

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### **SENTENCIA LABORAL**

14 de octubre de 2022

Aprobado mediante acta N° 072 del 14 de octubre de 2022

20-178-31-05-001-2018-00272-01 proceso ordinario laboral promovido por KARELIS ÁLVAREZ FLÓREZ contra C.I. PRODECO S.A.

### **1. OBJETO DE LA SALA.**

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir los recursos de apelación interpuesto por los apoderados judiciales de las partes contra la sentencia proferida el 22 de enero de 2020 por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguaná dentro del proceso de referencia.

### **2. ANTECEDENTES.**

#### **2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.**

##### **2.1.1. HECHOS.**

**2.1.1.1.** Manifiesta que la demandante prestó sus servicios para C.I. PRODECO S.A., a través de un contrato de trabajo a término fijo de 15 de septiembre de 2010 y prorrogado automáticamente y/o mediante carta hasta el 14 de septiembre de 2014 y, que desde el 16 de septiembre de 2014 se constituyó como término indefinido; ejerció el cargo de Operador de camión 777, con un salario básico de

\$2,990,201 y, que con la suma de otros pagos llegaba a un promedio de \$4,200,000.

**2.1.1.2.** Expresó que cumplía un horario de trabajo de 5:50 am a 5:50 pm en jornada día y, 5:50 pm a 5:50 am en jornada noche; agrega que el día 14 de marzo de 2017 fue llamada a presentar descargos el día 15 de marzo del mismo año acusada de haber sido sorprendida dormida al interior de una camioneta mientras realizaba el entrenamiento para el cargo de supervisor acting; manifiesta que fue interrogada, pero, nunca se presentó evidencia de los hechos por los cuales es acusada y en respuesta agrego que no estaba dormida, solo estaba descanso por el largo tiempo de pie y, que, pudo observar el actuar del señor ALBEIRO PIZARRO en el momento de los hechos.

**2.1.1.3.** Afirmó que la empresa ignoro las respuestas dadas en el interrogatorio y que fue con la razón de terminar el contrato de trabajo; la empresa omitió realizar investigación sobre el hecho, sin embargo, la demandada manifiesta tener pruebas para demostrar que el hecho es veraz y existió; después de varios derechos de petición la empresa hace conocer el registro de la versión del testigo el señor ALBEIRO PIZARRO, sin embargo, el demandante considera que estos elementos no pueden ser tenidos como pruebas, ya que no son claros y no dan certeza, además, aseguran que el señor ALBEIRO PIZARRO ejercía una persecución personal y laboral sobre la demandante.

**2.1.1.4.** Alega que a la demandante no se le aplico el reglamento interno de trabajo para justificar su despido, ya que considera que no hubo una correcta justificación, razón por la que considera que la señora KARELIS ÁLVAREZ fue despedida de manera ilegal, como quiere que no se habían aportado evidencia que permitiera tener certeza del comportamiento de la demandada, tomándose el proceso como indebido.

**2.1.1.5.** Manifiesta que la demandante fue empleada eficiente, con un buen desempeño, buen comportamiento moral y era destacada en diferentes ocasiones, agrega que como consecuencia del despido se le negó la oportunidad de esta en un mejor cargo y que sería la primera mujer en ese cargo, por lo que considera que hubo discriminación de género; quedo desamparada laboralmente, su dignidad personal y moral, dado a insultos y una burla virtual que la llevo a tener desestabilidad emocional, en su examen de egreso se diagnosticó trastorno mismo de ansiedad y depresión, así como abombamiento de discos intervertebrales L3-L4 y L4-L5.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** En cuanto a las pretensiones declarativas, solicitó declarar la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre el 15 de septiembre de 2010 hasta el 14 de septiembre de 2015, igualmente que se declare que se constituyó en un contrato a término indefinido desde el 16 de septiembre de 2015 hasta marzo de 2017 y, que el contrato fue terminado de manera arbitraria o ilegal.

**2.2.2.** En cuando a la condenatorias, solicito que se condene a la demandada al reintegro de la demandante al cargo que venía desempeñando, el pago de los salarios dejado de percibir, prestaciones sociales, entre en la fecha del despido y la fecha de reintegro y, el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

**2.3.1.** Asegura no ser cierto que existiera un contrato de trabajo a término indefinido, sino que siempre fue a término fijo y duro desde 15 de septiembre de 2010 al 18 de marzo de 2017, tiempo en las que realizó labores de transporte de material estéril y carbón, devengando un salario de \$2.990.201, teniendo turnos rotativos conforme al reglamento interno de trabajo; Expreso que la actora estaba participando en un proceso de selección donde se analizaría si cumplía el perfil para desempeñar el cargo de Supervisión de Producción, el cual era el cargo existente y no era *“supervisor acting”*.

**2.3.2.** Afirma que la demandante fue comunicada sobre la apertura del proceso disciplinario en su contra por haber incumplido de forma grave su obligaciones y prohibiciones legales, por lo que no hubo nunca *“discriminación de género”*; igualmente manifiesta que la demandante conocía que existían evidencia en su contra, ya que en las preguntas que se le realizaron se encontraban mencionada las dichas pruebas, garantizando así el debido proceso, contradicción y defensa; agrega que ninguno de sus empleados ejerció actos constitutivos de acoso y que la investigación realizada al señor ALBEIRO PIZARRO fue después de la terminación del contrato de la demandante.

**2.3.3.** En cuanto a las pretensiones manifestó oponerse a todas y cada una de las pretensiones, toda vez que carecen de sustento facticos, jurídicos y probatorios.

Como excepciones presento las de *“inexistencia de la obligación, prescripción y compensación”*

## **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

En sentencia de 22 de enero de 2020, la Juez Laboral del Circuito de Chiriguana, resolvió declarar la existencia del contrato entre la demandante KERELIS ÁLVAREZ y la demandada C.I. PRODECO S.A, igualmente condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa; absolvió a la demandada de las demás pretensiones y declaro no probada las excepciones.

#### **2.4.1. PROBLEMA JURIDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

*“Establecer si existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre la señora KARELIS ÁLVAREZ FLOREZ y C.I. PRODECO S.A”.*

*“Establecer si son nulos los efectos jurídicos de la terminación del contrato de la señora KARELIS ÁLVAREZ realizada por la empresa CI PRODECO S.A. por violación al proceso disciplinario realizado por la empresa para dar fin al contrato de trabajo, por consiguiente, si hay lugar al posterior reintegro de la demandante al cargo que venía desempeñando, con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales tales como cesantías, intereses de cesantías, intereses moratorios, primas de servicios, vacaciones y dotación dejadas de pagar, desde el momento del despido hasta que se haga posible el reintegro”.*

O subsidiariamente.

*“Establecer si la empresa C.I. PRODECO S.A. terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo suscrito entre la señora KARELIS ÁLVARES FLOREZ y la empresa CI PRODECO S.A. y si, como consecuencia de ello, debe ser condenada al pago de la correspondiente indemnización por despido injusto”.*

En cuanto a la nulidad de los efectos jurídicos, la actora manifiesta que se violó el derecho al debido proceso en el procedimiento disciplinario que se le fue realizado, sin embargo, la *ad-quo* determinó que la actora fue oída en la diligencia de descargos y se le dio la oportunidad de estar acompañada por dos compañeros de trabajo y que esta renunció a esa oportunidad, por lo que infirió que se cumplió con lo establecido en el reglamento interno de trabajo para posteriormente continuar con su despido.

En cuanto a la terminación del contrato sin justa causa, señalo que no basta con que el empleador señale cuales son las causales en las que ha incurrido el trabajador y si esa conducta se enmarca en cualquiera de las causales establecidas en la norma sustantiva de trabajo o en el reglamento interno, sino que le

corresponde también demostrar en juicio la sucesión y gravedad de las mismas, razón por la que procedió a revisar el acervo probatorio.

precisó que ninguno de los testigos que se allegaron al proceso presenciaron los hechos, por lo que carecen de objeto y causa para demostrar ese hecho, manifiesta también que no existe un registro fotográfico legible, preciso y claro y, tampoco se tuvo el testimonio del señor ALBEIRO PIZARRO, razón por la cual, acudiendo al principio de libre convencimiento de la prueba, estableció que la demandante no incurrió en la causal de terminación del contrato de trabajo que le fue endilgado, es decir, no fue sorprendida dormida dentro de la camioneta, por lo que concluye que la empresa demandada despidió sin justa causa comprobada a la demandada, por lo que condeno al pago de indemnización.

## **2.5. RECURSO DE APELACIÓN.**

### **2.5.1. RECURSO DE APELACIÓN DEMANDANTE.**

**2.5.1.1.** Solicitó que se revoque la sentencia de primera instancia en cuanto a que se ordene el reintegro, toda vez que el proceso disciplinario llevado en contra de la señora KARELIS ÁLVAREZ vulneró el artículo 29 de la C.P.C. es decir, vulneró el debido proceso, ya que no se le permitió a la demandante tener conocimiento de las evidencias que tenían en su contra, ni se realizó el procedimiento normalmente realizado.

### **2.5.2. RECURSO DE APELACIÓN DEMANDADO.**

**2.5.2.1.** En cuanto a la declaración por despido injusto, procedimiento se produjo como lo indica el procedimiento interno y el CSTSS, hubo una queja por una falta, la queja fue debidamente presentada, se escuchó a la actora y se tomó una decisión, además, no fue desacreditado el testimonio, ni los escritos, ni las quejas escritas de ALBEIRO PIZARRO dentro del presente proceso.

**2.5.2.2.** Señaló que como puede la Juez declarar que no se cometió el hecho cuando, cuando el principal testigo no fue desacreditado y, aunque no exista un buen recibo por parte de los trabajadores sobre el procedimiento de fatiga, la actora laboró por los menos 6 años seguidos y cada turno se le repetía los procedimientos de fatiga, además, manifestó que no hay pruebas de la existencia del acoso laboral del señor ALBEIRO PIZARRO a la demandante, nunca se activó el comité de acoso laboral, por lo que no queda demostrado que los hechos fueron inventados con la intención de terminar el contrato de trabajo.

## **2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.6.1. DE LA PARTE DEMANDANTE.**

Mediante auto del 5 de julio de 2022, se corrió traslado a ambas partes para que en un término común presentaran los alegatos de conclusión.

Se tiene que, aunque se le corrió traslado, la parte demandante no presento los alegatos de conclusión.

### **2.6.2. DE LA PARTE DEMANDADA.**

Afirmó que el contrato de la demandante termino por justa causa comprobada, de conformidad con el artículo 62, 58, CSTSS y los artículos 14, 15, 67, 68, 69 del reglamento interno de trabajo, considera que las conductas de la accionante se enmarcan en estas normas, toda vez que hubo un presunto incumplimiento por parte de las demandante de la obligaciones y prohibiciones y, que esto fue informado a la empresa demandada, que a la actora se garantizó y respeto sus derechos al debido proceso, contradicción y defensa, que la demandante no expuso razones que justificaran sus graves faltas que pusieron en riesgo su integridad y la de sus compañeros o bienes de la empresa.

Agregó en sus alegatos que la Juez cometió un error en el análisis de las pruebas aportadas, utilizando las reglas establecidas por la Corte, además, manifiesta que el proceso disciplinario que se le realizo a la actora garantizo su derecho al debido proceso, contradicción y defensa, que no hay lugar a que se declare que la terminación del contrato de trabajo fue arbitraria o es acoso laboral.

## **3. CONSIDERACIONES.**

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuestos por los apoderados judiciales de las partes, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se indica, de los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

### **3.2. PROBLEMA JURIDICO.**

Ante la aceptación de la existencia del contrato de trabajo entre la señora KARELIS ÁLVAREZ FLOREZ y la empresa C.I. PRODECO S.A. y teniendo en cuenta los reparos indicados por las partes respecto de la sentencia de primera instancia, los problemas jurídicos a desatar se consideran:

*¿Con el proceso disciplinario realizado a la señora **KARELIS ÁLVAREZ FLÓREZ**, se violó el debido proceso o el derecho a la defensa de la misma?*

En caso afirmativo, se debe determinar si:

*¿La terminación del contrato entre las partes fue sin justa causa?*

*¿Hay lugar el reintegro y en consecuencia al pago de los emolumentos exigidos por la demandante a la empresa demandada **C.I. PRODECO S.A.**?*

### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

#### **3.3.1 Código Sustantivo del Trabajo.**

##### **Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa**

*“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo (...)”.*

##### **Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa**

*“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...)”.*

#### **3.3.2 Código Procesal Del Trabajo y De La Seguridad Social**

##### **Artículo 61. Libre formación del convencimiento**

*“El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.*

*En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.*

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL**

**3.4.1.1 El despido no es una sanción disciplinaria** (Sentencia SL496-2021 Radicación n.º 76197, M.P. Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR)

*“En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.*

**3.4.1.2 Del procedimiento disciplinario.** (Sentencia SL2351-2020 Radicación No.53676; M.P. Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR)

*“Por último, el tribunal concluyó que la terminación unilateral del contrato constituye una facultad y no requiere, en principio, el seguimiento de «un proceso disciplinario», debido a que, en su criterio, de conformidad con la naturaleza misma de la terminación del contrato de trabajo entre particulares, no se puede hablar de un proceso disciplinario. Esta se trata de una facultad de las dos partes, quienes, dados ciertos requisitos, están en capacidad de ejercerla sin necesidad de más”.*

**4. CASO EN CONCRETO.**

Se tiene que en el presente proceso que el demandante persigue que se declare que el contrato de trabajo entre él y la demandada C.I. PRODECO S.A. fue de manera arbitraria e ilegal y en consecuencia, se condene al reintegro al empleo que venía desempeñando, salarios y prestaciones sociales desde la fecha de despido hasta la fecha de del reintegro, igualmente que se declare que el contrato término sin justa causa y por tal razón se condene al pago de la indemnización correspondiente del artículo 64 del CSTSS.

Por su parte la demandada, la empresa C.I. PRODECO S.A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demandante, en razón a que el despido se hizo conforme a la ley y su reglamento interno.

Mediante sentencia de primera instancia se declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes, se absolvió a la demandada de las demás pretensiones y no se encontraron probadas las excepciones opuestas.

Procede esta judicatura a resolver el primer problema jurídico, el cual es:

*¿Con el proceso disciplinario realizado a la señora **KARELIS ÁLVAREZ FLÓREZ**, se violó el debido proceso o el derecho a la defensa de la misma?*

Para estos efectos se tiene que el material probatorio arroja lo siguiente:

- ✓ Carta de llamado a descargos de C.I. PRODECO S.A. dirigida a la señora KARELIS ÁLVAREZ FLOREZ a folio 45 y 278.
- ✓ Registro versión de testigos del ALBEIRO PIZARRO a folio 74.
- ✓ Acta de diligencia de descargos realizado a la señora KARELIS ÁLVAREZ FLOREZ por el señor HERNAN VASQUEZ RUEDA superintendente general de C.I. PRODECO S.A. a folio 47 al 50 y 282 al 290.

De lo anterior se debe entender que, primero, el debido proceso constituye un derecho, que en principio tiene como objetivo la existencia de un procedimiento judicial o administrativo y, que este es aplicable en los procedimientos de trabajo cuando deban ser impuestas sanciones a los trabajadores, la cuales de conformidad con el artículo 114 del CSTSS *“El {empleador} no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual”*.

Además, en continuidad de lo anterior, el artículo 115 del CSTSS establece que: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”*; es decir, se realiza un procedimiento conforme a lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política *“debido proceso”*

Ahora, es necesario indicar, que la Sala de Casación Laboral ha reiterado en diferentes ocasiones, en sentencias como la **CSJ SL2351-2020**, en la cual recuerda que el despido no es una sanción disciplinaria y, por tal razón, para que esta se lleve a cabo no se requiere seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de las sanciones, con la excepción de las partes hayan pactado expresamente en el contrato, convención colectiva o pacto colectivo.

Recuerda la Sala en la misma sentencia, que los empleadores si tienen un límite en cuanto al procedimiento disciplinario de refiere y, que este se debe realizar conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral, lo cual es:

*“la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los*

*empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos” (CSJ SL2351-2020).*

En ese orden de idea, se tiene que, conforme al acta de diligencias de descargos aportadas, a la accionante se le permitió manifestar lo que desde su punto de vista ocurrió el día 06° de marzo de 2017, al igual que se le permitió la presencia de testigos en la diligencia y quedó constancia de cuál era el objetivo de la diligencia, por esta razón, considera el despacho que no fue vulnerado el derecho constitucional al debido proceso, en el entendió que el contrato de trabajo puede llegar a su fin, bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por decisión unilateral de alguna de ellas, con justa o sin justa causa, pero, el despido no tiene una función sancionatoria o disciplinaria, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador. En razón a lo anterior, por sustracción de materia no hay lugar a pronunciarse respecto del problema jurídico relacionado con el reintegro y pago de los emolumentos exigidos por la demandante a la empresa demandada C.I. PRODECO S.A.

En continuidad con la parte motiva, se debe resolver lo concerniente al segundo problema jurídico planteado, el cual es:

*¿La terminación del contrato entre las partes fue sin justa causa?*

En el acervo probatorio del presente proceso, se tiene que en lo que corresponde al siguiente problema, se tiene las siguientes pruebas:

- ✓ Carta de terminación del contrato de trabajo de C.I. PRODECO S.A. dirigido a KARELIS ÁLVAREZ FLÓREZ a folio 51.
- ✓ Registro versión de testigos del ALBEIRO PIZARRO a folio 74.
- ✓ Acta de diligencia de descargos realizado a la señora KARELIS ÁLVAREZ FLÓREZ por el señor HERNAN VASQUEZ RUEDA superintendente general de C.I. PRODECO S.A. a folio 47 al 50 y 282 al 290.

La demandada se opuso a las pretensiones, replicando que la demandante fue despedida con justa causa, toda vez que además de realizar la investigación sobre los hechos ocurridos el día 06° de marzo de 2017, consideraba contar con evidencia que con la que se podría demostrar que la señora KARELIS ÁLVAREZ FLÓREZ habría incurrido en una prohibición especial al trabajador, la cual fue *“Dormirse, adormitarse o reclinarse a descansar en horas de trabajos”*.

Hecho que conforme a lo aportado a este proceso y determinado por este despacho, no existe suficientes medios probatorios que permitan tener certeza, sobre la ocurrencia del hecho y, sobre que la actora; primero, debido a que los testimonios allegados no pueden dar fe o certeza alguna de que la demandante incurriera la falta mencionada, en el entendido que estos no se encontraban presentes en el lugar de los hechos.

De conformidad con el artículo 61 de CPTSS, el Juez formara libremente su convencimiento, atendiendo cuales las circunstancias relevantes para el proceso y la prueba aportadas, por esta razón, este despacho considera que no fue demostrada la justa causa para el despido, ya que no pudo ser demostrada la falta cometida por la señora KARELIS ÁLVAREZ FLOREZ mientras laboraba para C.I. PRODECO S.A., en razón a ello el despido si fue injusto y en consecuencia hay lugar a la indemnización por despido sin justa causa.

Finalmente se advierte que, con el escrito de alegatos de conclusión, se allegó poder de sustitución del abogado CHARLES CHAPMAN LÓPEZ representante de C.I. PRODECO S.A., en favor de la abogada ZABRINA DÁVILA HERRERA, por tanto, se reconocerá como apoderada sustituta, en los términos del poder conferido, con la advertencia que tanto apoderado principal como sustituta no pueden actuar de manera simultánea y así se indicará en la parte resolutive de la presente providencia.

## **5. DECISIÓN.**

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 22 de enero de 2020 por el Juzgado Laboral de Oralidad del Circuito de Chiriguana, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **KARELIS ÁLVAREZ FLOREZ** contra la empresa **C.I. PRODECO S.A.**

**SEGUNDO: RECONOCER** personería para actuar a la abogada ZABRINA DÁVILA HERRERA como apoderada sustituta en los términos del poder conferido por la parte demandada C.I. PRODECO S.A, con la advertencia que no pueden actuar de manera simultánea.

**TERCERO:** Costas a cargo de la parte demandada por no prosperar su recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1SMLMV, liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

**CUARTO: NOTIFICAR** a las partes la presente providencia. Para tal efecto remítase a la Secretaría de este Tribunal para lo de su competencia.

**NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE**

SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

**JESUS ARMANDO ZAMORA SUAREZ**  
**Magistrado**

(AUSENCIA JUSTIFICADA)  
**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**  
**Magistrado**