GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL3232-2024
Radicación n.° 101891
Acta 44

Bogotá D.C., veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **CARLOS MARIO TORRES RODRÍGUEZ** contra la sentencia proferida el 7 de julio de 2023 por la Sala Primera de Decisión Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del proceso que le sigue a **DIMANTEC LTDA.**

I. ANTECEDENTES

Demandó el accionante a la pasiva para que se declarara la nulidad de la terminación de su contrato de trabajo, consecuente con ello, solicitó que fuera reintegrado sin solución de continuidad, y a que le pagaran los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes en salud y pensión, causados desde su despido hasta cuando se

verificara aquel, debidamente indexados. También pidió la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

En sustento de las pretensiones, dijo que laboró para la demandada desde el 6 de julio de 2009 hasta el 10 de junio de 2015, cuando la empleadora lo despidió argumentando una justa causa.

Explicó que el 3 de junio de 2015 fue víctima de una conducta agresiva, intempestiva y violenta por parte de su compañero de trabajo Orlando Gómez España, que le provocó heridas con esquirlas de vidrios, producto de la ruptura de una puerta en medio del altercado; que en esa data, una empresa contratante de la pasiva, puso una queja al respecto, circunstancias que generaron que su empleador diera por terminado el contrato de trabajo con justa causa, aduciendo actos de violencia, injurias, malos tratamientos y grave indisciplina para con su compañero, en los términos del numeral 6 del artículo 62 del CST y; que esta decisión fue tomada con violación de sus derechos constitucionales y laborales.

Dimantec Ltda. se opuso a las pretensiones. Admitió la existencia de la relación laboral y su forma de terminación, pero aclaró que inició el 6 de agosto de 2011. Precisó que el actor no gozaba de estabilidad laboral reforzada, que le respetó el debido proceso y derecho de defensa, en tanto cumplió con lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo y en el contrato. Recordó que lo citó a descargos, escuchó su versión sobre el hecho cometido, valoró sus argumentos y las pruebas, hasta que, finalmente, terminó el contrato con justa

causa, indicando expresamente los motivos, por lo que actuó dentro de las facultades que otorgaba la legislación laboral.

Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, prescripción, pago, compensación, buena fe, inexistencia de la obligación de reintegro, de cancelación de la indemnización moratoria e improcedencia de las acreencias laborales reclamadas.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná, mediante fallo del 16 de noviembre de 2021 resolvió:

> **PRIMERO**: DECLARESE (sic) QUE ENTRE EL DEMANDANTE CARLOS MARIO TORRES RODRIGUEZ (sic) Y LA EMPRESA DIMANTEC LTDA, REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL SEÑOR ALVARO (sic) ROPERO PRADA, EXISTE UN CONTRATO DE TRABAJO.
>
> **SEGUNDO:** DECLARESE, (sic) QUE EL DESPIDO DEL DEMANDANTE CARLOS MARIO TORRES RODRIGUEZ, (sic) POR PARTE DE LA EMPRESA DEMANDADA DIMANTEC LTDA, REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL SEÑOR ALVARO (sic) ROPERO PRADA, O QUIEN HAGA SUS VECES, FUE INEFICAZ.
>
> **TERCERO:** CONDENESE (sic) A LA EMPRESA DIMANTEC LTDA, REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL SEÑOR ALVARO (sic) ROPERO PRADA, A REINTEGRAR AL DEMANDANTE, CARLOS MARIO TORRES RODRIGUEZ (sic), AL CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO, AL MOMENTO DEL DESPIDO O A UNO DE IGUAL O SUPERIOR CATEGORÍA.
>
> **CUARTO:** CONDENESE (sic) A LA EMPRESA DIMANTEC LTDA, REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL SEÑOR ALVARO (sic) ROPERO PRADA, O QUIEN HAGA SUS VECES, A PAGARLE AL DEMANDANTE CARLOS MARIO TORRES RODRIGUEZ (sic), LOS SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES, VACACIONES DEBIDAMENTE INDEXADAS, Y APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, RIESGOS PROFESIONALES Y PENSIÓN, DEJADOS DE PAGAR DESDE LA FECHA DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, HASTA CUANDO SE VERIFIQUE EL REINTEGRO.

QUINTO: DECLARENSE (sic) NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE MÉRITO PROPUESTAS POR LA EMPRESA DEMANDADA.

SEXTO: CONDENESE (sic) EN COSTAS A LA EMPRESA DIMANTÉC LTDA, REPRESENTADA LEGALMENTE POR EL SEÑOR ALVARO (sic) ROPERO PRADA, O QUIEN HAGA SUS VECES. PROCÉDASE POR SECRETARÍA A LA LIQUIDAR LAS COSTAS, INCLUYENDO POR CONCEPTO DE AGENCIAS EN DERECHO LA SUMA DE $2.950.868, EQUIVALENTE A CUATRO (4) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, POR SER UNA OBLIGACIÓN DE HACER.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al conocer de la apelación interpuesta por la demandada, la Sala Primera de Decisión Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, a través de sentencia del 7 de julio de 2023 decidió:

PRIMERO: **Revocar** los numerales "segundo", "tercero", "cuarto", "Quinto" y "sexto" la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Chiriguaná del 16 de noviembre de 2017.

SEGUNDO: Declarar probadas las excepciones de inexistencia de la causa petendi e inexistencia de la obligación de realizar el reintegro del demandante propuestas por Dimantec Ltda., razón por la cual se absuelve de las pretensiones de condena incoadas en su contra por Carlos Mario Torres Rodríguez.

TERCERO: Condenar al demandante a pagar las costas del proceso, inclúyase por concepto de agencias en derecho por esta instancia, la suma de $500.000. Liquídense concentradamente en el juzgado de origen.

Advirtió que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del CPTSS, limitaría su estudio a los argumentos materia de apelación. Con esa advertencia, y a sabiendas de que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 6 de agosto de 2011 hasta el 10 de junio de 2015, dijo que le correspondía verificar si había lugar al reintegro del trabajador, con el

correspondiente pago de salarios, prestaciones y demás emolumentos deprecados. Explicó que la condición resolutoria inserta en el artículo 64 del CST, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002, tiene por objeto dejar sin efecto un contrato cuando alguna de las partes incumple lo estipulado, pues así lo define el precepto 1546 del Código Civil.

Remarcó que los artículos 104 y siguientes de la codificación laboral aluden a los llamados de atención, multas y suspensión de labores, mas no al despido, y que el 114 *ibidem* estipula la imposibilidad de imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo. Invocó las sentencias CSJ SL1524-2014, SL3691-2016, SL1981-2019 y SL2351-2020 para recordar que el despido no se asemeja a una sanción disciplinaria, por lo que para su ejecución no es necesario un formalismo previo, salvo que así lo convengan las partes a través de los instrumentos que regulan la relación de trabajo, como el pacto, la convención colectiva o el reglamento interno.

Sostuvo que el debido proceso, en principio, preveía la existencia de un trámite judicial o administrativo para la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, cuando dentro de la empresa se hubiere estipulado expresamente un procedimiento para despedir, dado que ello conlleva a la salvaguarda del derecho de defensa del trabajador. Así, estimó, que el *a quo* se equivocó al equiparar el finiquito de la relación laboral, con una sanción disciplinaria, precisamente porque se acreditó que

en la empresa existía un reglamento interno de trabajo que contemplaba en su artículo 63, los pasos a seguir para comprobar las faltas y las formas de aplicar las sanciones disciplinarias, que no, las justas causas para dar por terminado el contrato, que fue lo acaecido en el caso bajo estudio, *«lo cual estaba por fuera de discusión en el proceso».*

Indicó que también erró el juez de primer grado al aplicar la sentencia CC C593-2014, por cuanto esta Corte tiene adoctrinado que no se requiere el cumplimiento de los lineamientos previstos en dicha providencia para garantizar el debido proceso. En este punto citó la providencia CSJ SL766-2023.

Así, concluyó que la citación a una diligencia de descargos, que en efecto se realizó el 6 de junio de 2015, no demostraba que la empleadora hubiera aceptado seguir un procedimiento determinado para despedir al trabajador.

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

Pretende que esta Corporación case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, confirme la del *a quo*.

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, replicado por la demandada.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de transgredir por la vía indirecta el artículo 29 de la Constitución, así como el 62-4 63, y 65-6 del Reglamento Interno de Trabajo, y la sentencia CC C593-2014.

Le endosa al Tribunal los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado sin estarlo, que el despido del que fue objeto Carlos Mario Torres Rodríguez el 10 de junio de 2015, no fue ineficaz.
2. Dar por demostrado sin estarlo, que no se debía exigir el *"procedimiento para comprobación de faltas"* contemplado en el artículo 63 del Reglamento Interno de Trabajo.
3. Dar por demostrado sin estarlo, que el A quo (sic) incurrió en error puesto que equiparó el despido con una sanción disciplinaria. Obviando el texto normativo (Reglamento Interno de Trabajo) en su artículo 65 numeral 6° sic.
4. No dar por demostrado estando, que la carta de terminación del contrato de trabajo del demandante establece como justa causa de terminación de la relación laboral, la comprobación de una falta grave, ajustada al procedimiento previo para su verificación.
5. No dar por demostrado estando, que existía de manera pactada (Reglamento Interno de Trabajo) un procedimiento expedito para la ruptura de la relación laboral cuando se trata de faltas graves cometidas por el trabajador; resultando así la violación al debido proceso que fue soportada por el demandante Carlos Mario Torres Rodríguez.
6. No dar por demostrado estando, que debía el empleador realizar un procedimiento determinado para despedir; pues así lo establece la carta de terminación laboral en la comprobación de falta grave en diligencia de descargos.
7. No dar por demostrado estando, que el Reglamento Interno de Trabajo establece como justa causa para terminación del vínculo laboral, la comprobación de una falta grave previa diligencia de descargos.
8. No dar por demostrado estando, la obligatoriedad de seguir un procedimiento ajustado al debido proceso conforme al Reglamento Interno de Trabajo para la comprobación de faltas graves como causal de terminación de contrato con justa causa.

Afirma que los anteriores yerros resultaron de la apreciación equivocada de la carta de terminación contractual y el reglamento interno de trabajo.

En sustento del cargo afirma que en el primero de tales documentos se plasmó que su empleadora lo despidió con el argumento de que cometió una falta grave, razón por la cual debió adelantarse el procedimiento establecido en el artículo 63 del reglamento interno de trabajo para su comprobación, pero como así no se hizo, entonces se vulneró su derecho al debido proceso durante la práctica de la diligencia de descargos adelantada el 6 de junio de 2015.

En esa medida, asegura que al rendir sus descargos debía estar acompañado de dos compañeros de trabajo, en aras de permitirle el derecho de defensa y contradicción; que ello no era posible dejarlo a su elección, pues él informó que aquellos estaban laborando, sin que el funcionario de la encartada manifestara conceder permiso para el debido acompañamiento o, en su defecto, que renunciara a este derecho.

Arguye que el Tribunal erró al ignorar lo preceptuado en el artículo 65-6 del reglamento interno de trabajo (RIT), en tanto que,

> […] para la terminación del Contrato de Trabajo por justa causa, en este caso, debía ceñirse para la comprobación de una falta grave, la previa diligencia de descargos; así las cosas, si existía o se constituía un procedimiento expedito para ello, que en ningún caso es equiparable a una sanción disciplinaria, como erradamente lo dio por sentado el tribunal.

Resalta que, si bien son disimiles la sanción disciplinaria y el despido, lo que constituyó el último fue la comisión de una falta grave calificada como tal en el RIT, cuya comprobación debía ajustarse al procedimiento establecido en el precepto 63 *ibidem* como mecanismo efectivo de su derecho de defensa y debido proceso.

Enfatiza en que de haber apreciado correctamente la carta de terminación del contrato, el *ad quem* hubiese advertido que el empleador ofreció una oportunidad previa para el ejercicio del derecho de defensa en la diligencia de descargos, lo que denota que ajustó su decisión al procedimiento previo para la comprobación de la falta.

Insiste en que la información contenida en la mencionada misiva resultaba de gran utilidad para el proceso, y bastaba para establecer claramente que él había *«cometido una falta grave»* que requería su comprobación previa bajo los lineamientos establecidos en el RIT.

VII. RÉPLICA

Dimantec Ltda. aduce que el cargo no acredita los ostensibles errores fácticos que le imputa a la decisión de segunda instancia, lo que supone que no se probó la violación de la ley sustancial denunciada. Agrega que se funda en conjeturas, e ignora lo que interesa a la senda fáctica, esto es, los errores evidentes y no las interpretaciones plausibles sobre lo que las pruebas calificadas pueden sugerir.

Resalta que la censura acepta la existencia del despido, y que este es diferente de una sanción disciplinaria, apreciación jurídica que no puede rebatirse a través del sendero fáctico. Añade que no estaba obligada a ceñirse al procedimiento reglamentario existente para comprobar la falta endilgada, pues este solo aplica para la imposición de sanciones disciplinarias, pero no para la terminación contractual.

Afirma que, en todo caso, el despido no respondió a la comisión de infracciones de esa naturaleza, sino al incumplimiento de deberes contractuales y la comisión de actos violentos, respecto de los que nada dice el cargo y mucho menos se ha previsto un trámite específico en esa regulación.

Estima que, si en gracia de discusión se aceptara que era obligatoria la verificación de la falta grave según el rito correspondiente, no sería menos cierto que la decisión de finalizar el vínculo de trabajo de forma justificada se soportaba en unas causales para las que no existía un trámite reglado, en la medida en que el soporte de la ruptura contractual fue el incumplimiento del deber de orden y la comisión de actos de violencia y maltrato a su compañero de trabajo, aspecto este que encontró acreditado la juez de primera instancia y frente al cual ningún reproche formuló el demandante en la alzada, y menos en el recurso extraordinario.

Considera que el hecho de requerirlo para que compareciera con los compañeros que pudieran asistirlo a

los descargos, no supone que el procedimiento reglado en el artículo 63 se hiciera extensivo al despido, además de que en la carta no se precisó nada sobre la supuesta aplicación del procedimiento reglamentario.

VIII. CONSIDERACIONES

En casación no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el 6 de agosto de 2011 y que terminó el 10 de junio de 2015 por decisión unilateral del empleador, invocando una justa causa.

El planteamiento del recurrente se enfoca, fundamentalmente, en que dicha terminación no produce efectos porque la compañía no adelantó el procedimiento previo señalado en el artículo 63 del reglamento interno de trabajo, para establecer que el comportamiento endilgado constituía una falta grave, por la violación, con idéntica severidad, de sus obligaciones laborales.

Pues bien, para resolver el planteamiento de la censura, importa recordar que de manera pacífica, reiterada y constante ha considerado esta Sala que, por regla general, el despido con justa causa no constituye un acto sancionatorio, y que por ello no está sujeto a formalidades procesales previas.

Por supuesto, en el evento en que las partes del contrato de trabajo acuerden establecer un trámite para el despido, debe respetarse el procedimiento que ellas dispongan, bien sea en convenciones, pactos colectivos, reglamentos, en el

mismo contrato o en cualquier instrumento (CSJ SL1524-2014, SL3691-2016, SL1981-2019, SL2351-2020, SL496-2021 y SL901-2023).

En tales condiciones, en ningún error de juicio incurrió el colegiado al considerar que, conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, el empleador no está obligado a adelantar un trámite previo al despido con justa causa, pues es precisamente este el criterio vertido en las providencias que integran la doctrina probable de la Corte sobre este tópico.

En este sentido, el Tribunal siguió el precedente jurisprudencial vigente, ya que comprobó que no existía procedimiento especial aplicable al accionante previo a su despido, de tal suerte que la empresa podía finalizar la relación laboral con justificados motivos.

Tal deducción se constata a partir de las evidencias singularizadas por la censura. En efecto, es un hecho indiscutible que la empresa despidió al trabajador con la invocación de una justa causa, concretamente, por haber cometido una falta grave, lo que viene corroborado con la carta de despido visible a folios 14 a 18 del expediente.

Asimismo, el precepto 63 del RIT reza (f.° 380-462):

> PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACION (sic) DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS
>
> ARTICULO (sic) 63: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, quien deberá estar asistido por dos (2) compañeros que le garantice el derecho de defensa y el debido proceso. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la

> empresa de imponer o no la sanción definitiva.
>
> Si en la empresa no hay sindicato, o si habiéndolo, el trabajador no está afiliado a él, el empleador cumple su obligación oyendo a dos (2) de sus compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita. La no concurrencia del trabajador o los representantes del sindicato sin causa justificada a la cita que se les dé, conforme a este artículo, implican la renuncia a presentar descargos y dará derecho a la empresa a proceder a su decisión sin oírlo. Para estos efectos la Empresa citará al trabajador como a los representantes del Sindicato o compañeros de trabajo, ante el empleador o quien haga sus veces, quien le pondrá en conocimiento de los hechos que se le imputan y oirá sus descargos dejando constancia en el acta correspondiente. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite, (ART.115 C.S, del T.).

Como se ve, es claro que el procedimiento está previsto para la imposición de sanciones disciplinarias, no para el despido con justa causa.

De otro lado, el artículo 60 reglamentario prevé que *«La Empresa no podrá imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en la ley, el Reglamento interno de trabajo, en pacto individual o colectivo o derivadas del contrato individual de trabajo»*; el 61 desarrolla las faltas leves, mientras que el 62 relaciona las graves, entre las que destaca *«la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias»*.

Pues bien, a juicio de la Sala, el hecho de que las cláusulas referidas prevean que la falta grave cometida por el trabajador podía ser sancionada disciplinariamente, no significa que el empleador hubiera abdicado de su facultad legal de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues no es eso lo que refulge del examen de ese medio de convicción.

Lo que ocurre es que, aun cuando la falla del operario, calificada previamente como tal en el reglamento, fue concebida también como una falta disciplinaria, esa estipulación no hizo que dejara de ser una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, tal como lo prevé expresamente el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST.

En esa medida, la correcta apreciación de los preceptos reglamentarios citados impone comprender que, si bien la gravedad de la falla endilgada al trabajador podía dar lugar a la sanción disciplinaria, también constituía una justa causa para despedirlo. Por lo tanto, el empleador estaba plenamente legitimado para aplicar dicha sanción, o para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de aquel al amparo de la causal mencionada, razón por la cual el *ad quem* no pudo cometer ningún equívoco al concluir que el despido estuvo justificado.

Por lo demás, ninguna de las evidencias singularizadas por la censura demuestra que la empresa hubiera soslayado el derecho de defensa del trabajador a la hora de despedirlo. Recuérdese que, según la jurisprudencia de esta Corporación, la referida garantía constitucional encuentra satisfacción mediante el aseguramiento de los siguientes aspectos (CSJ SL2351-2020 y SL2249-2024):

> a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato […] b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos […] c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código

> Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

Estos elementos se advierten cumplidos en este caso, así: **i)** la carta de terminación contiene las razones del despido, exponiendo las fechas de incumplimiento, así como **ii)** la justa causa imputada. Adicionalmente, **iii)** se encuentra acreditada la inmediatez de la decisión, pues los actos ocurrieron el 3 de junio de 2015, según se desprende de la queja presentada por el supervisor de operaciones (f.° 193), y el despido se produjo a los siete días, dándosele la oportunidad de conocer la falta endilgada, constatarla, calificarla y comunicar la decisión final, según se constata con la diligencia de descargos.

A juicio de la Sala, entonces, no se prueba la equivocada valoración que el recurrente le enrostra a los referidos medios de prueba, en tanto todos demuestran que la empresa garantizó el derecho de defensa.

Resáltese también que, en cuanto a la aplicación de la sentencia CC C-593-2014, esta Corte tiene dicho que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones efectuadas en dicha providencia, se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso de esta índole o imponga una sanción de tal naturaleza, de modo que dicha norma no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador, para lo cual recuérdese lo dicho en

proveído CSJ SL496-2021:

> En el caso que se examina es claro entonces que el Tribunal siguió los postulados que conforme la jurisprudencia de la Corporación se han precisado respecto de la diferencia entre lo que constituye un despido y una falta disciplinaria, motivo por lo cual de manera acertada concluyó que no es aplicable la sentencia CC C-593-2014, en la medida en que el demandante fue despedido de la empresa sin que esto ocurriera en virtud de un proceso disciplinario o fuera fruto de una sanción disciplinaria, por tanto, no se encontraba obligado a cumplir en sentido estricto algún procedimiento en específico para tomar la decisión de desvincular al trabajador. En consecuencia, no incurrió el Tribunal en el dislate endilgado por la acusación, al no haber instrumentado la sentencia citada.

Por lo expuesto, se mantiene la providencia impugnada.

Costas a cargo del recurrente y a favor de la opositora. Fíjese como agencias en derecho la suma de cinco millones novecientos mil pesos ($5.900.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia realice con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. 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 por la Sala Primera de Decisión Civil – Familia – Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar el siete (7) de julio de dos mil veintitrés (2023), dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CARLOS MARIO TORRES RODRÍGUEZ** en contra de **DIMANTEC LTDA.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:

ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
No firma en comisión de servicios



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: 63DFAE313BB3D4AD29F22E9AAD3131BA02AACB498B1B4D6D96D24A97F40EFA84
Documento generado en 2024-11-29