



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

AL5534-2022

Radicación n.º 95185

Acta 41

Bogotá, D. C., treinta (30) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

Procede la Sala a verificar si la demanda de casación presentada por la recurrente **MUNICIPIO DE SANTA ROSA DE OSOS**, contra la sentencia de 18 de marzo de 2022, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, en el proceso ordinario laboral promovido por los señores **JUAN DE JESÚS PALACIO OCHOA** y **LUIS ALBERTO CALLE GALLEGO**, contra la recurrente, cumple con los requisitos para su admisión.

I. ANTECEDENTES

Juan de Jesús Palacio Ochoa y Luis Alberto Calle Gallego instauraron proceso ordinario laboral en contra del Municipio de Santa Rosa de Osos, con el fin que se reconozca a favor de los demandantes, reintegro a su antiguo cargo de trabajadores oficiales u otro cargo similar en la construcción

y sostenimiento de obras públicas; que en consecuencia les sean pagados los salarios y prestaciones sociales y extralegales que ha dejado de percibir de manera indexada, teniendo en cuenta los incrementos entre la fecha de despido y la fecha en que fuere reintegrado. Subsidiariamente que, le sea pagado de manera indexada la indemnización por despido sin justa causa, el reajuste de prestaciones sociales legales y extralegales con base en el salario promedio reconocido en la liquidación final de prestaciones sociales e indemnización moratoria.

Mediante sentencia de 14 de julio de 2014, el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Rosa de Osos, resolvió:

PRIMERO: ORDENAR el reintegro de los señores **Juan de Jesús Palacio Ochoa**, C.C. N 8.153.412 y **Luis Alberto Calle Gallego**, C.C. 3.568.673, al cargo que venían desempeñado en la Entidad Territorial Municipio de Santa Rosa de Osos – Antioquia, NIT 890.981.554-6 sin solución de continuidad desde el día que fueron despedidos, lo que conlleva al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales y a la afiliación y pago al Sistema General del Seguridad Social, por los motivos expuestos en la presente providencia.

SEGUNDO: DECLARAR la inexistencia de los efectos jurídicos de la Convención Colectiva de 1976.

TERCERO: DECLARAR que el contrato se terminó antes de su vencimiento, configurándose un despido injusto en contra del trabajador oficial Juan de Jesús Palacio Ochoa.

CUARTO: ORDENO a la demandada el pago de la indemnización por despido injusto, el reajuste de las prestaciones sociales y extralegales considerando como salario promedio \$3.302.990

QUINTO: CONDENÓ al Municipio demandado al pago de la sanción moratoria

SÉPTIMO: COSTAS a cargo de la demandada.

Los actores del proceso presentaron recurso de apelación ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, el cual conoció con el fin de resolver el recurso de alzada; y mediante sentencia de fecha 18 de marzo de 2022, modificó la sentencia proferida por el *ad quo* en este sentido:

PRIMERO: REVOCA la Sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Rosa de Osos el 11 de noviembre de 2021 dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor JUAN DE JESÚS PALACIO OCHOA en contra del MUNICIPIO DE SANTA ROSA DE OSOS en cuanto a las condenas por indemnización por despido sin justa causa, el reajuste de la liquidación final de prestaciones sociales y la sanción moratoria impuesta por la juez de primera instancia y, en su lugar, se declara que el despido del demandante realizado el 30 de septiembre de 2016 es ineficaz, por ende, se ordena reintegrar al demandante en las mismas condiciones de empleo de que gozaba anteriormente, sin solución de continuidad y con el pago de todos los salarios y prestaciones sociales y extralegales dejados de percibir, debidamente indexados, desde la fecha de la terminación de su contrato hasta que sea efectivamente reintegrado. Para el efecto, deberá tenerse en cuenta el salario mensual devengado por el actor, el cual deberá incrementarse en el mismo porcentaje aplicado a los trabajadores oficiales del MUNICIPIO DE SANTA ROSA DE OSOS como si el vínculo laboral nunca hubiese terminado y, para la liquidación de prestaciones sociales legales y extralegales devengadas por el trabajador cuando finalizó su contrato (ver liquidación final folio 15 archivo 001) se tendrá en cuenta todos los factores salariales de ley que integran la base de liquidación. Además, se dispondrá el pago de los aportes a los subsistemas de salud y pensión durante todo el tiempo en que el trabajador estuvo desvinculado, en los porcentajes de ley que corresponde a cada una de las partes.

SEGUNDO: En lo demás se confirma la sentencia, esto es la condena por costas procesales. Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

Por lo anterior, la parte demandada interpuso recurso extraordinario de casación, el cual fue concedido por el colegiado, y posteriormente, admitido por esta corporación.

Surtido el traslado respectivo, el recurrente Municipio de Santa Rosa de Osos, allegó la demanda de casación, en la cual se hace un relato de los hechos, y se determina como alcance de impugnación, lo siguiente:

Como se expresa en el acápite No. 1 del presente escrito, el alcance de este recurso de casación es para que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral case la sentencia del Tribunal Superior de Antioquia - Sala Laboral, luego, en sede de instancia se revoque la sentencia primera instancia del Juzgado Promiscuo del Circuito de Santa Rosa de Osos y en su lugar niegue pretensiones, pero, si llega a considerar el Juzgado de primera instancia estuvo acertado en concluir que hubo un despido injusto, entonces se solicita que se revoque la condena por sanción moratoria por prestaciones sociales.

Subsidiariamente a lo anterior, se solicita que se case parcialmente la sentencia del Tribunal en lo que respecta a la condena de pago salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, luego, en sede instancia la Corte Suprema establezca que al pago de salarios y prestaciones dejados de percibir se le deben aplicar los límites dispuestos en la SU - 556 de 2014 de la Corte Constitucional.

De otra parte, la demanda presentada plantea como argumentos del recurso:

6. LA EXPRESIÓN DE LOS MOTIVOS DE CASACIÓN, INDICADO; CAUSALES DE CASACIÓN

Como se indicó anteriormente en el presente caso sólo se invoca como causal de casación la establecida en el #1 del artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social – CPT y la SS, que establece lo siguiente:

ARTICULO 87. CAUSALES O MOTIVOS DEL RECURSO. En materia laboral el recurso de casación procede por los siguientes motivos:

Ser la sentencia violatoria de la ley sustancial, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea.

<Inciso modificado por el artículo 7º. De la Ley 16 de 1969. El nuevo texto es el siguiente:> El error de hecho será motivo de casación laboral solamente cuando provenga de falta de apreciación o apreciación errónea de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección judicial; pero es

necesario que se alegue por el recurrente sobre este punto, demostrando haberse incurrido en tal error y siempre que éste aparezca de manifiesto en los autos.

No obstante, esta causal de casación se invoca para formular 4 reproches a la sentencia del Tribunal, como son; i) En la sentencia impugnada se incurrió en una violación directa del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que las convenciones colectivas son actos solemnes que no pueden ser suplantados por acuerdos de concejos municipales, ii) El Tribunal incurrió en un error de hecho por haber interpretado inadecuadamente y dado valor probatorio al acuerdo No. 010 del 1º de febrero de 1976, cuando éste acuerdo no tiene efectos jurídicos al ratificar una convención colectiva ineficaz, además, dicho acuerdo no cubre al demandante porque en la cláusula décima se expresa que sólo tiene aplicabilidad para los trabajadores que estuvieren vinculados al momento de publicarse el acuerdo, iii) Se vulneraron el artículo 29 de la Constitución y 303 del CGP al ignorarse que ya había cosa juzgada respecto de si las convenciones colectivas, incluyendo el Acuerdo No. 010, cambiaron el contrato del demandante a término indefinido y si esto es oponible a la no renovación del contrato por vencimiento del plazo presuntivo y iv) Con respecto a la condena de pago salarios y prestaciones sociales dejados de percibir el Tribunal incurrió en la causal primera del artículo 87 del Código Procesal del Trabajo por violación de los artículos 4º y 230 de la Constitución al negarse la aplicabilidad al presente caso de la mencionada Sentencia SU - 556 de 2014.

7.1. En la sentencia impugnada se incurrió en una violación directa del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que las convenciones colectivas son actos solemnes que no pueden ser suplantados por acuerdos de concejos municipales:

Sea lo primero tener en cuenta lo expresa en literal a) del artículo 90 del CPT y la SS que dispone que la demanda de casación debe expresar “a) El precepto legal sustantivo, de orden nacional, que se estime violado, y el concepto de la infracción, si directamente, por aplicación indebida o por interpretación errónea.”

Con base (SIC) en lo anterior debe indicarse que en la sentencia impugnada se desconoció y vulneró el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual resulta ser la norma sustancial que se estima violada por indebida aplicación, según se pasa a explicar.

En la sentencia recurrida el Tribunal consideró que para el presente caso era indiferente que la convención colectiva de 1976 no cumpliera con los requisitos del artículo 469 del CST, especialmente en lo referente al requisito de depositar ante el

Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a la firma de la 7ª convención, pues, tras dicha convención el Concejo del Municipal de Santa Rosa de Osos expidió el Acuerdo No. 010 del 1º de febrero de 1976, mediante el cual se eleva a acuerdo dicha convención colectiva, por tanto, en su criterio este acuerdo suplente la convención y es fuente de derechos para los trabajadores oficiales.

El artículo 469 del CST establece lo siguiente:

ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. **Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.** (negrillas y subrayas propias)

De la norma anterior se deja claro que las convenciones colectivas sólo pueden surtir efectos con el lleno de los requisitos del mencionado artículo 469 del CST, ya que, son actos y acuerdos reglados a los que el legislador les impuso precisos requisitos que de desconocerse se entendería que la convención carece de efectos, es decir, las convenciones colectivas son solemnes y las partes no pueden alejarse las formalidades impuestas como requisitos de existencia y validez, pretendiendo alterar dichos requisitos mediante documentos, acuerdos o trámites no previstos.

La norma en cita es clara en determinar cuáles son los requisitos para que una convención colectiva sea válida y tenga efectos, por tanto, un acuerdo municipal no puede remplazar ni suplir los requisitos exigidos por el legislador, más si se tiene en cuenta que la ley tiene mayor jerarquía normativa que un acuerdo.

En síntesis, considerar que el acuerdo No. 010 del 1º de febrero de 1976, mediante el cual se eleva a acuerdo la convención colectiva, suplente los defectos de validez, existencia y eficacia de tal convención es claramente una violación del artículo 469 del CST, el cual es muy claro en señalar cuáles son los requisitos de las convenciones colectivas y la consecuencia de cumplirse con tales requisitos.

Dada la brevedad que exige el artículo 91 del CPT y la SS respecto de la demanda casación, entonces, no haré más extenso este reproche, pero, en lo que tiene que ver con el no cumplimiento de depositar ante el Ministerio del Trabajo la convención colectiva de 1976 dentro de los 15 días siguientes a su firma, me remito a los alegatos de conclusión de primera instancia en los que se detallan y evidencia dicha falencia.

7.2. El Tribunal incurrió en un error de hecho por haber interpretado inadecuadamente y dado valor probatorio al acuerdo No. 010 del 1º de febrero de 1976:

El artículo 90 del CPT y la SS en su literal b) expresa que en la demanda de casación cuando se invoque un error de hecho por indebida apreciación de las 8 pruebas se deben singularizar la prueba que se estima indebidamente valorada y explicar el por qué se considera esto.

De acuerdo con lo anterior debe indicarse que la prueba que estima indebidamente valorada por el Tribunal es el acuerdo No. 010 del 1º de febrero de 1976, lo cual configuró un error de hecho al darle alcances a dicho acuerdo que no tiene, más aún, al considerar que dicho acuerdo otorgó derechos a los trabajadores cuando no hay tal caso.

En efecto, el Acuerdo municipal No.010 no puede convalidar una convención colectiva ineficaz por no reunir los requisitos de ley, pues, es un asunto de teoría del derecho, ya que, si la convención colectiva no tuvo efectos jurídicos, los actos jurídicos subsiguientes o derivados de ésta tampoco los tendrá, dicho de otra el Acuerdo No. 01 de 1976 elevó a acuerdo un acto sin efectos y por tanto el acuerdo tampoco tiene efectos. Es decir, para que el Acuerdo No. 010 produjera efectos debería tener como base una convención colectiva debidamente celebrada, pues elevar a acuerdo una convención sin efectos es elevar a acuerdo un documento sin efectos, aquí es más que oportuno recordar el principio general del derecho según el cual lo accesorio corre la suerte de lo principal, siendo indudable que lo principal es la convención al ser la base para expedir el Acuerdo No. 010.

De nuevo, aquí también se debería tener presente que el acuerdo no puede convalidar un acto solemne, como lo es una convención colectiva por expresa disposición del artículo 469 del CGP. Por lo anterior, es claro que el Tribunal incurrió en un error de hecho al darle un alcance jurídico y probatorio a un acuerdo que no lo tiene, pues las convenciones son actos solemnes que en los términos del artículo 265 del CGP configura un documento ad substantiam actus que no puede suplirse con un acuerdo municipal, así:

ARTÍCULO 256. DOCUMENTOS AD SUBSTANTIAM ACTUS. La falta del documento que la ley exija como solemnidad para la existencia o validez de un acto o contrato no podrá suplirse por otra prueba.

En segunda medida, debe explicarse que el Tribunal también incurrió en el error de indebida valoración del Acuerdo No. 010 al considerar que dicho documento cobijaba al contrato de trabajo del actual demandante, pues, en la sentencia impugnada

se indica que en dicha cláusula se dispone el cambio de contrato de trabajo de término definido a indefinido para los trabajadores oficiales, lo cual a criterio del Tribunal incluye al demandante, no obstante, al revisarse la cláusula 10 esta expresamente **“todos los trabajadores que laboran para el municipio [...] serán considerados trabajadores oficiales [...] a término indefinido”** siendo expreso que **dicha cláusula se redacta en tiempo presente**, es decir, sólo podría aplicar para aquellos **trabajadores que tuvieron contrato de trabajo como el municipio al momento de expedirse el Acuerdo No. 010**, es decir, el 1º de febrero de 1976, situación que no corresponde al demandante quien se vinculó como trabajador oficial en el año 2000, entonces, cuando el Tribunal concluyó que el Acuerdo No. 010 tiene efectos para el contrato del demandante incurrió en una indebida valoración de este documento, especialmente en lo referente a la cláusula 10, que evidentemente no cobija al hoy demandante.

Por último sobre la indebida valoración del Acuerdo No. 010, debe mencionarse que para que una entidad pública renuncie a la aplicación del vencimiento del plazo presuntivo, debe haber un pacto expreso e indudable de la consagración de dicha renuncia, y no basta con el contrato del trabajador oficial se haya establecido como contrato a término indefinido, por tanto, en el presente caso, aunque el acuerdo 010 de 1976 implicara una estipulación de que el contrato de trabajo del demandante fuera a término indefinido, esto no implica una renuncia a la aplicación de la terminación del vínculo laboral por vencimiento del plazo presuntivo, así lo expresa la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en la sentencia de casación del 12 de febrero de 2014, SL 1497-2014 y Radicación No. 39773, con ponencia del magistrado Rigoberto Echeverry Bueno:

Si el contrato consagra simplemente una «duración indefinida», ha dicho la Corte, queda inmerso en la estipulación legal por virtud de la **cual «el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses...»** En la sentencia CSJ SL, 13 jul. 2006, rad. 27416, la Sala adoctrinó al respecto:

Por lo demás, corresponde señalar que el ad quem estableció que los contratos indefinidos de los trabajadores oficiales, se entienden pactados por el término de seis meses, de conformidad con los artículos 40 y 43 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, mientras que la impugnante sostiene que esa norma no abarca los convenios celebrados a término indefinido. No obstante, como lo concluyó el sentenciador, aquella normatividad precisamente determina que “..El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno se entenderá pactado por seis meses..”, y la segunda disposición, en el aparte pertinente, prevé que “..El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en

contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo..”. De ahí que no tenga asidero la afirmación de la censura en el sentido de que a los contratos suscritos por término indefinido, en el sector oficial, no se les aplica el plazo presuntivo. (negrillas fuera de texto).

En igual sentido pueden verse las sentencias CSJ SL, 22 jun. 2005, rad. 24614, CSJ SL, 10 oct. 2005, rad. 24608, CSJ SL, 19 oct. 2005, rad. 24613, CSJ SL, 24 mar. 2010, rad. 34584, entre otras, en las que se analizaron cláusulas de contratos de trabajo y convenciones colectivas que establecían, llanamente, un «término indefinido» para la relación laboral, y se les restó eficacia a la hora de excluir la aplicación del plazo presuntivo establecido legalmente.

Así las cosas, se repite, contrario a lo que se arguye en el cargo, **cuando las partes celebran un contrato de trabajo a término indefinido, sin consagrar 10 alguna cláusula que excluya la aplicación del plazo presuntivo, de manera expresa, se debe entender celebrado por periodos de seis meses**, de acuerdo con lo estatuido en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945. (Negrillas y subrayas propias)

II. CONSIDERACIONES

La Sala comienza por recordar que, por tratarse de un recurso extraordinario, la demanda de casación debe ceñirse a los requerimientos técnicos que su planteamiento y demostración exigen con acatamiento de las reglas legales y desarrollos jurisprudenciales fijados para su procedencia, puesto que el incumplimiento de aquellos acarrea que el recurso resulte desestimable al imposibilitarse su estudio de fondo. Ello no obedece a una simple formalidad, sino a la garantía del debido proceso a las partes, en virtud de la cual, el recurso debe estar ajustado a las exigencias previstas por las normas que lo regulan.

Además, como en numerosas ocasiones lo ha dicho esta corporación, este medio de impugnación no le otorga competencia a la Corte para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, puesto que la labor se contrae a enjuiciar la sentencia con el objeto de establecer si el juez de apelaciones al dictarla observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para dirimir el conflicto, acorde con la acusación formulada por la censura.

Pues bien, del estudio de la demanda de casación, conforme se describió, encuentra la Sala que esta no reúne los requisitos establecidos en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los cuales gobiernan los parámetros de este mecanismo extraordinario, tal y como se expone a continuación:

1.- Se observa que el recurrente incluyó en un mismo cargo, la aparente violación directa de un conjunto de normas, pero, no explica de forma suficiente en que consiste la transgresión de estas, y a su vez acusa al tribunal de haber incurrido en error de hecho por inadecuada interpretación de un acervo probatorio, es decir, en lo que respecta a la demostración o desarrollo de la acusación, se encuentran apreciaciones tanto de índole jurídico como de carácter fáctico, siendo estas excluyentes entre sí. Así mismo, entremezcla submotivos como se evidencia en el acápite de sustentación de la demanda de casación.

2.- El censor hace una indebida mixtura de las diferentes vías de ataque siendo cada una de estas

excluyentes una de otra ya que, la senda directa no admite las discusiones fácticas o probatorias que plantea la censura, en cuanto a su controversia debe centrarse al plano estrictamente jurídico, como lo ha reiterado esta Corporación, pues en la demanda objeto de estudio, impropiamente relaciona errores de hecho y medios probatorios, que son ajenos a tal forma de acusación por corresponder estos a la vía indirecta.

3.- De otro lado, si se acusa el fallo de violar indirectamente la ley, la argumentación demostrativa debe ser de índole fáctica cuyos razonamientos deberán enderezarse a criticar la valoración probatoria; en cambio, si el ataque se plantea por violación directa de la ley, la argumentación demostrativa debe ser de índole estrictamente jurídica, indicando, en uno u otro caso, los preceptos legales sustantivos del orden nacional que sean pertinentes para estimar el cargo sin saturarlo de normas.

4.- Por último, a lo anterior debe agregarse que en el desarrollo de la acusación alude al precepto 303 del CGP como infringido, que corresponde a disposición de carácter instrumental, en cuyo caso, debió dirigir su ataque como violación medio, pero especificando la normatividad sustantiva que supuestamente fue desconocida. Sobre este aspecto la Sala en la sentencia CSJ SL2434-2018 al memorar la SL21099-2017, rad. 48682, reiteró la CSJ SL 25 mar. 2009, rad. 34401, citada en la del 25 oct. 2011, rad. 37547, puntualizando:

[...] De otra parte, en lo referente a la violación medio a la que también se refiere dentro de este cargo, debe señalar la Sala que, la acusación no tiene ninguna vocación de prosperidad, toda vez que el censor se limitó a señalar las normas adjetivas que consideraba vulneradas, sin especificar las de orden sustantivo que fueron supuestamente desconocidas y que consagran el derecho reclamado.

Para acusar correctamente el quebranto de normas procesales con el propósito de hacer uso de la denominada ‘violación de medio’, que ocurre cuando la trasgresión de la ley se produce sobre la disposición adjetiva, pero como instrumento para alcanzar el precepto sustancial, debía necesariamente el recurrente determinar en relación con cuáles preceptivas del orden sustantivo laboral que consagren los derechos reclamados ocurrió la violación de la ley (...)

5.- Ahora bien, si por laxitud se entendiera, conforme a lo discurrido en la sustentación de la acusación, que la senda escogida es la indirecta y que su inconformidad radica es en la falta de apreciación de pruebas o que estas no fueron valoradas, conforme a lo indicado en su escrito, observa la Sala que, en la sustentación del cargo no se señala cuáles son los errores fácticos en que incurrió el Tribunal con el carácter de evidentes y en qué consistió la errónea apreciación de los elementos de convicción denunciados; en otras palabras, no indicó qué fue lo que se tuvo por demostrado, sin estarlo, o lo que no se dio por probado, estándolo; tampoco salta a la vista de manera manifiesta, ostensible o protuberante, el dislate cometido por el juez colegiado.

Por lo anterior, se concluye que el escrito de sustentación del recurso no cumple con la obligación de plantearle a la Corte un juicio de legalidad de la sentencia, lo que conlleva a que deba declararse desierto el presente recurso.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso extraordinario de casación, propuesto por **MUNICIPIO DE SANTA ROSA DE OSOS**, contra la sentencia de 18 de marzo de 2022, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia, en el proceso ordinario laboral promovido por **JUAN DE JESÚS PALACIO OCHOA** y **LUIS ALBERTO CALLE GALLEGO**.

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

Notifíquese y cúmplase.



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha **15 de diciembre de 2022**, a las 8:00 a.m. se notifica por anotación en Estado n.º **186** la providencia proferida el **30 de noviembre de 2022**.

SECRETARIA _____



Secretaría Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia
CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha **11 de enero de 2023** y hora 5:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el **30 de noviembre de 2022**.

SECRETARIA _____