República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.° 4

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
Magistrada ponente

SL1282-2025
Radicación n.° 76001-31-05-012-2019-00274-01
Acta 15

Bogotá D.C., seis (6) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **CONSTRUCCIONES MAJA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, **ABELARDO RAMÍREZ VARELA** y **MARCELA SALGADO CALVO** interpusieron frente a la sentencia que la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 3 de mayo de 2024, en el proceso que **JAIME HERNANDO SUÁREZ RÍOS** instauró en su contra.

I. ANTECEDENTES

Jaime Hernando Suárez Ríos demandó a Construcciones Maja S.A.S. En reorganización (en adelante Maja S.A.S.), Abelardo Ramírez Varela y Marcela Salgado Calvo, con el fin de que se declarara que ***i)*** existió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa desde el 24

de enero de 1994 al 30 de abril de 2016; ***ii)*** que los señores Ramírez Varela y Salgado Calvo eran solidariamente responsables de todas las obligaciones de dicha relación y, ***iii)*** los pagos que la sociedad realizó bajo la denominación de viáticos y gastos de representación constituían factor salarial por cuanto tuvieron como objeto remunerar de forma directa los servicios prestados.

En consecuencia, solicitó que se condenara a Maja S.A.S. a reliquidar las cesantías causadas entre el 24 de enero de 1994 al año 2011, las indemnizaciones moratorias por su no consignación y del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Fundamentó sus peticiones, en que celebró contrato de trabajo por escrito el 24 de enero de 1994 con Maja S.A.S. desempeñando el cargo de director de obra, con un salario inicial de $240.000.

Contó que, de manera verbal, acordó con su empleador que recibiría por este concepto y comisiones un porcentaje del valor de la utilidad de las obras en que fungiera como tal, no obstante, la empresa las canceló como extrasalariales y bajo la denominación de viáticos, bonificaciones y gastos de representación.

Relató que el 18 de julio del año 2000, la empresa expidió una certificación, especificando que su asignación salarial era de $11.760.000, discriminando $2.505.000 como

salario mensual; $1.300.000 por auxilio de vehículo y $7.955.500 por comisiones.

Aseguró que el 7 de enero de 2003 suscribió una cláusula modificatoria de su contrato, donde se acordó que a partir de ese momento su ingreso mensual correspondería a $1.200.000.

Indicó que, durante la relación laboral la demandada emitió varias certificaciones así:

- En la del 6 de agosto de 2006, se afirmó que, devengaba $1.470.000 por ingreso básico y $6.600.000 por gastos de representación.
- La del 24 de abril de 2007, señaló $1.572.000 por el primer concepto y $7.500.000 como el segundo.
- La del 1° de octubre de 2008, discrimina $1.671.000 y $7.500.000 respectivamente.
- La del 4 de septiembre de 2015, reflejaba una asignación salarial mensual de $2.523.000.

Refirió que su actividad como director de obra requería de la presencia en los lugares donde estas se realizaban, por lo que los viáticos y los otros pagos constituían una contraprestación directa, habitual y, por tanto, debían ser consideradas como retribución.

Expresó que sus aportes a la seguridad social nunca fueron realizados conforme al valor de la remuneración que

realmente recibía, así como las cesantías y en general las prestaciones sociales.

Manifestó que el 30 de abril de 2016 decidió renunciar a la empresa y dar por terminado el contrato laboral.

Al dar respuesta a la demanda a través del mismo apoderado, Maja S.A.S., Abelardo Ramírez Varela y Marcela Salgado Calvo se opusieron a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptaron la existencia del contrato de trabajo a término indefinido con la empresa, así como el cargo y los extremos temporales.

Precisaron que nunca se pactó el pago de comisiones pues, el documento denominado JHSR-00 las dispuso únicamente por el período de seis meses en el año 2000, de manera que Maja S.A.S cumplió cabalmente con las obligaciones emanadas del contrato laboral.

En su defensa propusieron las excepciones de prescripción; caducidad; buena fe; compensación y *«limitación de la responsabilidad solidaria de los socios respecto a la cuota inicial aportada al momento de la constitución de la sociedad»*.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 23 de mayo de 2022, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de prescripción de todo lo que se haya hecho exigible con anterioridad al 29 de abril de 2016.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de buena fe respecto de las sanciones por no pago oportuno y no consignación de cesantías.

TERCERO: DECLARAR no probadas las demás excepciones propuestas.

CUARTO: DECLARAR que el señor **JAIME HERNANDO SUÁREZ RÍOS** durante el vínculo contractual que tuvo con la empresa **CONSTRUCCIONES MAJA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** devengó los siguientes salarios que debías ser tenidos en cuenta para la liquidación de sus cesantías y aportes pensionales:

[…]

QUINTO: CONDENAR a **CONSTRUCCIONES MAJA EN REORGANIZACIÓN** a reconocer y pagar debidamente indexados las siguientes diferencias insolutas de cesantías. La indexación va desde el 1 de mayo de 2016 y hasta que se efectúe el pago de la obligación.

SEXTO: CONDENAR a **CONSTRUCCIONES MAJA S.A.S EN REORGANIZACIÓN** a hacer el pago ajustado de los aportes pensionales en favor del señor **JAIME HERNANDO SUÁREZ RÍOS** generados durante toda la relación laboral con base en los salarios indicados en el numeral cuarto de este proveído, con el correspondiente pago de intereses moratorios ante el fondo pensional al que se encuentre afiliado o pensionado.

SÉPTIMO: CONDENAR a los señores **ABELARDO RAMÍREZ VARELA** y **MARCELA SALGADO CALVO** a responder solidariamente por todas las condenas aquí impuestas generadas entre el 24 de enero de 1994 y el 6 de octubre de 2011 en el porcentaje en que tuvieron participación en la empresa **CONSTRUCCIONES MAJA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**.

[…]

NOVENO: ABSOLVER a **CONSTRUCCIONES MAJA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** y los señores **ABELARDO RAMÍREZ VARELA** y **MARCELA SALGADO CALVO** de las demás pretensiones que en su contra haya formulado el señor JAIME HERNANDO SUAREZ RÍOS.

Posteriormente, por auto interlocutorio n.º 1911 se corrigieron los montos de la condena impuesta.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuesto por ambas partes, a través de sentencia del 3 de mayo de 2024, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali decidió:

> **PRIMERO: REVOCAR** el numeral segundo de la sentencia número 069 del 23 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Doce del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar declarar no probadas la excepción de buena fe propuesta por las demandadas.
>
> **SEGUNDO: MODIFICAR** el numeral quinto de la sentencia número 069 del 23 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Doce del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar:
>
> Condenar a Construcciones Maja en Reorganización a reconocer y pagar al señor JAIME HERNANDO SUAREZ RIOS la suma de $71.353.231 por concepto de diferencia insoluta de cesantías, y a título de indemnización moratoria deberá pagar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera hasta el pago efectivo de la condena impuesta por diferencias insolutas de las cesantías.
>
> **TERCERO: CONFIRMAR** en lo restante la sentencia número 069 del 23 de mayo de 2022, proferida por el Juzgado Doce del Circuito de Cali, objeto de apelación.

Estableció como problemas jurídicos a resolver determinar ***i)*** si lo cancelado al demandante por gastos de representación y otros constituían factor salarial; ***ii)*** si había lugar a ordenar el pago de la indemnización moratoria; ***iii)*** estudiar la prescripción y, ***iv)*** si era procedente cuantificar los aportes a seguridad social adeudados.

Después de transcribir los artículos 145 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo para definir qué se entendía como salario, así como sentencias de esta Corporación,

recordó que, dada la cantidad de prueba documental, la juez decretó la prueba pericial con el fin de determinar *«[…] el valor de remuneración del demandante durante toda la vida laboral al servicio de la demandada, discriminando cada rublo y anunciando el correspondiente soporte contable»*.

A partir de aquel, consideró que los conceptos de alquiler y auxilio de vehículo y gastos de representación eran constitutivos de salario por cuanto fueron pagos permanentes.

Relacionó los diferentes rubros devengados durante la relación laboral y advirtió que se cumplió con el deber de acreditar que se recibieron de manera constante y habitual, razón por la cual correspondía a los demandados demostrar que tales pagos, aunque regulares, no tuvieron la finalidad directa de retribuir los servicios del trabajador, sino una distinta.

Observó que aquellos acudieron una sola vez el concepto de viáticos y aseguró que el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo disponía que son salariales cuando eran permanentes, únicamente en la parte destinada a proporcionar manutención y alojamiento.

Citó la sentencia CSJ SL2651-2020 y analizó:

> De acuerdo con los conceptos relacionados, encontramos que la parte pasiva, desde el año 1994 a 1999, pago (sic) lo que denominó: "alquiler de vehículo" a partir del año 1997 además canceló lo que denominó auxilio de vehículo, pago constante hasta el año 2004 para nuevamente hacer uso de ese concepto

en el año 2012 y paralelamente en esa anualidad y de ahí hasta el 2016 reconoció lo que denominó “servicio de transporte”. Aunado a lo anterior, para los años 1997, 1998 y 2006, canceló gastos de viaje.

Para la Sala, tal como lo determinó la A quo, se utilizaron sinónimos de viáticos, para desconocer el carácter salarial, cuando esos pagos además de corresponder a sumas millonarias y fueron permanentes, por lo tanto, independientemente de la denominación que se les dio a esos pagos, éstos tienen incidencia salarial.

En relación con el rubro denominado gastos de representación que de conformidad con la sentencia 3577 del 2011 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, éstos están destinados a permitir que se presente a la empresa ante clientes, proveedores o ante el público; sin que tenga como propósito enriquecer el patrimonio del trabajador, sino para ser utilizados exclusivamente en las labores relacionadas con el protocolo comercial o en actividades relacionadas con promociones u operaciones de venta.

La parte demandada al dar respuesta a la acción reconoce que al actor le reconoció gastos de representación, porque debía desplazarse entre ciudades actuando en representación de la empresa. Emolumento que se cancela desde el año 1994 al 2005, de acuerdo con la anterior relación extraída de la información de la señora perito.

¿Cabe preguntarse ahora, si el demandante se vincula a la sociedad demandada desde el año 1994 al 2016 como director de obra, por qué los gastos de representación fueron hasta el 2005? Al ser la demandada una sociedad comercial, debe tener un representante legal inscrito, quien es quien actúa a nombre de la sociedad, sin que hubiese acreditado que esas funciones también se le habían señalado al demandante como director de obra, por el contrario, en la copia del contrato laboral a término indefinido celebrado entre el actor y Construcciones Maja Ltda. el 24 de enero de 1994, hasta se pactó lo relacionado con el pago del trabajo nocturno, suplementario, dominical y festivo. Cuando el representante de una sociedad debe ser un empleado de dirección, confianza y manejo no sujeto a horario laboral y por lo tanto sin reconocimiento de tiempo suplementario, tal como lo tiene previsto el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. Bajo las anteriores consideraciones se debe dar carácter salarial a lo que devengó el demandante por concepto de gastos de representación.

Al mantenerse la decisión de darle carácter salarial a los anteriores rubros, éstos tienen incidencia en el pago de las prestaciones sociales, que en este caos las concedió la A que sobre las cesantías anuales.

Al pronunciarse sobre la prescripción, señaló que no era materia de discusión que el contrato finalizó el 30 de abril de 2016, por lo que el demandante tenía hasta la misma fecha de 2019 para presentar la demanda, lo cual ocurrió el 29 de ese mes y año, por lo que no operó.

Recordó que el demandante, en su recurso de apelación, expresó su inconformidad porque no se liquidaron los valores por la diferencia de los aportes pagados al Sistema de Seguridad Social.

Aseguró que la juez sí determinó los ingresos base (IBC) atendiendo la reliquidación de la remuneración y dijo que, si bien el artículo 283 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, consagraba que se debían emitir las sentencias con condena en concreto, cuando se trata de estos aportes, la definición precisa del valor adeudado corresponde a las administradoras, en tanto se debían considerar los intereses por mora.

Frente al reproche del demandante por la no consignación de las cesantías y teniendo en cuenta que tenía derecho a su régimen anualizado, declaró prescritos todos los derechos causados antes del 29 de abril de 2016.

Con respecto a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, manifestó que procedía no solo cuando no se pagó la totalidad de las prestaciones

sociales y salarios a la terminación del contrato, sino también cuando medió un pago deficitario de la prestación.

Recalcó que, además esta se encontraba atada a que existiera mala fe por parte del empleador. Sobre este punto expuso:

> Lo que motivó la presente acción laboral es la reclamación de factores salariales no tenidos en cuenta al momento de la liquidación de las cesantías definitivas, donde de acuerdo con líneas anteriores, el promotor de este proceso tuvo que instaurar acción de tutela para que le dieran respuesta a un derecho de petición cuando solicitó todos los documentos correspondientes a su relación laboral, entre ellos las planillas de pago y fue así como a través de ese mecanismo constitucional logra la recopilación de la información para posteriormente presentar esta demanda, donde se ha observado el pago millonario que hizo la demandada por conceptos que pretendió desviar como factores salariales, argumentando que el demandante como director de obra representada a la empresa, cuando el oficio del actor era la visita pero a las obras de la compañía y no como representante legal. Si bien, entre las partes existe lazos de familiaridad, pero ello no es óbice para desconocer los derechos laborales del trabajador y no es justificativa para exonerarlo de la indemnización reclamada.
>
> Debe tenerse en cuenta que, al hacerse el estudio de la excepción de prescripción, claramente se concluyó que la demanda fue presentada el día anterior al vencimiento que el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social el otorga, por lo tanto, también se dejó vencer los 24 meses para demandar y así tener derecho a una indemnización moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo, aunque fuese contabilizada hasta el 30 de abril de 2018. Por lo tanto, atendiendo lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, la entidad demandada reconocerá a favor del actor solo los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera hasta el pago efectivo de la condena impuesta por diferencias insolutas de las cesantías, determinado en la corrección que se hizo de la sentencia mediante el auto interlocutorio 1911.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por todos los demandados, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver teniendo en cuenta los términos presentados y los alcances del recurso extraordinario.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretenden que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la sentencia del juzgado, *«[…] de manera que se declare probada la excepción de buena fe, absolviendo a mi mandante respecto de las indemnizaciones moratorias consagradas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990»*.

Con tal propósito formulan un cargo por la causal primera de casación, el cual no es replicado y se resuelve a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Denuncian al Tribunal por la vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, de transgredir los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990.

Alegan que para la imposición de la indemnización moratoria es necesario analizar la conducta del empleador, no obstante, se realizó una presunción en su contra y debió desplegar una carga argumentativa mínima para acceder a la condena por dicho concepto.

Refieren que la primera instancia analizó de manera rigurosa sus conductas y concluyó que se había portado de buena fe, con una falta de cuidado y de pericia, *«[…] generado por una inducción en error de mis mandantes con ocasión al vínculo familiar enunciado con antelación»*.

Aseguran que el Tribunal no manifestó *«[…] qué clase de prueba»* le permitió arribar a una conclusión distinta y aplicó la condena de manera automática, sin estudiar el comportamiento desplegado.

Resaltan que la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado que, tratándose del reconocimiento de las indemnizaciones moratorias, debe mediar un examen riguroso de la conducta del empleador para efectos de acreditar si, en efecto, medió mala fe. En este punto, se proponen hace un recuento de *«[…] la sólida línea jurisprudencial, de la que se desprende que medió un grave yerro, en el marco de la sentencia convocada a juicio»*.

VII. CONSIDERACIONES

Le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal se equivocó al condenar al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En primer lugar, es necesario recordar que, en relación con esta, se impone la obligación de pagar de manera completa los salarios y prestaciones sociales a la terminación

del contrato de trabajo, pues en caso contrario el empleador debe reconocer una sanción equivalente a un día de salario por cada uno de retardo, hasta por 24 meses, y un interés sobre los saldos, a partir del día siguiente al vencimiento de aquel término y hasta que se produzca el pago.

Si la demanda no es radicada antes de los dos años siguientes a la terminación del vínculo, se calcula únicamente con aquellos certificados por la Superintendencia Financiera, sobre el valor de la deuda.

Pero no se impone de forma mecánica o automática sobre la condena, razón por la cual, en cada caso, se hace necesario estudiar la conducta del empleador a fin de establecer si acreditó o no su buena fe. En la sentencia CSJ SL053-2018, que reproduce un criterio jurisprudencial pacífico y reiterado de esta Corporación, se explicó:

> Insistentemente la Corte ha precisado que, a efectos de imponer la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del C.S.T, el operador jurídico debe inmiscuirse en las circunstancias particulares que llevan al empleador a incumplir la obligación de pagar de manera completa, a la finalización del vínculo contractual, salarios y prestaciones sociales, en la medida que no se trata de una sanción automática e inexorable, tal y como lo plantea la censura; así se ha dicho por ejemplo en la sentencia SL16884 – 2016, del 16 nov.2016, rad. 40272, en los siguientes términos:
>
> [...]
>
> Esta sala de la Corte ha sostenido de manera reiterada y pacífica que las indemnizaciones por mora que se encuentran establecidas en los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990 no son de imposición automática, en la medida en que, dado su carácter sancionatorio, es preciso auscultar la conducta asumida por el deudor, en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. En dicha

> medida, siempre ha sido clara en precisar que «[…] el recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor». (CSJ SL, 5 mar. 2009, rad. 32529; CSJ SL, 20 jun. 2012, rad. 41836; CSJ SL4933-2014; CSJ SL13187-2015 y CSJ SL15507- 2015, entre muchas otras).
>
> En esa misma dirección, la Sala ha dicho que el juez laboral no puede asumir reglas absolutas ni esquemas preestablecidos en el momento de analizar la procedencia de dicha indemnización o de justificar la mora, pues es su deber examinar las condiciones particulares de cada caso y con arreglo a ellas definir lo pertinente. Esto es que, además de que la sanción por mora no puede imponerse de manera automática e inexorablemente, tampoco puede excluirse o excusarse de manera mecánica, ante la presencia de ciertos supuestos de hecho (CSJ SL360-2013). Por virtud de ello, por ejemplo, la Sala ha clarificado que la indemnización moratoria no se puede eludir irreflexiva y automáticamente, por el hecho de que se discuta la naturaleza jurídica de la relación de trabajo (CSJ SL, SL, 2 ag. 2011, rad. 39695; CSJ SL, 27 nov. 2012, rad. 44218; CSJ SL8077-2015 y CSJ SL17195-2015, entre otras), o por el hecho de que la empresa se encuentre en dificultades económicas (CSJ SL, 1 jul. 2007, rad. 28024; CSJ SL, 20 abr. 2010, rad. 33275; CSJ SL, 1 jun. 2010, rad. 34778; CSJ SL, 24 abr. 2012, rad. 39319; CSJ SL884-2013 y CSJ SL10551-2015, entre otras), y ha llamado la atención en la necesidad de que siempre se indaguen y analicen suficientemente las condiciones particulares de cada caso.

De manera, para su imposición, el juzgador debe revisar la conducta del empleador moroso, a fin de establecer si a pesar de la deuda, se evidenció un actuar de buena fe, no malicioso, ni con el ánimo de perjudicar a la parte débil de la relación laboral, o si, por el contrario, no se demostró tal práctica.

A juicio de los recurrentes, el Tribunal no se molestó por desplegar una carga argumentativa mínima para acceder a la condena por dicho concepto. No obstante, para esta Sala sí tuvo razones de peso, coherentes y suficientes para decretar su procedencia, pues en su sentencia, al referirse a

la sanción, así lo explicó en los términos ya indicados en la referencia a la sentencia de segunda instancia.

Además, la Corte no encuentra probada por la demandada su comportamiento de buena fe, pues la sola intención de disfrazar con el ropaje del carácter como no salarial varios pagos que evidentemente retribuían directamente el servicio prestado, durante todo el desarrollo de la relación laboral, y que así mismo constituían más del 50% de lo devengado, resta la posibilidad de considerarlo de esa forma.

En la sentencia CSJ SL14652-2014, esta Corte precisó sobre el tema:

> Es decir, la sola deuda de tales conceptos no abre paso a la imposición judicial de la carga moratoria. Es deber ineludible del juez estudiar el material probatorio de autos, en el horizonte de establecer si en el proceso obra prueba de circunstancias que revelen buena fe en el comportamiento del empleador de no pagarlos. El recto entendimiento de las normas legales consagratorias de la indemnización moratoria enseña que su aplicación no es mecánica ni axiomática, sino que debe estar precedida de una indagación de la conducta del deudor. Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

En este sentido, el cargo no prospera.

Sin costas porque, aunque el ataque no salió avante, no hubo réplica.

VIII. 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 que la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el tres (3) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral que **JAIME HERNANDO SUÁREZ RÍOS** siguió contra **CONSTRUCCIONES MAJA S.A.S. EN REORGANIZACIÓN**, **ABELARDO RAMÍREZ VARELA** y **MARCELA SALGADO CALVO.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: 5CDCA220212E1B9199E520087F824FEB5E61A27A0AF1969FCBAA7F378DF1538F
Documento generado en 2025-05-14