



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

GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

Magistrado ponente

SL914-2024

Radicación n.º 93896

Acta 13

Bogotá D.C., veintitrés (23) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **LUIS OMAR RAYO** contra la sentencia proferida el 15 de junio de 2021 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso que le sigue a la **EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO S.A.**, y solidariamente a sus socios activos «o miembros de la junta directiva» **PATRICIA y GIOVANNA BELLINI AYALA, BÁRBARA EUGENIA MOTOA MURIEL, JOSÉ FERNANDO CABAL BELLINI, ALEJANDRO DOMÍNGUEZ BELLINI, ADRIANA CAMPO, MARÍA CRISTINA VILLEGAS RAMÍREZ**, y a **MARÍA ENEIDA RESTREPO y LUIS BONILLA**, vinculados como litisconsortes necesarios.

Téngase al abogado Héctor Arriaga Díaz, con T.P. 29.287, como apoderado de la sociedad Empresas Buses Blanco y Negro S.A., conforme al poder otorgado.

I. ANTECEDENTES

Accionó el demandante contra los demandados –en forma directa contra la sociedad y solidariamente contra los socios–, para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 16 de agosto de 2001 y el 15 de febrero de 2011 y, que su terminación fue injusta. Consecuentemente, solicitó que le pagaran las prestaciones sociales; vacaciones; indemnizaciones por despido injusto y moratoria; primas extralegales e incrementos; «*riesgos profesionales, técnicas convencionales*»; dotación; reembolso por aportes a seguridad social integral y; trabajo suplementario diurno y dominical con base al salario mínimo legal mensual vigente, todo debidamente indexado.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que laboró en «*jornadas adicionales diarias*» de ocho horas, siete días a la semana, bajo subordinación al servicio de la Empresa de Buses Blanco y Negro S.A., del 16 de agosto de 2001 al 15 de febrero de 2011, como conductor de servicio urbano; que nunca le cancelaron las acreencias laborales; que según el reporte de semanas cotizadas expedido por Colpensiones, registra aportes con la pasiva desde el 1º de agosto de 2001 hasta el 28 de febrero de 2011.

Al responder la demanda, la Empresa de Buses Blanco y Negro S.A., se opuso a las pretensiones. En cuanto los hechos, admitió la existencia de la relación laboral, pero aclaró que se desarrolló a través de varios contratos a término fijo que finalizaron por el vencimiento del plazo pactado, siendo el último el ejecutado entre el 16 de febrero

de 2010 y el 15 de febrero de 2011. Finalmente precisó que la jornada laboral era de ocho horas diarias con descansos y, que no adeudaba suma de dinero al actor.

Por su parte María Cristina Villegas, Patricia Bellini Ayala, Adriana Campo, Alejandro Domínguez Bellini, Bárbara Eugenia Motoa Muriel y José Fernando Cabal Bellini, en escrito conjunto, y Giovanna Bellini Ayala por separado, se opusieron a la demanda inicial. Argumentaron que nunca tuvieron relación con el demandante, pues, como miembros de la junta, delegaban el manejo de la empresa al representante legal, además, que no figuraban como socios en el certificado de existencia y representación legal.

El 4 de junio de 2015 el *a quo* vinculó al proceso a María Eneida Restrepo y a Luis Bonilla, en calidad de litisconsortes necesarios, quienes respondieron a través de curador *ad litem*. En cuanto a los hechos, dijeron que se atenían a lo demostrara en el juicio. No propusieron excepciones.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, mediante fallo del 28 de febrero de 2020, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que no existe despido sin justa causa en la relación laboral entre el señor **LUIS OMAR RAYO** y la **EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO**.

SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad **EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO** a que pague las siguientes sumas de dinero y por los siguientes conceptos, a favor de **LUIS OMAR RAYO**:

1. El valor de \$890.218,00 por concepto de factor salarial dejado de percibir en el contrato de trabajo del periodo comprendido entre el 16 de febrero del 2011 al 15 de febrero de 2012.

2. El valor de \$20.438 por concepto de primas correspondiente al periodo del 16 de febrero de 2012 al 31 de diciembre del mismo año.

TERCERO. CONDENAR A LA EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO al pago de las cotizaciones por pensión al fondo en que se encuentre adscrito el señor LUIS OMAR RAYO de conformidad con el salario promedio para los años 2011 a 2012 que incluye horas extras, recargo nocturno, jornales dominicales y festivos tal como se describió en las consideraciones de la sentencia.

CUARTO: ABSOLVER a las personas naturales que fueron vinculadas al presente proceso.

QUINTO: NEGAR la indemnización moratoria.

SEXTO: CONDENAR en costas a la parte vencida en juicio, **EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO** tásese como agencias en derecho la suma de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por el demandante y la sociedad enjuiciada, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante fallo del 15 de junio de 2021, decidió:

PRIMERO. - MODIFICAR el numeral segundo de la sentencia número 67 del 20 de febrero de 2020 emitida por Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, en el siguiente sentido:

a. DECLARAR probada parcialmente las excepciones de prescripción y compensación propuesta por la entidad demandada, la que no tiene aplicación en lo relacionado con el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones.

b. CONDENAR a la sociedad EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO S.A. a pagar al señor LUIS OMAR RAYO las siguientes sumas de dinero por los siguientes conceptos:

- Diferencia salarial: \$657.055.
- Reliquidación de las Cesantías: \$57.754.
- Reliquidación de los intereses sobre las cesantías: \$5.749.
- Reliquidación de prima de servicios: \$84.899.

SEGUNDO. - MODIFICAR el numeral tercero de la sentencia número 67 del 20 de febrero de 2020 emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, en el

siguiente sentido:

- CONDENAR a la EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO S.A. a pagar en favor del señor LUIS OMAR RAYO, las cotizaciones al sistema de seguridad social en el régimen de pensiones, causadas y adeudadas entre el 1 de agosto de 2001 y el 15 de febrero de 2011, en la forma y términos que el fondo de pensiones al que se encuentre afiliado el demandante disponga, junto con las sanciones a que hubiere lugar por la falta de pago de aportes, siendo aquella quien certifique y cuantifique el valor del respectivo monto a pagar, atendiendo el salario mínimo legal mensual vigente a cada anualidad y tiempo suplementario laborado.

TERCERO.- REVOCAR el numeral quinto de la sentencia número 67 del 20 de febrero de 2020, emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar CONDENAR a la EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO S.A. a pagar, en favor del señor LUIS OMAR RAYO, por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del CST, los intereses moratorios, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, causados a partir del 16 de febrero de 2013 y hasta que se verifique el pago, sobre el valor de la diferencia salarial, más las diferencias de cesantías e intereses a las cesantías y primas de servicios, en las cuantías antes señaladas.

CUARTO. - CONFIRMAR en lo restante sentencia número 67 del 20 de febrero de 2020 emitida por el Juzgado Dieciséis Laboral de Circuito de Cali, objeto de apelación.

QUINTO. - COSTAS en esta instancia a cargo de la entidad demandada y a favor del actor, fijándose como agencias en derecho el equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En lo que al recurso de casación importa, el Tribunal estimó que el juez de primer grado, conforme a las facultades extra y ultra *petita* conferidas por el artículo 50 del CPTSS, interpretó que el accionante pretendió la reliquidación de sus prestaciones sociales de conformidad con el salario mínimo, algo que armonizaba *«con las razones y fundamentos de derecho, cuando expone el actor, a través de su mandato judicial, que no le pagaron legalmente los salarios reales pactados ni sus prestaciones sociales»*. Explicó que la primera instancia, con base en las nóminas, encontró que el salario

pagado era inferior al mínimo, y con esa convicción profirió las respectivas condenas por las diferencias.

Analizó los contratos de trabajo celebrados entre los años 2001 a 2007, y observó que las partes acordaron como salario el correspondiente al mínimo legal mensual vigente para cada una de esas anualidades y, que a partir del suscrito el 17 de diciembre de 2007, pactaron que *«el aludido sueldo será reconocido y pagado de conformidad con el tiempo laborado por EL TRABAJADOR»*.

Revisó las nóminas y halló que la empresa le pagaba por horas, por lo que concluyó que *«una quincena equivale a 120 horas, ésta (sic) son las que se deben pagar como sueldo básico, más las horas extras que reporta (sic) esos documentos»*. Agregó que era carga probatoria de la pasiva acreditar que el trabajador no laboró la quincena de manera completa.

Tuvo en cuenta la prescripción, y concluyó que la empresa le adeuda al demandante la suma de \$657.055 por concepto de diferencia salarial generada del 1º de octubre de 2010 al 15 de febrero de 2011, dado que nunca le pagó el mínimo. Así, estimó que la remuneración promedio mensual para las cesantías de 2010 correspondía a \$469.242, para las de 2011 era de \$622.559; y para la prima de servicios del segundo semestre de 2010 era de \$537.537 y, encontró procedente la sanción moratoria del artículo 65 del CST, habida consideración de que la retribución cancelada fue inferior a la realmente debida, surgiendo créditos a favor del trabajador. Para tasar dicha sanción, razonó así:

[...] como quiera que debió demandarse dentro de los 24 meses siguientes a la terminación del contrato, como lo contempla expresamente la norma, toda vez que la remuneración del actor era el salario mínimo legal mensual más las horas extras, el plazo para iniciar la acción judicial venció el 16 de febrero de 2013. Pero como la acción fue interpuesta el 11 de octubre de 2013, no se causa la indemnización moratoria de un día de salario por cada día de retardo, sólo los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, causados a partir del 16 de febrero de 2013 y hasta que se verifique el pago de la diferencia salarial y por concepto de reliquidación de prestaciones sociales.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Lo plantea así:

Se pretende a través del presente recurso de casación, que esta HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL, CASE PARCIALMENTE la sentencia del HONORABLE TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL de fecha 15 de junio de 2021, en cuanto revocó el numeral 5 de la sentencia de 20 de febrero de 2020 del Juzgado 16 Laboral de Cali, donde declaró parcialmente las excepciones de prescripción y compensación y condenó a la demandada EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO S.A., a pagar a favor del Señor LUIS OMAR RAYO por concepto de indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. los intereses moratorios, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, causados a partir del 16 de febrero de 2013 y hasta que se verifique el pago sobre el valor de la diferencia salarial, más las diferencias de cesantías e intereses a las cesantías y primas de servicios, en las cuantías antes señaladas, para que en sede de instancia se revoque la negativa de la indemnización moratoria diaria: se modifique parcialmente la cláusula tercera de la sentencia, en el sentido que se condene a la moratoria conforme al texto original del inciso 1º del artículo 65 del C.S.T. con base a un día de salario por cada día de retardo, desde el 16 de febrero del 2011 y hasta cuando se verifique el correspondiente pago y se condene a la moratoria del artículo 65 del C.S.T., de un día de salario por cada día de retardo desde el 16 de febrero de 2011 y hasta cuando se

verifique el correspondiente pago sobre el valor de la diferencia salarial, más las diferencias de cesantías e intereses a las cesantías y primas de servicios, en las cuantías antes señaladas, y las costas del presente recurso.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, libre de réplica.

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa, acusa la aplicación indebida del artículo 65 del CST, modificado por el 29 de la Ley 789 de 2002, en relación con el 1º del Decreto 4327 de 2005, y en concordancia con los preceptos 50, 55, 57 y 64 de la citada codificación.

En la demostración recuerda que el Tribunal ordenó el reajuste de las acreencias laborales porque el empleador no canceló el salario mínimo real. Como ello fue así, entonces debió calcular la moratoria con base en el parágrafo 2 del artículo 65 del CST, es decir, desde el 16 de febrero de 2011 y hasta que se hiciera el pago pleno de las condenas, y no como equivocadamente lo hizo, por concepto de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación que fija la Superintendencia Bancaria. Sostiene que el colegiado incurrió en la transgresión normativa denunciada al tasar la moratoria como si en el presente asunto se tratara de un trabajador que devengara un salario superior al mínimo.

VII. CONSIDERACIONES

Aunque en el alcance de la impugnación la censura hizo una somera mención a la decisión del colegiado sobre las

excepciones de compensación y prescripción, lo cierto es que no formuló un solo ataque al respecto, ni elaboró un argumento que respaldara la manera en la que el Tribunal se equivocó al declararlas parcialmente probadas, razón por la cual es claro que tal aspecto no será objeto de pronunciamiento en esta oportunidad.

Dicho esto, le corresponde a la Sala verificar si erró el fallador plural de la alzada en la manera como dispuso la condena a título de sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002. La norma citada reza:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

[...]

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1)

salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

Bien, la disposición citada fue examinada por la Corte en la sentencia CSJ SL3616-2020, en la que explicó:

Pues bien, para dar respuesta a la recurrente, resulta pertinente indicar que el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 65 del Código Sustantivo de Trabajo, vigente para cuando se dio por terminado el contrato de trabajo al demandante, es del siguiente tenor:

[...]

De acuerdo con lo anterior, esta Sala ha explicado que la intención del legislador, no fue otra que la de poner un límite temporal a la sanción por mora que dicha norma prevé, **para aquellos trabajadores que percibieran una asignación mensual superior al salario mínimo legal** (CSJ SL, 10632-2014, SL 2966-2018 y SL3936-2018).

Es así, como se determinó que dicha indemnización iría por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses, y a partir del veinticincoavo mes, se pagarían únicamente intereses de mora sobre la suma que la causa.

Adicionalmente, en su parágrafo 2º, señaló que lo anterior, no se aplicaría para los trabajadores que devengaran un salario mínimo, para quienes dicha indemnización operaría en forma indefinida hasta el pago efectivo de las sumas que la generan.

Así, es claro que, si el salario es igual al mínimo legal, la sanción corre a razón de un día de salario por cada día de retardo, desde que se hizo exigible la obligación hasta que se verifique su pago. En cambio, si la remuneración es superior a ese guarismo, tiene un límite de veinticuatro meses, al cabo de los cuales empiezan a correr intereses moratorios, a menos que la demanda no hubiere sido radicada dentro de los dos años siguientes a la extinción contractual, caso en el cual la sanción únicamente corresponde a los instalamentos por mora generados desde el último día de vigencia de la relación de trabajo. Hechas estas consideraciones, advierte la Sala que el recurrente presupone que el Tribunal encontró

probado que el salario que devengaba era el mínimo, siendo que, a decir verdad, no fue eso lo que concluyó.

En efecto, es verdad que el colegiado se percató de que durante el vínculo la empresa pagaba la quincena en un valor menor al smlmv. En otras palabras, el Tribunal tomó la remuneración mínima de cada año, calculó el valor de la hora diaria con base en ese guarismo, y concluyó que cada quincena equivale a 120 horas. De ahí estableció cuánto era lo que, por esas 120 horas, debía cancelar la empresa en la quincena, y se percató de que esta pagaba menos por ese concepto. Por eso condenó a pagar las diferencias salariales generadas.

Empero, cuando se ocupó de la reliquidación de las prestaciones sociales y demás acreencias laborales, sí fue específico en señalar que el demandante no solo devengaba el valor de la quincena calculada con base en el mínimo legal, sino que también recibía la retribución que le era pagada por concepto de horas extras. Fue con base en tal hallazgo que el *ad quem* concluyó que «la remuneración del actor, era el salario mínimo legal mensual más las horas extras [...]».

Lo anterior se reafirma cuando se observa que el salario que tuvo en cuenta para liquidar las cesantías del último año de servicios (2011), fue el de \$622.559, siendo que para esa anualidad el mínimo era de \$535.600.

En las condiciones descritas, es claro que el raciocinio del Tribunal estuvo fundado en que el trabajador devengó un salario superior al mínimo, por fuerza de que percibía la

remuneración de las horas extras. Y ese pensamiento no envuelve error alguno, toda vez que, indudablemente, el trabajo suplementario es salario según las voces del artículo 127 del CST (CSJ SL8675-2017).

Conviene también dejar claro que cuando el parágrafo 2 del precepto 65 *ibidem* dispone que la moratoria se calcula sin el límite temporal introducido por la Ley 789 de 2002 para los trabajadores que devenguen el smlmv –o uno menor–, no hace ninguna distinción en cuanto a los factores que lo integran, pues solo se refiere al salario, y no dice, por ejemplo, que únicamente se trate del básico u ordinario, caso en el cual, ahí sí, no podría tenerse en cuenta el valor del trabajo suplementario. Al respecto, esta Corte en sentencia CSJ SL4369-2015 explicó:

Al respecto debe recordarse que se especifica como «*salario básico u ordinario*», el primero de los componentes del «*salario*», y lo conforman los pagos que efectúa el empleador al trabajador como contraprestación directa del servicio, sea variable o fija, en dinero o en especie, sin importar cualesquiera de los tipos de contingencia o circunstancia a que se haya visto sometido el trabajador, siempre que haya laborado en el respectivo período (el día, la semana, la quincena o el mes) según acuerdo entre las partes. Este concepto, del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, sumado a los pagos de otros factores salariales como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones, entre otros, a condición de que también remuneren directamente servicios, conforma lo que la doctrina llama solo «*salario*».

Sobre el tema se pronunció el Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia del 10 de noviembre de 1959, gaceta judicial XCI, página 1065, en los siguientes términos:

Cuando el Código habla de “salario” solamente, es claro que deben entenderse comprendidos todos los elementos que lo constituyen conforme al art. 127, tal como ocurre en los casos indicados por los arts. 64, 249, 230, 278, 292 y 306, entre otros; en cambio cuando se refiere o emplea la expresión “salario ordinario”, es lógico que de ese concepto sean excluidos los demás elementos que concurran a constituir la “remuneración fija u ordinaria” a que se

refiere la ley, como ocurre en los eventos contemplados por los arts. 173, 174, 192 y 204.

Es por lo anterior precisamente que se ordenó la reliquidación de las prestaciones sociales, pues si el trabajador tenía un salario que variaba en función del trabajo suplementario que cumplía, las cesantías debían calcularse con el promedio de lo devengado en el último año, dado que el artículo 253 del CST reserva esta modalidad también a los estipendios mensuales que varían en un período determinado, al igual que con las primas de servicio, en tanto el artículo 306 *ibidem* prevé que dicha prestación social «corresponderá a 30 días de salario por año», por lo que si las horas extras son salario a la luz del artículo 127 del CST, es apenas obvio que deben integrar la base para calcular las primas de servicio.

Por las anteriores consideraciones, si a la terminación del contrato el demandante devengaba un salario superior al mínimo legal, entonces la sanción moratoria del artículo 65 del CST no podía ser calculada de la manera como lo pretende la censura.

Aunque lo anterior sería suficiente para desestimar el cargo, conviene agregar que este análisis guarda simetría con el principio de congruencia, entendido este como la obligación que tiene el juez de adecuarse a las pretensiones y hechos planteados en la demanda inicial, a las excepciones y circunstancias fácticas presentadas por la contraparte, al igual que a lo alegado por ambas en las oportunidades procesales pertinentes (SL5290-2021), así como al de consonancia, conforme al cual la litis se circunscribe a los

asuntos que son materia de apelación, de tal manera que el juez de la alzada debe ceñirse a los términos expuestos en el recurso (art. 66A CPTSS).

Lo anterior, por cuanto al sustentar la alzada, el actor fue enfático en oponerse al salario que la juez encontró acreditado como base para liquidar las prestaciones sociales que condenó, pues a pesar de que el *a quo* lo estimó en \$704.454 para el año 2011, al tener en cuenta las horas extras, en su recurso reclamó que el colegiado revisara dicho monto, al considerar que era superior.

Por todo lo anterior, el cargo no prospera. Sin costas, dada la ausencia de réplica.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el quince (15) de junio de dos mil veintiuno (2021) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **LUIS OMAR RAYO** en contra de la **EMPRESA DE BUSES BLANCO Y NEGRO S.A.** y de forma solidaria a sus socios activos «o miembros de la junta directiva» **PATRICIA y GIOVANNA BELLINI AYALA, BÁRBARA EUGENIA MOTOA MURIEL, JOSÉ FERNANDO CABAL BELLINI, ALEJANDRO DOMÍNGUEZ BELLINI, ADRIANA CAMPO y MARÍA CRISTINA VILLEGAS RAMÍREZ,** así como a **MARÍA ENEIDA RESTREPO y LUIS BONILLA,**

trámite al que estas dos últimas personas naturales fueron vinculados como litis consortes necesarios.

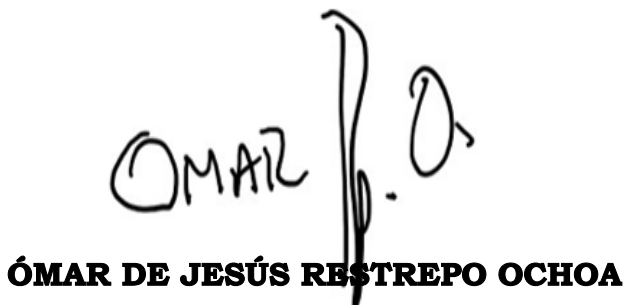
Sin costas.

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: B9EFB67DDD474608B43F19B66BAF08DAE5DA1BF3F3869C7A9D3C04CD75F15169

Documento generado en 2024-04-30