

Radicación n.º 58121

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL5642-2018

Radicación n.º 58121

Acta 6

Bogotá, D.C., catorce (14) de marzo de dos mil dieciocho (2018)

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por GUILLERMO BERNAL DUQUE contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el 31 de mayo de 2012, dentro del proceso promovido por él contra la CAJA NACIONAL DE PREVISIÓN SOCIAL E.I.C.E.

#### ANTECEDENTES

Guillermo Bernal Duque demandó a la Caja Nacional de Previsión Social E.I.C.E., para procurar que se declare que entre ellos existió, en realidad, un contrato de trabajo desde el 30 de diciembre de 1998 al 31 de julio de 2006; que fue trabajador oficial todo ese tiempo; que prestó sus servicios como profesional universitario 3020 grado 09 entre el 3 de mayo de 1999 -fecha en que obtuvo el título de abogado- y el 31 de julio de 2006; que tiene derecho a recibir una remuneración igual a la devengada por sus compañeros de oficina; en consecuencia, que se condene a la parte demandada a pagarle la diferencia salarial existente entre el cargo de técnico administrativo y el de profesional universitario, desde el 3 de mayo de 1999 hasta el 31 de julio de 2006; a reliquidarle las cesantías, intereses de cesantías, primas de navidad, primas de servicios, indexación y costas.

Fundamentó sus pretensiones, en que se vinculó a la Caja Nacional de Previsión Social como supernumerario a partir del 19 de enero de 1993, en el cargo de Técnico Administrativo; que fue incluido en la planta provisional de Cajanal, en el mismo cargo, a partir del 31 de enero de 1994; que partir de la fecha de transformación de la entidad, su relación laboral con la demandada pasó de ser legal y reglamentaria, a una regida por un contrato de trabajo como trabajador oficial; que el 3 de mayo de 1999 obtuvo el título de abogado; que fue trasladado del Grupo Interno de Gestión a la Subgerencia de Prestaciones Económicas Grupo de Recursos; que se le expidió calificación de desempeño laboral como Profesional Universitario; que fue nuevamente trasladado del Grupo de Recursos al Grupo de Correspondencia y Receptoría de Expedientes, el 2 de mayo de 2001, por cuanto las funciones desempeñadas en el Grupo de Recursos eran para profesionales universitarios, con lo que se quería esconder la realidad; que fue miembro de SINTRACAJANAL; que fue traslado al Grupo de Coordinación de Contratos a partir del 12 de febrero de 2002, donde permaneció hasta el 31 de enero de 2004, desempeñando funciones profesionales; que Cajanal se escindió mediante Decreto Ley 1777 del 26 de junio de 2003; que fue trasladado al grupo Contencioso Administrativo dependiente de la Oficina Asesora Jurídica, a partir del 1º de febrero de 2004; que realizó funciones como apoderado judicial; que agotó vía gubernativa solicitando el pago retroactivo de la diferencia de salarios y prestaciones sociales

existente entre el cargo de Técnico Administrativo y el que realmente ha venido desempeñando como Profesional Universitario, recibiendo por respuesta que no existía un acto administrativo que soportara el pago como profesional y, que el cargo para el cual fue contratado fue el de Técnico Administrativo; que Cajanal contó con sus servicios como abogado, sin remunerárselos en las mismas condiciones a las de sus compañeros de trabajo; que la demandada omitió expedirle las certificados de tiempo de servicios como profesional del derecho en la oficina de Control Interno de Gestión, Grupo de Recursos, Grupo Liquidación de Contratos y Grupo Contencioso Administrativo.

La demandada se opuso a las pretensiones al contestar el libelo inicial. En cuanto a los hechos aceptó la vinculación del demandante en los términos de una relación legal y reglamentaria y su inclusión en la planta provisional como técnico administrativo; la obtención del título de abogado; la calificación de desempeño, aclarando, que no establece el cargo desempeñado; las funciones como apoderado judicial; el traslado al Grupo de Coordinación de Contratos; la promoción al cargo de profesional universitario; el escrito de reclamación de lo pretendido, pero solo como una solicitud, puesto que la vía gubernativa queda agotada con la interposición de los recursos. Dijo que no era cierto que a partir de la transformación de Cajanal se hubiese pasado de una relación legal y reglamentaria a una relación laboral regida por un contrato de trabajo; en cuanto a los restantes dijo no constarle.

Propuso como excepciones las que denominó: errada interpretación de la reclamación administrativa, falta de jurisdicción y competencia y prescripción.

#### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 3 de julio de 2009, absolvió a la entidad demandada de las pretensiones de la demanda.

#### SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, mediante sentencia de 31 de mayo de 2012, confirmó en su integridad el fallo de primera instancia.

El Tribunal empezó por resaltar el principio de igualdad en el campo salarial establecido en el artículo 143 del CST, citando y transcribiendo pasajes de la sentencia T-079 de 1995, para luego expresar que de conformidad con los parámetros jurisprudenciales era necesario analizar si en el caso bajo estudio se cumplían o no con:

«[...] las condiciones de igualdad respecto de la cantidad y calidad de trabajo, y si el trabajador demandante aportó los elementos de comparación que permitan concluir el término de desigualdad sobre el cual se considera agraviado».

Dijo, además, que a pesar de quedar establecido que el actor desempeñaba en la entidad demandada el cargo de profesional universitario, no milita «[...] ninguna prueba con la que se pueda establecer que el desempeño de las funciones se hubiera realizado en las mismas condiciones de jornada y en las mismas condiciones de eficiencia y capacitación exigidas en la norma rectora del principio denominado "A trabajo igual salario igual" (art. 143 del CST)».

Seguidamente citó las sentencias de esta Corporación CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 30474 y CSJ SL, 10 jun. 2005, rad. 24272.

Luego, razonó:

Precisado lo anterior, **y al revisar las pruebas allegadas al expediente** si bien es cierto en sub lite existe prueba que permite establecer que en efecto las funciones realizadas por el promotor de la presente litis eran propias del cargo de profesional Universitario 3020 grado 9, que a folio 311 del instructivo obra el oficio No GTHBP-579 suscrito por el Líder Grupo Talento Humano de la entidad demandada del 13 de mayo de 2009, mediante el cual informa los factores salariales correspondientes a los cargos de profesional universitario Código 3020 grado 9 y el de técnico 4065 grado 11, no es menos cierto que no existe rastro probatorio que permita comparar la calidad y cantidad de trabajo realizado por el demandante, con el realizado por los demás trabajadores que realizaban las mismas funciones que desarrollaba el promotor de la presente litis, lo que obliga a concluir que no existe punto de referencia para entrar a determinar que trabajo igual realizado por el actor, máxime si se tiene en cuenta que la antigüedad y la experiencia del trabajador son circunstancias que permiten justificar una diferenciación en el trato salarial, sin que con ello se entienda que existe un proceder discriminatorio. Subrayas y negrillas de la Sala.

Finalmente manifestó que, de conformidad con el principio de la carga de la prueba, le correspondía al accionante aportar las probanzas idóneas y adecuadas para acreditar que le asistía el derecho pretendido, ya que en este específico punto existe una orfandad probatoria «[...] que permita establecer el trato desigual».

## RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte activa, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

## ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia del Tribunal, y convertida en sede de instancia, revoque el fallo de primera instancia que absolvió a la demandada, y en su lugar la condene de conformidad con las pretensiones de la demanda.

Formuló 2 cargos por la causal primera de casación, que no fueron replicados, los que se estudiarán conjuntamente, toda vez que, a pesar de estar orientados por vías distintas, denuncian similar elenco normativo y persiguen el mismo objetivo.

## CARGO PRIMERO

Acusó la sentencia de:

Ser violatoria de la ley sustancial por vía directa (causal 1, del artículo 87 del Código procesal del trabajo, modificado por el artículo 60 del Decreto 528 de 1964), en la modalidad de aplicación indebida del artículo 143 del C.S.T., en relación con los artículos 5° de la Ley 6ª de 1945 y 53 de la Constitución nacional.

Expuso que las funciones ejercidas por el actor «[...] son propias de un cargo y se le ha remunerado con un cargo diferente [...]», supuesto que no está basado en la comparación con otro trabajador, «[...] sino que tiene su fundamento en la primacía de la realidad. Vale decir se solicitó la nivelación salarial con un cargo y no con una persona o personas determinadas».

Se refirió a que el Tribunal dio por entendido que la demanda se planteó a partir de lo dispuesto

en el numeral primero del artículo 143 del CST que contiene el principio de «[...] "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" [...]», sin observar que ésta se cimentó «[...] en la primacía de la realidad (CONTRATO REALIDAD) [...]», a partir de lo que la jurisprudencia ha llamado disfuncionalidad sobre la formalidad del cargo.

Para demostrar la disfuncionalidad, hizo un recuento de la normatividad que gobernó a Cajanal, y señaló que la demandada no firmó el contrato con el demandante en su calidad de trabajador oficial «[...] (hechos de la demanda 7, 8, 9, 12, 13, 19, 20, 22, 27 a 33) [...]», lo que le impidió recibir el salario conforme a las funciones ciertamente desempeñadas.

Indicó que la situación irregular y atípica que originó la primacía de la realidad, aflora desde el incumplimiento del empleador de suscribir el respectivo contrato de trabajo, pero, no obstante, realizó las funciones del cargo sin recibir nivelación salarial y prestacional alguna.

Hizo referencia al artículo 53 de la Constitución Nacional, considerando que el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades en él contenido fue violentado por el Tribunal.

Manifestó, además:

En este orden de ideas, al no estar sustentada la demanda con base en el principio de "a igual trabajo, igual salario", sino en virtud de la PRIMACÍA DE LA REALIDAD, no puede exigírsele al señor BERNAL que demuestre la calidad y cantidad de trabajo frente a sus compañeros, para efectos de obtener el pago acorde a las funciones de un Profesional Universitario y de acuerdo a la escala salarial existente para el mismo. Si se mira desde otra perspectiva, en el presente caso la demandada le dio al señor BERNAL un tratamiento discriminatorio sin razones atendibles.

Si bien es cierto, que en el recurso de apelación el señor BERNAL pretendió demostrar la cantidad de trabajo bajo su responsabilidad, con relación a la de los demás profesionales universitarios, como una forma de establecer un término de comparación, según consta en las pruebas aportadas con la demanda, también lo es que esta comparación no puede por este solo hecho desvirtuar que la demanda planteada se fundamentó a partir del principio de la PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

Finalmente cita y transcribe pasajes de la sentencia de esta Corporación CSJ, SL, 2 nov. 2006, rad. 26437.

## CARGO SEGUNDO

Lo planteó, así:

Acuso la sentencia impugnada de ser violatoria de la ley sustancial, concretamente el numeral 2° del artículo 143 del C.S.T., artículo 5 Ley 6ª de 1945 y artículo 53 de la Carta Política, «[...] por la vía indirecta, por error de hecho en la apreciación errónea de la prueba [...]».

Le enrostró al Tribunal, como error de hecho, que no dio por demostrado, estándolo, que:

[...] el fundamento para reclamar la diferencia salarial impetrada consistía en la existencia en CAJANAL de una estructura y escalas de remuneración objetivas, fijadas por la ley, para los cargos de "Técnico Administrativo y Profesional Universitario", sin que tengan incidencia aspectos subjetivos como la calidad, cantidad de trabajo, jornada o capacitación, lo cual conlleva a discriminar sin justa causa la situación personal del trabajador.

Señaló como prueba equivocadamente apreciada el «[...] oficio GTHBP-579 del 13 de mayo de 2009 [...]».

Para demostrar el cargo, expresó que Cajanal mediante el oficio GTHBP-579 del 13 de mayo de 2009, «[...] certificó los factores salariales correspondiente a los cargos de profesional Universitario Código 3020 Grado 9 y Técnico Administrativo Código 4065 Grado 11, teniendo en cuenta la escala salarial existente dentro de la Entidad».

Afirmó, que en el mencionado oficio no se establece que para el cargo de Profesional Universitario existieran desiguales salarios de acuerdo a la calidad, cantidad de trabajo, jornada o capacitación, por lo que solamente le correspondía al actor demostrar que cumplía las funciones propias de Profesional Universitario y que su remuneración no correspondía a la que se tenía establecida por la entidad demandada para dicho cargo.

Dijo además que «[...] cuando la entidad cuenta con una escala salarial o escalafón de salarios, no es necesario demostrar el término de comparación [...]».

Citó la sentencia CSJ SL, 2 nov. 2006, rad. 26437.

#### CONSIDERACIONES

El Tribunal para confirmar la absolución declarada por el a quo, trajo a cita el artículo 143 del CST resaltando que en él se consagra el principio de igualdad en el campo salarial, dijo que debía analizarse en el sub lite si se cumplían las condiciones de igualdad respecto a la calidad y cantidad de trabajo, y si el demandante aportó los elementos de comparación que permitieran concluir la desigualdad sobre la cual se consideraba agraviado. Dio por establecido que:

**[...] el trabajador desempeñaba en la empresa demandada el cargo de profesional universitario**, no obstante lo anterior no existe prueba que permita establecer que el desempeño de las funciones se hubiera realizado en las mismas condiciones de jornada y en las mismas condiciones de eficiencia y capacitación exigidas en la norma rectora del principio denominado "A trabajo igual salario igual" (art. 143 del C.S.T.)

De la valoración del material probatorio extrajo que:

**[...] las funciones realizadas por el accionante eran propias del cargo de Profesional Universitario 3020 grado 9**, que a folio 311 del Instructivo obra el oficio No. GTHBP-579 suscrito por el Líder Grupo Talento Humano de la entidad demandada del 13 de mayo de 2009, mediante el cual informa los factores salariales correspondientes a los cargos de Profesional Universitario Código 3020 grado 9 y el de Técnico 4065 grado 11, no es menos cierto que no existe rastro probatorio que permita comparar la calidad y cantidad de trabajo realizado por el demandante, con el realizado por los demás trabajadores que realizaban las mismas funciones que desarrollaba el promotor de la presente litis, lo que obliga a concluir que no existe punto de referencia para entrar a determinar que trabajo igual realizado por el actor, máxime si se tiene en cuenta que la antigüedad y la experiencia del trabajador son circunstancias que permiten justificar una diferenciación en el trato salarial, sin que con ello se entienda que existe un proceder discriminatorio.

La censura por la vía directa aduce que las pretensiones del actor estaban dirigidas a que se le reconociera la remuneración correspondiente al cargo de profesional universitario, debido a que las funciones que desempeñó eran las propias del mismo y no las de un técnico administrativo,

que dichos pedimentos no tuvieron como supuestos la comparación con otros trabajadores en concreto, lo que se solicitó fue la nivelación salarial con relación a un cargo y no a una persona, sin embargo el Tribunal dio por entendido que la demanda se planteó a partir de lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 143 del CST: «A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual», por lo que dirigió su labor a buscar la acreditación de las condiciones de calidad y cantidad del trabajo realizado en una misma jornada, cuando «[...] dichas condiciones no es necesario demostrarlas en el caso de la PRIMACÍA DE LA REALIDAD toda vez que no se estaba demandando la discriminación salarial entre personas que cumplieran una misma función, sino el pago de sueldos y prestaciones sociales correspondientes al cargo que verdadera y efectivamente desempeñó el señor GUILLERMO BERNAL DUQUE».

Sobre el asunto que ocupa la atención de la Sala, esta Corporación a adoctrinado que cuando se reclama la igualdad salarial con base en el artículo 143 del CST, si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado, lo que no aplica para todos los casos, porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no se requiere la demostración de las mismas condiciones de eficiencia, por lo que le asiste razón a la censura en el ataque de puro derecho que dirige contra la sentencia, puesto que si el ad quem encontró acreditado, que el actor desempeñó el cargo de profesional universitario 3020 grado 9, y que con el oficio No. GTHBP-579 suscrito por el Líder Grupo Talento Humano de la entidad demandada del 13 de mayo de 2009, se informaba de los factores salariales correspondientes a los cargos de Profesional Universitario Código 3020 grado 9 y el de Técnico 4065 grado 11, debió entonces proceder a la nivelación deprecada.

En esa dirección esta Sala se pronunció en reiteradas ocasiones. En la sentencia CSJ SL14349-2017, dijo:

Vale decir que, desde la óptica del derecho, el operador jurídico bien puede encontrarse con dos trabajadores que despliegan igual labor en condiciones de eficiencia y eficacia similar, que por ende deben ser retribuidos con la misma remuneración, o ante dos asalariados que ejecutan labor de igual valor, independientemente de las condiciones personales con que las realice cada uno, y que igualmente deben ser retribuidos con la misma cantidad.

En el ámbito del derecho público, prima el último de los principios referidos, por diferentes razones, entre ellas, porque como bien lo destacó el Tribunal, los cargos oficiales están previstos en las concernientes plantas de personal y deben contar con una reserva presupuestal que respalde la cancelación de la respectiva remuneración; de otra parte, porque para acceder a ellos se imponen procedimientos y requisitos establecidos legalmente; de allí que sin interesar los títulos, la experiencia, competencia u otros aspectos que en particular exhiba cada servidor, éstos deberán devengar la misma retribución salarial establecida para cada cargo, lo cual ordinariamente ocurre a través de actos administrativos; aunque no se puede excluir radicalmente la aplicación del principio conocido como «trabajo igual, salario igual», en los eventos en que los propios actos reguladores de las condiciones y formas de contratación exijan características personales que los diferencien.

La postura anterior reitera la sentencia CSJ SL26437, 2 nov. 2006, en la que se adoctrinó lo siguiente:

Cabe entonces preguntarse, ¿ese planteamiento del Tribunal es admisible jurídicamente? Es decir, ¿en el campo contractual laboral sólo es posible la nivelación de salarios cuando el trabajador particular demuestra las condiciones establecidas en el primer inciso del artículo 143 del Código del Trabajo o cuando, en el caso del trabajador oficial, se viola el enunciado principal del artículo 5° de la Ley 6ª de 1945?

La Sala considera que la nivelación salarial puede darse en circunstancias diferentes a las estrictamente señaladas en el artículo 143 citado. Ese artículo, en efecto, después de fijar los límites del principio a trabajo igual, salario igual prohíbe establecer diferencias en el salario por estos otros motivos: edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. No es una relación exhaustiva de motivos, pues lo que la norma prohíbe es la discriminación, la trasgresión afrentosa del principio de igualdad. El artículo 5° de la Ley 6ª de 1945 dice a su vez que la diferencia de salarios en ningún caso podrá fundarse en estos factores: nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales.

El principio es entonces que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder salario igual. Y se complementa con una prohibición que sanciona la diferencia de salarios por motivos de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales y que significa la prohibición del trato desigual, injusto, afrentoso.

El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral.

En un caso similar al sub examine, esta Corporación en sentencia CSJ SL38662, 10 may. 2011, señaló lo siguiente:

Atendiendo la vía directa que escogió el censor en la formulación del cargo, tal como éste lo manifiesta expresamente al desarrollar la acusación, no constituyen objeto de controversia los supuestos de hecho en que fundamentó el Tribunal la sentencia acusada, esto es: que el actor se vinculó a la demandada el 16 de enero de 1996, como "Revisor de Auditora Interna"; que al momento de presentarse la demanda éste aún se encuentra vinculado con la empresa; que en algunas oportunidades ha desempeñado los cargos de "Auditor I" y "Profesional I"; que no le han cancelado los salarios correspondientes a los referidos cargos; y que el demandante ostenta la condición de trabajador oficial.

Así las cosas, al estar demostradas las anteriores situaciones fácticas, en especial, el hecho de que el demandante desempeñó en vigencia de la relación contractual laboral que sostiene con la demandada, los cargos de "AUDITOR I" y "PROFESIONAL I", a pesar de que fue vinculado como "REVISOR DE AUDITORIA INTERNA", sin que se le hubieran cancelado los salarios correspondientes a esos cargos, es claro que le asiste razón al Tribunal al ordenar la nivelación salarial, en cuanto encontró demostrado, que era mayor la asignación que se tenía prevista para el desempeño de éstas últimas actividades frente de aquella para la cual se contrató.

Así se afirma, por cuanto si en este caso, el fundamento para reclamar la nivelación salarial impetrada, consistía en la existencia de un escalafón que fija los salarios para los cargos de "AUDITOR I" y "PROFESIONAL I", bastaba al demandante demostrar que fue nombrado y cumplía las funciones inherentes a esos cargos y, que la remuneración devengada no correspondía a la que se tenía establecida por la empresa, supuestos fácticos que se dieron por demostrados en la sentencia acusada y, que como se dejó advertido, no son tema de controversia en atención a la vía directa por la que se dirigió el ataque.

De igual forma, la demostración de las condiciones de calidad y cantidad de trabajo, que la censura alega como no demostradas para negar el derecho al demandante, no eran necesarias en el asunto que se estudia, toda vez que no se está demandando la discriminación salarial entre personas que cumplieran una misma función, sino el pago de sueldos y prestaciones sociales correspondientes a los cargos que verdaderamente desempeñó en virtud a la primacía de la realidad.

Así las cosas, es palpable el error de juicio jurídico en que incurrió el Tribunal, por cuanto, pese a encontrar acreditado que el demandante en la entidad accionada desempeñó el cargo de Profesional Universitario 3020 grado 9, y constar con prueba que le daba certeza del salario asignado en la escala de la entidad a este cargo y al de técnico administrativo, negó la nivelación solicitada.

Adujo el Colegiado que no existía prueba alguna con que se pudiera determinar que el desempeño de las funciones por parte del demandante se hubiesen ejecutado en las mismas condiciones de jornada, eficiencia y capacitación exigidas en el artículo 143 del CST, con las realizadas por los restantes trabajadores que desarrollaban iguales funciones, pasando por alto que el fundamento para reclamar la nivelación salarial impetrada, consistía en la existencia de un escalafón que fija los salarios para los cargos de profesional universitario y técnico administrativo, por lo que le bastaba al accionante demostrar que cumplía las funciones inherentes al primero de esos cargos y, que la remuneración devengada no correspondía a la que se tenía establecida para el mismo por la entidad.

Por las razones expuestas el primer cargo formulado por la vía directa, resulta victorioso, relevándose la Sala del estudio del segundo.

Sin costas en casación dada la prosperidad del recurso.

Para mejor proveer y en sede de instancia proferir en concreto la sentencia que corresponda, se ordenará remitir al actuario de Sala, a fin que efectúe las liquidaciones correspondientes, anexando las piezas procesales pertinentes.

## I. 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, CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., el treinta y uno (31) de mayo de dos mil doce (2012), en el proceso ordinario adelantado por GUILLERMO BERNAL DUQUE contra la CAJA NACIONAL DE PREVISIÓN SOCIAL E.I.C.E.

Sin costas.



En sede de instancia RESUELVE.

Para mejor proveer, remítase al actuario de Sala las piezas procesales pertinentes para los fines expuestos en la parte motiva.

Notifíquese y cúmplase.

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

2

SCLAJPT-10 V.00



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Compilación Jurídica MINTIC

n.d.

Última actualización: 27 de marzo de 2024 - (Diario Oficial No. 52.694 - 10 de marzo de 2024)

