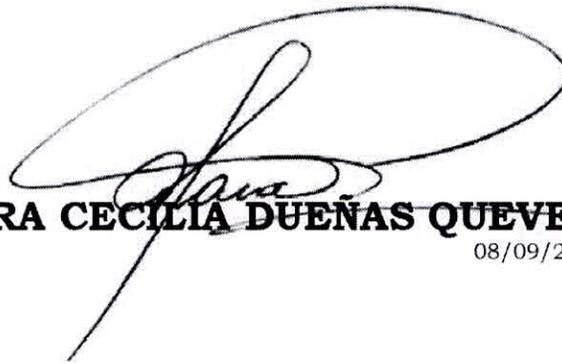
Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

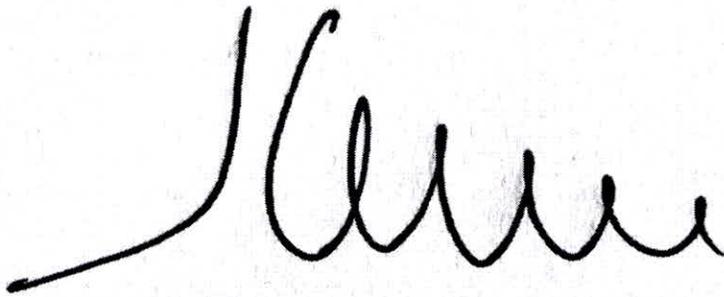
08/09/2021



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



JORGE LUIS QUIROZ ÁLEMAN

CÓDIGO ÚNICO DEL PROCESO	110013105006201600406-01
RADICADO INTERNO:	89443
RECURRENTE:	JAIRO GUILLERMO PARDO BONILLA
OPOSITOR:	MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD
MAGISTRADO PONENTE:	DR.FERNANDO CASTILLO CADENA



Secretaría Sala de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha 01-10-2021, Se notifica por anotación en estado n.º 162 la providencia proferida el 08-09-2021.

SECRETARIA _____



Secretaría Sala de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha 06-10-2021 y hora 5:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el 08-09-2021.

SECRETARIA _____