



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

GERARDO BOTERO ZULUAGA

Magistrado ponente

AL398-2023

Radicación n.º 93734

Acta 05

Bogotá, D. C., quince (15) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

Procede esta Sala a pronunciarse sobre la demanda de casación presentada por el recurrente **JOSÉ MANUEL MENDOZA RAMOS** contra la sentencia proferida el veinte (20) de noviembre de dos mil veinte (2020), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral que le promovió a **AGUAS DE CARTAGENA SA ESP.**

I. ANTECEDENTES

José Mendoza Ramos demandó a Aguas de Cartagena SA ESP, para que se declarara: *i)* que estuvo vinculado a través de contrato a término indefinido, entre el 19 de julio de 1995 y el 31 de mayo de 2017; *ii)* que es nulo y/o injusto el despido; *iii)* que el cargo desempeñado fue de técnico

especialista en operación de medidores, con un salario promedio mensual de \$2.555.000; *iv*) que era beneficiario de la CCT con vigencia 2016-2017, celebrada entre Sintraemsdes, Subdirectiva Cartagena y la accionada y, *v*) que esta violó los artículos 4 y 7 de dicho texto extralegal. En consecuencia, solicita que se condene a la demandada a que lo reintegrara al cargo que venía desempeñando al momento del despido, o a uno de igual o superior categoría. Así mismo, al pago de salarios, con los aumentos legales o convencionales, primas y vacaciones legales y extralegales dejadas de percibir, desde el momento del despido hasta que se haga efectivo el reintegro, a la indexación y a las costas del proceso.

En subsidio, reclamó la reliquidación de las primas y vacaciones legales y convencionales; cesantías e intereses sobre las mismas; horas extras diurnas y nocturnas; recargo nocturno; indemnización por despido injusto legal y/o convencional; indexación y costas.

Soportó sus pretensiones, en que estuvo vinculado a la demandada, desde el 19 de julio de 1995 hasta el 31 de mayo de 2017, en el cargo de técnico especialista en operación de medidores, con un salario promedio mensual de \$2.555.000. Mencionó, que fue desvinculado injustamente y no se le reliquidaron las primas legales ni extralegales; así como las cesantías e intereses. Explicó, que para la fecha del despido, estaba afiliado al Sindicato de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados

de Colombia Sintraemsdes, Subdirectiva Cartagena, y se beneficiaba de la CCT con vigencia 2016-2017.

Aseguró, que le fue terminado el contrato sin observarse el procedimiento disciplinario previsto en la CCTV, que en los artículos 4 y 7 consagra el derecho para quien fuera despedido sin justa causa, a ser reintegrado al cargo que desempeñaba, o a otro de igual o superior categoría (fls. 69-73).

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena (fl. 160 cd), mediante proveído de 13 de mayo de 2019, absolvió a la demandada e impuso costas al gestor del proceso.

Al resolver el recurso de alzada formulado por el actor, a través del fallo recurrido, el Tribunal confirmó la sentencia de primera instancia.

Dentro de la oportunidad legal para el efecto, José Mendoza Ramos interpuso recurso extraordinario de casación, concedido por el Tribunal y admitido por esta Corporación.

En el escrito con el cual se pretende sustentar el recurso, fue allegado vía correo electrónico, y que reposa en el cuaderno digital de la Corte, el recurrente, luego de evocar los fundamentos fácticos del escrito inaugural y detallar las actuaciones surtidas en las instancias, solicitó:

3.1. (...) que la honorable sala de la corte suprema de justicia **CASE TOTALMENTE** la sentencia impugnada del tribunal, para que en sede instancia, **REVOQUE TOTALMENTE** la sentencia (sic) de primera y segunda instancia. En efecto se conceda cada una de las pretensiones de la demanda ordinaria de la referencia.

3.2 Se ordene a la demandada a reintegrar (sic) a mi poderdante al cargo que venía desempeñando al momento del despido como era de conductor o a uno de igual [o] superior categoría.

3.3 Que como consecuencia de la orden de reintegro se conceda y ordene a la demandada a pagar los salarios, prima e intereses cesantías, dejados de percibir desde el día 31 de mayo de mayo de 2017, hasta que se haga efectivo el reintegro

3.4 Se condene al pago de la indexación y/o corrección monetaria sobre las sumas condenas (sic).

3.5 Se condene a la demandada al pago de las costas y agencias en derecho.

3.6 Conceder los demás derechos que no se hayan invocado en razón a la EXTRA Y ULTRA PETITA (...).

Planteó un cargo en los siguientes términos:

CARGO No. 1

4.1.1. APLICACIÓN INDEBIDA O INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DE LA LEY SUSTANCIAL.

Las sentencias acusadas de primera y segunda instancias son violatorias de la Constitución Política de Colombia en sus artículos 13, 25, 29, 39, 46, 53, 55; igualmente los artículos 1, 11, 18, 21, 62, 467, 468, 469, 470 del código Sustantivo del Trabajo y finalmente el preámbulo y sus artículos 1, 4, 6, 7 y 54 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente para los años 2016 y 2017, celebrada entre el Sindicato de trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia "SINTRAEMSDES" subdirectiva Cartagena y la Demandada AUGAS DE CARTAGENA S.A. E.S.P. sigla ACUACAR S.A.

Claramente a través de la norma se encuentran regulados los derechos fundamentales de los colombianos, los cuales gozan de especial protección ante su vulneración y que se insta a que se les sean garantizados a los ciudadanos, por ello observamos que en el presente caso se realizó el despido de trabajador con fundamento en el Numeral 14 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el cual contempla que los trabajadores que adquieran el reconocimiento de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, pueden ser despedidos alegando una justa causa para por terminado el contrato de trabajo, tal como ocurrió.

Precisamos que para el caso de la empresa AUGAS DE CARTAGENA S.A. E.S.P. sigla ACUACAR S.A., existía al momento del despido del trabajador JOSE MANUEL MENDOZA RAMOS, una convención colectiva de trabajo la cual tenía vigencia para los años 2016 y 2017, que contempla la forma como se deben realizar los despidos de los trabajadores que se beneficiaban de dicha convención entre los que se encontraba el demandante o recurrente, donde claramente en su artículo 4º establece cual es el procedimiento a seguir en caso que un trabajador este inmerso en una causal que lo pueda llevar a una justa causa para por terminado su contrato de trabajo, pero además en esta misma Convención Colectiva de Trabajo en su artículo 7º contempla que para dar por terminado el contrato de trabajo de cualquiera de sus trabajadores esta debe previamente realizar dicho proceso disciplinario, el cual no se le realizó al señor JOSE MANUEL MENDOZA RAMOS.

Ahora bien tanto el Honorable Tribunal, Sala Laboral de Cartagena, precedido por Magistrada Ponente Johnnessy Del Carmen Lara Manjarres y el Juzgado Quinto Laboral Del Circuito De Cartagena De Indias, aceptaron la tesis que por ser una causal objetiva no tenían la obligación del empleador de realizar el procedimiento disciplinario establecido en el artículo 4º de la Convención colectiva de Trabajo Vigente para los año 2016 y 2017, hecho este que consideramos una gran violación a las normas que hemos citamos en especial los artículos 467, 468, 469, 470 del código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con la misma convención colectiva de trabajo en su preámbulo y sus artículos 1, 4, 6, 7 y 54, en los cuales encontramos que el preámbulo es vehemente en señalar que la convención colectiva rige las relación laboral entre la empresa AGUAS DE CARTAGENA S.A. E.S.P. sigla ACUACAR S.A., y todos sus trabajadores siendo esta quien establezca las condiciones en las cuales se regirán los contratos

de trabajos y las condiciones laborales, además que son de obligatorio cumplimiento sus cláusulas.

Así mismo tenemos que se plasmó en la misma por acuerdo de las partes que la finalidad de dicho Convención Colectiva de Trabajo, es que se establezcan mejores condiciones de las ya establecidas en la Ley, para que los trabajadores tengan prerrogativas económicas y sociales que le permitan tener un mejor nivel de vida. Igualmente y como lo hemos venido señalando en su artículo 4º, quedo detallado el procedimiento disciplinario que le debe ser aplicado a todo trabajador que se le impute haber cometido una falta disciplinaria que viole el reglamento interno de trabajo o el Código sustantivo del Trabajo, para lo cual además se dejó señalado en su parágrafo 5 de dicho artículo convencional, que cualquier sanción, despido o amonestación sin la aplicación de dicho proceso disciplinario sería nula, tal como ocurrió en el presente caso donde este procedimiento no se llevó a cabo por parte del empleador.

Pero también en su artículo 6º de la Convención Colectiva de Trabajo está contemplado que las partes se obligan a respetar dicha convención y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores que se beneficien de la mismas, pero no solo eso, sino que de la misma manera se debe respetar y aplicar a favor de los trabajadores lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, la cual le otorga a los trabajadores que no se puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores, pero vemos como bajo el argumento de que el trabajador obtuvo su pensión de vejez este debía ser despido, suponiendo que el mismo ya no le es útil a la sociedad y por su condición física ya debe ser apartado de toda actividad de producción.

Adema (sic) de lo anterior la Convención Colectiva de Trabajo en su artículo 7º, es tajante en señalar que para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de cualquiera de sus trabajadores la empresa se obliga a fundamentarse en las justas causas establecidas en la ley y el Reglamento Interno de trabajo, previo el cumplimiento del procedimiento disciplinario de que trata el capítulo II, artículo 4 de la presente Convención Colectiva de Trabajo; no existiendo por parte de dicha convención colectiva de trabajo excepción alguno al momento de aplicar dicho artículo, por ello y tal como lo señala la misma norma convencional la empresa debe cumplir de manera obligatorio lo allí estipulado, por lo que constituye una violación de las sentencia atacadas señalar que

dicha prerrogativa convencional no le es aplicable al trabajador, realizando con ello una interpretación y aplicación indebida de la Convención Colectiva de Trabajo, la cual solo es modificable por las partes por mutuo acuerdo o un tribunal de arbitramento.

Pero igualmente la misma Convención Colectiva de Trabajo que estamos solicitando su aplicación dejo claramente trazado la forma como deben aplicarse o interpretarse sus cláusulas, tal como se observa en su artículo 54, que en caso de conflictos o dudas sobre la aplicación siempre debe propender por prevalecer la norma más favorable al trabajador, por lo que si vuelve a observar un yerro en señalar por parte de la sentencia atacadas que por tratarse de una causal objetiva el empleador no tiene la obligación de realizar el procedimiento disciplinario y mucho menos aplicar en términos generales la Convención Colectiva de Trabajo.

Conforme viene establecido en el Numeral 14 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, es claro que un trabajador cuando adquiere su estatus de pensionado ya sea por cualquiera de las modalidades queda inmerso en una causal de terminación de sus contrato de trabajo por justa causa y que así mismo son muchas las sentencias donde la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, ha dejado dicho que esta causal es objetiva lo cual no pretendemos debatir, pero es un error aplicar este mismo criterios en el caso bajo estudio ya que nos encontramos ante un elemento que lo hace diferente y es que el trabajador se beneficia de una Convención Colectiva de Trabajo que ha establecido la forma como se debe dar por terminado el trabajo el contrato de trabajo de los trabajadores (sic) de la empresa AGUAS DE CARTAGENA S.A. E.S.P. sigla ACUACAR S.A, entre los cuales se encuentra el demandante José Mendoza Ramos donde si bien es cierto obtuvo su pensión de vejez, no existe por parte de la convención colectiva distinción alguna para aplicar las normas convencionales y que su interpretación no puede ser afectación (sic) las garantías y conquistas que los trabajadores han obtenido, por ello son las partes que debieron hacer alguna distinción o diferenciación al momento de establecer la forma como debía proceder el despido de un trabajador que se beneficie de la Convecino (sic) colectiva.

Claro, teniendo en cuenta que la Convención Colectiva de Trabajo, la celebran los empleadores y organizaciones con la finalidad que los trabajadores que se benefician de las mismas cuenten con unas mejores condiciones de las ya establecidas en las normas que regulan el trabajo, por lo que el juez al momento de tomar su decisión debe tener en cuenta esta diferenciación con la cual no

solo debe ceñirse a la aplicación ordinaria que es general a todos los trabajadores, sino que además este tipo de acuerdos que hacen que la relación laboral se rija por unas condiciones especiales que no pueden ser desconocidas, y es claro que en el presente caso se violentó lo establecido en el artículos 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dice así:

“ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”. “ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe”.

(Negrillas, Subrayados y Cursiva son del suscrito).

Esta forma de despido unilateral por parte del empleador avalado por las sentencias que hoy atacamos igualmente son violatorias de la Dignidad del trabajador, ya que este sorpresivamente observa como por el hecho de obtener unos estatutos sociales como lo es de pensionado, debe ser apartado, rechazado o excluido de toda actividad productiva, pero que también lo deja en una situación que viola el derecho a la igualdad, para el caso que hoy nos ocupa ya que a todos los demás trabajadores para su despido le es aplicable el proceso disciplinario convencional previo al despido, mientras que el empleador sin mediar trámite previo alguna y de manera directiva lo deja por fuera de cualquier posibilidad que le permita tener las garantías que todos los trabajadores que se benefician de la convención colectiva de tienen, al momento que le se (sic) imputa una presunta falta.

Pero también es evidente que la Convención Colectiva de Trabajo, cuando establece en su artículo 7º, que la empresa antes de dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo de cualquiera de sus trabajadores se obliga previamente a realizar el procedimiento establecido en su artículo 4º, no se hace ninguna distinción frente a la causal que se le pretende imputar al trabajador, ya que primero se observa que la cláusula convencional, se refiere a “cualquiera” es decir sin que exista ninguna distinción sobre la calidad del mismo, su tipo de contrato, duración del mismo, u otra condición, pero que además dice: “para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de

cualquiera de sus trabajadores la empresa se obliga a fundamentarse en las justas causas establecidas en la ley y el reglamento Interno de trabajo, previo el cumplimiento del procedimiento disciplinario de que trata el capítulo II, artículo 4 de la presente Convención Colectiva de Trabajo”, señalando que debe ser en las justas causas establecidas en la Ley, donde tampoco se hace distinción alguna y por ende la empresa a señalar que el trabajador José Mendoza Ramos incurrió en la causal establecida en el Numeral 14 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, debió cumplir la convención colectiva en su totalidad, desarrollando previamente lo establecido en el artículo 4º de la misma y esta no cumplió ello, lo cual de manera equivocada fue avalado por las sentencias de primera y segunda instancia.

Por todo lo anterior es claro que dentro del presente proceso viene plenamente demostrado que el demandante tiene todo el derecho que se aplique los derechos logrados en la convención colectiva y que su implemento lo hace merecedor en el caso que nos ocupa de su reintegro al cargo que venía desempeñando, uno igual o superior jerarquía, pago de los salarios convencionales, prestaciones sociales legales y convencionales, como también las demás pretensiones solicitadas en la demanda.

II. CONSIDERACIONES

Revisado el escrito que contiene la demanda de casación, la Sala observa que adolece de graves deficiencias técnicas, que no es posible subsanar de oficio, dado el carácter dispositivo del recurso extraordinario, pues de conformidad con el artículo 90 del CPTSS, la misma debe reunir una serie de requisitos que, desde el punto de vista formal, son indispensables a efectos de que la Corte pueda adelantar el juicio de legalidad propuesto.

Así, es necesario que el recurrente, además de formular clara o coherentemente el alcance de su impugnación, indique el sendero de ataque; así como el precepto legal sustantivo de

orden nacional que estime vulnerado, y el concepto de violación, esto es, si lo fue por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea. De considerarse que la transgresión ocurrió como consecuencia de errores de derecho o de hecho al apreciar o dejar de valorar las pruebas, debe singularizarlas y expresar la clase de desatino que estima se cometió.

Precisado lo anterior, encuentra la Sala, que en el alcance de la impugnación, la censura persigue que se case la decisión colegiada, al tiempo que se «*REVOQUE TOTALMENTE*», lo cual es una impropiedad, como quiera que no es viable casar y a su vez revocar, pues por virtud del primer concepto, la providencia cuestionada queda derribada, es decir, inexistente en la esfera jurídica (CSJ SL141-2020).

Así mismo, omite indicar cómo ha de proceder la Sala en sede de instancia, esto es, si debe confirmar, revocar o modificar el fallo de primer grado, y aun cuando podría entenderse que aspira a su revocatoria, porque pide que se concedan «*cada una de las pretensiones de la demanda ordinaria*», ello resultaría inane ante las graves deficiencias que exhibe el único cargo propuesto.

El recurrente no señala la vía de ataque por la que opta, e invoca, de manera inadecuada, dos submotivos de violación de la ley «*aplicación indebida o interpretación errónea*» de cara al mismo plexo normativo, confluencia que resulta indebida, en tanto mientras ésta significa una equivocación en el ejercicio

interpretativo al determinar su genuino contenido y aplicarla de manera desacertada, aquella supone el adecuado entendimiento de la norma, pero su utilización a un hecho no previsto por ella, haciéndole producir efectos distintos de los contemplados, ampliándolos o restringiéndolos, agregándole o suprimiéndole supuestos o consecuencias (CSJ SL1548-2021).

En la sentencia acabada de recordar, la Sala precisó en la CSJ SL, 22 nov. 2006, rad. 27237, que:

(...) es incoherente afirmar que una norma simultáneamente fue aplicada indebidamente e interpretada erróneamente como reiteradamente lo ha explicado la jurisprudencia, en tanto son modalidades diferentes de violación de la ley sustancial. En efecto, precisamente una de las características más notables de la infracción de la ley por aplicación indebida es la de que el juzgador entiende rectamente la norma pero la aplica a un hecho o a una situación no prevista o regulada por ella o le hace producir efectos distintos a los contemplados en la propia norma; mientras que la interpretación errónea se produce cuando yerra en cuanto al contenido del precepto legal por desconocimiento de los principios interpretativos, desviándose del cabal y genuino sentido de la disposición.

En torno a la proposición jurídica, fuerza precisar, que si bien, la censura introduce normas sustantivas de alcance nacional, que eventualmente habilitarían el estudio del embate propuesto, de no estar afectado por otras fallas de forma, también incluye «el preámbulo y sus artículos 1, 4, 6, 7 y 54 de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente para los años 2016 y 2017, celebrada entre el Sindicato de trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Autónomos e Institutos Descentralizados de Colombia "SINTRAEMSDES" subdirectiva Cartagena y la Demandada AUGAS DE

CARTAGENA S.A. E.S.P. sigla ACUACAR S.A.».

Es lo cierto que la Corte puede dar alcance a las preceptivas convencionales, empero, para ello, es menester que el cargo se oriente y sustente, de manera adecuada, por la vía de los hechos, y que el instrumento se denuncie como prueba, no como precepto legal sustantivo de orden nacional. Así lo precisó la Sala en proveído CSJ SL1496-2022:

[...]

Por otra parte, debe señalarse que para que la Corte pueda analizar e interpretar los textos normativos extralegales y fijarles un sentido, es indispensable que el ataque se dirija por la vía de los hechos y que la convención colectiva de trabajo se exhiba como una prueba y no se denuncie como una norma sustantiva laboral de alcance nacional, como al parecer pretendió efectuarlo la censura.

Ahora, no podría entenderse que se está ante un cuestionamiento de linaje jurídico, que exige una argumentación clara, tendiente a rebatir los juicios del Tribunal, de igual naturaleza, por supuesto, al margen de cualquier disconformidad con sus deducciones fácticas y probatorias (CSJ SL3730-2022). Esto, por cuanto la censura no hace exposición alguna con miras a ilustrar la manera en que el sentenciador de segundo nivel violó el ordenamiento jurídico, pues se limita a indicar que las normas invocadas *«regulan los derechos fundamentales de los colombianos, los cuales gozan de especial protección ante su vulneración»*, y que despidos unilaterales, como *«el avalado por las sentencias que hoy atacamos (...) son violatorias de la dignidad del trabajador, ya que este sorpresivamente observa como (sic) por el hecho de obtener unos estatutos sociales como lo es de pensionado, debe ser apartado,*

rechazado o excluido de toda actividad productiva, pero que también lo deja en una situación que viola el derecho a la igualdad (...)».

Antes bien, apunta:

Conforme viene establecido en el Numeral 14 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, es claro que un trabajador cuando adquiere su estatus de pensionado ya sea por cualquiera de las modalidades queda inmerso en una causal de terminación de sus contrato (sic) de trabajo por justa causa y que así mismo son muchas las sentencias donde la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, ha dejado dicho que esta causal es objetiva lo cual no pretendemos debatir (...).

Renglón seguido, invita al examen de la CCT que, según lo expresa, contiene el procedimiento que debe observar el empleador para despedir con invocación de una justa causa, planteo en el que hace hincapié a lo largo del escrito. No empece, de ninguna manera podría emprenderse el estudio en perspectiva de los hechos, dado que el cargo no enlista los errores fácticos; tampoco discrimina las pruebas mal valoradas y/o no estimadas, ni menciona cuál fue el defecto valorativo del fallador plural, con incidencia en la decisión.

Es decir, el impugnante desatendió el requisito consagrado en el literal b) del numeral 5º) del citado artículo 90 del CPTSS, esto es, precisar el o los yerros de hecho en que incurrió el tribunal y «(...) acreditar de manera razonada la equivocación en que ha incurrido la Colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción, que lo lleva a dar por probado lo que no está demostrado, y a negarle evidencia o crédito a lo que en puridad de verdad está acreditado en los autos, lo que surge a raíz de la falta de apreciación o errónea valoración de la prueba calificada. (...)»

(SL17123-2014, reiterada entre otras en AL4596-2018).

Precisamente, en reciente pronunciamiento (CSJ SL3418-2022), la Sala recordó:

[...]

Al respecto, conviene recordar que la ley exige que el recurrente precise cuáles fueron los errores de hecho en que incurrió el juzgador en el fallo atacado y que, obviamente, indique su fuente y proceda a su demostración. Al incumplir cualquiera de los anteriores señalamientos, el cargo resulta inocuo, pues, si no se indican los primeros el ataque queda vacío de contenido; si no se indican los medios de prueba en que se originaron éstos el presunto error apenas tendrá la condición de una afirmación; y si no se demuestran los errores fácticos endilgados sobre el particular medio de prueba éste quedará en una mera alegación. En tal sentido, el cargo deviene frustráneo, dado que la Corte no puede construir oficiosamente el contenido del ataque.

Así las cosas, como el recurrente desconoció las reglas básicas que regulan el recurso de casación, no le es permitido a la Corte el examen propuesto y, en consecuencia, habrá de declararse desierto el extraordinario medio de impugnación, pues este no le otorga competencia para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón; sus facultades, siempre y cuando la demanda cumpla con los requisitos de la ley procedimental, se limitan a adelantar el juicio de legalidad de la sentencia, en pro de definir si el juez de apelaciones, al dictarla, transgredió la ley sustancial de alcance nacional.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

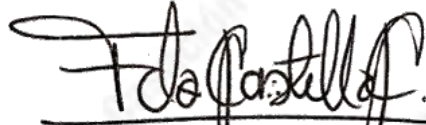
PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso extraordinario de casación presentado por **JOSÉ MANUEL MENDOZA RAMOS** contra sentencia proferida el veinte (20) de noviembre de dos mil veinte (2020), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, dentro del proceso ordinario laboral que le promovió el recurrente a **AGUAS DE CARTAGENA SA ESP.**

SEGUNDO: ORDENAR la devolución del expediente al Tribunal de origen.

Notifíquese y cúmplase.



GERARDO BOTERO ZULUAGA
Presidente de la Sala



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZUÑIGA ROMERO



Secretaría Sala de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha **08 de marzo de 2023**, a las 8:00 a.m se notifica por anotación en Estado n.º **033** la providencia proferida el **15 de febrero de 2023**

SECRETARIA _____



Secretaría Sala de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha **13 de marzo de 2023** y hora 5:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el **15 de febrero de 2023**

SECRETARIA _____