



Departamento Norte de Santander
TRIBUNAL SUPERIOR
Distrito Judicial de Cúcuta

E D I C T O

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL
DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

H A C E S A B E R:

Que el veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-004-2023-00009-01 P.T. No. 20.565
NATURALEZA: FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR.
DEMANDANTE CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.
DEMANDADO: CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ y OTRO.
FECHA PROVIDENCIA: VEINTINUEVE (29) DE SEPTIEMBRE DE 2023.
DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 9 de junio de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **SEGUNDO:** Costas en segunda instancia, a cargo de la parte demandada vencida en recurso y a favor de la parte demandante. Fíjense como agencias en derecho la Suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva. **TERCERO:** Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de octubre de 2023, a las 6:00 p.m.

REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO
SECRETARIO



República de Colombia

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA
SALA LABORAL**

**DAVID A. J. CORREA STEER
MAGISTRADO PONENTE**

**PROCESO ESPECIAL FUERO SINDICAL – PERMISO
PARA DESPEDIR promovido por CORPORACIÓN
UNIVERSIDAD LIBRE contra CLAUDIA XIMENA PORTILLO
PÉREZ.**

EXP. 54001-31-05-004-2023-00009-01.

P.I. 20565.

San José de Cúcuta, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

La Sala Laboral del Distrito Judicial de Cúcuta, integrada por los Magistrados **JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA, NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES** y **DAVID A. J. CORREA STEER**, como Magistrado Ponente, atendiendo lo establecido en el artículo 117 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social -modificado por el artículo 47 de la Ley 712 de 2001, y lo reglado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a resolver el recurso de apelación formulado por la parte

demandada, contra la sentencia proferida el 9 de junio de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

SENTENCIA.

I. ANTECEDENTES.

La CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, a través de apoderado judicial, solicitó se ordene el levantamiento del fuero sindical que ampara a la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, en su condición de miembro de la Junta Directiva de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SECCIONAL CÚCUTA-SINTIES, por la configuración de una justa causa de conformidad con lo señalado en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo; en consecuencia, se conceda el permiso para despedir a la demandada.

Como sustento fáctico de las pretensiones, manifestó que la demandada desempeñó el cargo de CORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL.

Además, sostuvo que la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, desde que asumió la representación legal de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, también tiene a su cargo la administración del personal, toda vez que desde el 2021, no se cuenta con ADMINISTRADORA DE PERSONAL, debido a las dificultades económicas presentadas desde la época de pandemia.

Adicionalmente, precisó que el 6 de junio de 2022, surgió la necesidad por parte de la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, tuvo

la necesidad de reunirse con los jefes de todas las dependencias de la entidad y convocar a todos los comités que tienen que ver con su funcionamiento, entre esos, el Comité de seguimiento al PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL -PIDI-administrativo que se realizó el 16 de junio de 2022.

También, manifestó que la demandada en su condición de COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL, hace parte del comité de seguimiento del PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL -PIDI; a su vez, refirió que se le solicitó a la pasiva informara sobre las auditorías internas de calidad a los procesos de calidad que debieron realizarse en el mes de mayo de 2022.

Del mismo modo, sostuvo que los trabajadores EDWIN MILTÓN PARRA MORALES y LUIS AFONSO MEDINA ROJAS, no habían rendido el informe del resultado de auditorías en el sistema KAWA, correspondiente al mes de mayo, motivo por el cual no había cumplido con el informe de auditoría interna a su cargo.

Así mismo, refirió que los trabajadores ERWIN MILTÓN PARRA MORALES y LUIS AFONSO MEDINA ROJAS, aclararon que contrario a lo informado por la demandada, el incumplimiento del reporte en el sistema KAWA, fue a raíz del no otorgamiento de la contraseña del mismo.

Igualmente, esgrimió que la pasiva se comprometió a realizar la entrega del respectivo informe el 17 de junio de 2022; no obstante, en vista de que al 24 de junio de esa anualidad no había realizado el informe que en primer momento debió estar

listo el 6 de junio de 2022, la presidencia solicitó al ingeniero COORDINADOR NACIONAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD, información relacionada sobre el sistema en la seccional de Cúcuta en los últimos años.

Relató, que en el informe solicitado se presentaron se presentaron serias inconsistencias desde el 2019, lo que permitió concluir que la información presentada por la demandada el 16 de junio de 2022, fue errónea, pues indicó que los procesos a su cargo fueron auditados cuando en realidad no había sido auditada.

En consecuencia de lo anterior, la parte demandada formuló cargos para iniciar trámite de despido, los cuales fueron comunicados el 16 de agosto de 2022, de conformidad con la convención colectiva de trabajo vigente para el periodo 2021-2022, las decisiones que tomaron los representantes de dos trabajadores y del empleador en el Comité Paritario fueron debidamente comunicadas a la trabajadora.

La Decana de la facultad de Derecho, sustentó su posición, e indicó que la trabajadora si incurrió en justas causas para ser despedida, lo que dirimió el empate.

Finalmente, esbozó que la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, goza de la garantía formal y que le comunicó el 30 de noviembre de 2022, la decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa; sin embargo, advirtió que los efectos de dicha decisión se suspenden hasta que se agote el proceso de levantamiento de fuero sindical.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La demandada CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, no presentó contestación a la demanda en la audiencia especial realizada el 1.º de junio de 2023, pese haber sido notificada en debida forma.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Finalizó la primera instancia con sentencia proferida por la Juez Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, el 9 de junio de 2023, en la cual se resolvió:

“Primero.- Ordenar el levantamiento de la garantía del fuero sindical de la trabajadora demandada CLAUDIA XIMENA PORTILLO PEREZ c.c. 37.331.110, directiva sindical de la organización sindical SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN, SECCIONAL CUCUTA- SINTIES, por probarse la justa causa alegada por la demandante, para que en su oportunidad si así lo estima, proceda a desvincularla de la entidad demandante CORPORACION UNIVERSIDAD LIBRE seccional Cúcuta, todo conforme a lo considerado. (sic)

Segundo. - Condenar en costas a la parte demandada y a favor de la demandante, con fundamento a los artículos 365-1 del CGP en conc. Acuerdo PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 artículo 5 se fijan las agencias en la suma \$1.160.000., que se tendrán en cuenta para integrar al concepto de costas cuando se liquiden.

Tercero. - En el evento en que no apele la pasiva representada por la trabajadora, se ordena desde ya el grado jurisdiccional de consulta artículo 14 ley 1149 de 2007, se remitirá el expediente digital al superior funcional para lo de su competencia.

Como sustento de su decisión, trajo a colación los artículos 405 y 407 del Código Sustantivo del Trabajo; manifestó que la demandada es trabajadora de la parte demandante, es miembro de la subdirectiva Cúcuta de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES, (prueba documental 19 anexa).

Señaló, que el fuero sindical es una garantía de rango constitucional que cobija a los trabajadores que forman parte de las directivas de los sindicatos, para permitir cumplir libremente sus funciones en defensa del derecho de asociación, sin que por esto sean perseguidos o sujetos de represalias.

Precisó, que en virtud del fuero sindical los empleadores que quieran dar por terminado el contrato de trabajo deberán invocar una justa causa previamente calificada por el Juez laboral, e incluso en los procesos de restructuración será necesario solicitar una autorización previa.

Adujo, que según lo expuesto por la testigo ANA MARÍA SÁNCHEZ ESPINEL, se evidenció que se incumplió el cronograma no estaban finalizadas las auditorías internas para el 16 de junio de 2022, pese a que debió estar cerrado desde el 6 de junio de 2022, según cronograma que había precisado el coordinados nacional; además, faltó a la verdad en el sentido de que WILMAR PEÑALOZA FLOREZ, si lo hizo, él la desmiente en la reunión, además expresó que se le dio un plazo de 15 días máximo, ni se da cumplimiento a estas fechas.

De igual forma, expuso que en los descargos dentro de la investigación convencional de conformidad con la convención colectiva de trabajo vigente la demandada respondió a la pregunta “¿en la reunión del 16 de junio de 2022, usted informó que WILMAR PEÑALOZA FLOREZ realizo la auditoria al proceso a su cargo cuando no la había hecho?”, que esa fue una situación que se le presentó ya que tuvo muchos nervios ante la autoridad, como por asumir las falencias del auditor dije eso, no quiso informar sobre la falta del auditor.

Así las cosas, luego de analizar las pruebas practicadas en el presente proceso especial, el operador judicial concluyo que se logró demostrar los incumplimientos por parte de la demandada, quien debió haber informado si tenía problemas en el ejercicio de su función, aunado a que no debió presentar un informe de auditoría, cuando no había participado en dicha auditoria.

Sostuvo, que está ampliamente probada la causal para dar por terminada el contrato de trabajo, por lo cual concedió el levantamiento del amparo foral.

IV. RECURSO DE APELACIÓN.

LA PARTE DEMANDADA, presentó recurso de apelación en contra de la integralidad de la sentencia, manifestó que existe una violación al debido proceso surtido dentro de la primera instancia, toda vez que para el 1.º de junio de 2023, el apoderado de la demandada se encontraba cumpliendo un periodo de incapacidad de 2 días, debido a una complicación de salud por un problema respiratorio “*neumonía incipiente*”, decisión que se le comunicó inicialmente al secretario del despacho quien lo contactó tipo vía

telefónica tipo 9 de la mañana, y que posteriormente informó al despacho vía correo electrónico.

Sostuvo, que al no darse la oportunidad procesal de contestar la demanda y presentar las pruebas que consideraban pertinentes con el ánimo de demostrar la no configuración de la justa causa para autorizar el despido, por lo cual se configuró una violación al debido proceso y la decisión no debe tenerse en cuenta.

Además, señaló que no se configuró la justa causa ni mucho menos la falta grave, refirió que el Reglamento Interno de Trabajo no establece lo que se ha discutido dentro del proceso, primero que la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, haya incurrido en una falta a sus obligaciones legales y contractuales, ya que la no realización de las auditorias, obedece no a situaciones de su fuero personal, ya que estuvo en cabeza de otras personas, y ella en una actitud maternal quiso adoptar las funciones que estas personas no habían realizado en su momento de conformidad con los descargos rendidos.

Manifestó, que había una extensión para el plazo, de allí que la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, tenía dicho tiempo para presentar tales informes, aclaró que las auditorias si se hicieron, lo que no estuvo montado fueron los informes a cargo de terceras personas.

Anotó, que no se configuró la justa causa, por lo que no puede predicarse que exista o se configure esa causal y pueda autorizar el despido de la demandada.

Resaltó, que se presentó una violación al debido proceso, ya que la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, no tenía competencia para formular los cargos y realizar funciones de jefatura de personal, quien ostenta la calidad de presidenta rectora, por lo cual se violó la cláusula 5.º y 7.º de la Convención Colectiva de Trabajo, ya que quien presenta los cargos al no ostentar la misma jerarquía que la decana, se presenta una situación que vicia la imparcialidad de la decana a la hora de tomar la decisión, luego debió declararse impedida para tomar esa decisión. Así mismo, expresó que no le dio la oportunidad de la doble instancia.

V. CONSIDERACIONES.

Acorde con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se resolverá la inconformidad de la recurrente plasmada en su recurso.

En atención, al marco funcional trazado por la apelación, el problema jurídico que en esta oportunidad deberá resolver la Sala, se contrae a establecer si existió una nulidad por violación al debido proceso, y si se configuró o no una justa causa que dé lugar a levantar el fuero sindical de la trabajadora demandada, que permita autorizar su despido.

DE LA NULIDAD PROCESAL.

Inicialmente, se hace necesario rememorar que las nulidades procesales se sujetan a los principios de especificidad, según el cual solo se pueden alegar las causales taxativamente señaladas en la Ley, relacionado con el interés de quien reclama

la nulidad por el perjuicio que se deriva de la actuación irregular y de convalidación, en virtud del cual solo se puede declarar la nulidad cuando los vicios no hayan sido saneados.

Es decir, no basta la omisión de una formalidad procesal para que el juez pueda declarar que un acto o procedimiento es nulo, sino que es necesario; además, que tal motivo se encuentre expresamente señalado en la Ley como causal de nulidad, que sea trascendente para la parte afectada porque le cause un perjuicio **y que no haya sido saneado, expresa o tácitamente, por el interesado. (negritas de la Sala).**

En este caso se evidencia, que el apoderado de la parte demandada presentó el 29 de mayo de 2023, solicitud de aplazamiento de la audiencia especial de que trata el artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, programada para el 1.º de junio de 2023, en el cual sostuvo que necesitaba más tiempo para preparar la defensa técnica y material de la demandada, pues el mandato le fue otorgado el 27 de mayo de 2023.

Así mismo, presentó solicitud de aplazamiento el 31 de mayo de 2023, con la cual anexó incapacidad médica por 2 días.

Igualmente, se tiene que el operador judicial no accedió al aplazamiento de la diligencia, instaló la audiencia especial el 1.º de junio de 2023, dio por no contestada la demanda ante su no comparecencia y compulsó copias al apoderado de la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ.

El 5 de junio de 2023, el apoderado de la demandada asistió a la audiencia, hizo referencia a memorial a través del cual presentó oposición a la decisión de no acceder al aplazamiento de audiencia, debido a la configuración de una causal objetiva y solicitó se retrotraiga la decisión referente a la compulsa se copias.

Acto seguido, se continuó con el desarrollo de la audiencia, se surtieron las etapas de decisión de excepciones previas, así como la etapa de saneamiento, en la cual el operador judicial encontró que se le ha garantizado los derechos a la parte pasiva, se fijó el litigio, se decretaron las pruebas, y se notificó la decisión en estrados.

Bajo ese panorama, es claro que el apoderado de la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, tuvo la oportunidad de formular incidente de nulidad con posterioridad a la diligencia llevada a cabo el 1.º de junio de 2023; no obstante, no propuso nulidad, ni presentó recurso contra el auto que decidió la etapa de saneamiento el 5 de junio de 2023; así mismo, se observa que en la audiencia del 6 de junio de la presente anualidad se presentaron alegatos de conclusión, el 9 de junio se profirió la sentencia de primera instancia, y el apoderado al sustentar el recurso alegó la configuración de una violación al debido proceso, por lo tanto la decisión de primera instancia no debe tenerse en cuenta.

En ese orden de ideas, se anota que a efectos de estudiar una posible nulidad, la parte debe alegar alguna de las causales taxativas previstas en el artículo 133 del Código General del

Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Del mismo modo, se rememora que según el PARÁGRAFO del artículo 133 ibidem señala: ***“Las demás irregularidades del proceso se tendrán por subsanadas si no se impugnan oportunamente por los mecanismos que este código establece.”***(Negrillas de la Sala), por lo tanto, aunque el Juez de primera instancia no accedió al aplazamiento de la audiencia programada para el 1.º de junio de 2023, pese a existir incapacidad médica aportada por el apoderado judicial del extremo pasivo, se avizora que el apoderado de la parte demandada continuó actuando en el proceso sin formular incidente de nulidad, aunque tuvo la oportunidad procesal, de manera que, en el presente evento no se configura una nulidad, pues la misma se entendió saneada tácitamente.

DEL FUERO SINDICAL.

La protección al derecho de asociación sindical está prevista en el artículo 39 de la Constitución Política, y en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que le otorgan un verdadero sentido, dado que son un eje de suma importancia en el desarrollo del vínculo laboral, y en el establecimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores.

El artículo 53 de la Constitución Política, establece que los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna, al tiempo que la jurisprudencia constitucional, ha señalado que algunos de ellos integran el Bloque de Constitucionalidad, de ahí que el citado

artículo 39, deba aplicarse en consonancia con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación n.º 87 de la OIT, ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976 (Ley 26/76); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva n.º 98, ratificado el mismo día, mes y año a través de la Ley 27 de 1976.

El primero, tiene como objetivo proteger la autonomía y la independencia de los Sindicatos y de las organizaciones de empleadores respecto de las autoridades públicas tanto en la creación, como en el funcionamiento y la disolución de los mismos; en tanto que el segundo, tiende básicamente a proteger estas organizaciones de la injerencia recíproca, a promover la negociación colectiva y a evitar que los trabajadores se vean perjudicados por realizar actividades sindicales a través de actos de discriminación antisindical.

Por su parte, la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-567 de 2000, expuso que el reconocimiento automático de la personería jurídica fue el propósito del legislador al expedir la Ley 50 de 1990, por lo que modificó sustancialmente la norma, tanto a nivel conceptual como procedimental, en el sentido de eliminar trámites o requisitos innecesarios que entorpecen la constitución de sindicatos, por lo que se debe entender a partir de la entrada en vigencia de la referida Ley, que las organizaciones sindicales desde el momento de su formación gozan de personería jurídica, y por ende, son sujetos de derecho sin que sea necesaria la autorización de autoridad alguna. Sin embargo, para el ejercicio efectivo del derecho si requiere de la inscripción en el registro sindical para poder actuar válidamente ante las autoridades y terceros, como

toda persona jurídica, se requerirá de un mínimo de requisitos que deben observarse.

Ahora, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, prevé que la garantía del fuero sindical se traduce en la estabilidad laboral que:

“gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

Según el artículo 406 ibidem, están amparados por el fuero sindical, en lo que interesa al presente caso:

“Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.”

Se tiene entonces, que el fuero sindical es un instrumento destinado a garantizar el derecho fundamental de asociación y libertad sindical, además de ser un privilegio y una garantía establecida en el ámbito del derecho colectivo del trabajo para los trabajadores sindicalizados. Protege también, la libertad de la actividad sindical y ampara la estabilidad del beneficiado a través de una acción expedita, ágil e idónea en la que se controvierten los actos de desvinculación que atenten contra la garantía sindical.

Es necesario puntualizar, que si el fin último de la Acción Especial de Fuero Sindical - Permiso para Despedir, es lograr desvincular a un trabajador que ostenta la calidad de aforado por encontrarse inmerso en las causales estipuladas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, se impone, a quien persigue dicha reclamación, demostrar la constitución y vigencia de la agremiación sindical, y que el demandado este enlistado entre los trabajadores amparados por el beneficio sindical de que trata el artículo 406 de la norma citada; así como la configuración de una justa causa, requisitos probatorios que surgen indispensables para lograr la autorización de levantamiento de fuero sindical y el despido o retiro del trabajador aforado, pues el Juez laboral solo podrá acceder a lo pretendido cuando la situación puesta a su conocimiento pueda ser verificada conforme a los supuestos normativos que regulan el caso.

Ahora bien, descendiendo al caso objeto de estudio, fue acreditado en el presente proceso, que: **i)** la demandada suscribió contrato de trabajo el 3 de mayo de 2010, con la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, mediante el cual desempeñó el cargo denominado COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL (Archivo n.º02, pág. 20-22); **ii)** la demandada, es afiliada a la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN- SINTIES SECCIONAL CÚCUTA, el calidad de suplente; **iii)** se inició trámite para despedir de conformidad con la convención colectiva de trabajo vigente 2021-2022; **iv)** que luego de adelantar el procedimiento interno reglado en la Convención Colectiva de Trabajo, se concluyó que la demandada incurrió en una justa causa para dar

por terminado su contrato de trabajo, de conformidad con lo señalado en numeral 1.º del artículo 58, artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y el numeral 1.º del artículo 55 y el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE.

Respecto a la garantía foral, se evidencia que de conformidad con las pruebas aportadas al proceso (Archivo n.º02, pág. 366-367), es claro que al tenor de lo establecido en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, goza de Fuero Sindical en calidad de suplente del Secretario General de la Organización Sindical, ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN- SINTIES SECCIONAL CÚCUTA.

DEL PROCESO PARA DESPEDIR.

La Convención Colectiva de Trabajo vigente 2021-2022, suscrita entre los trabajadores de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE y la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES, respecto al proceso para despedir señala:

“CLÁUSULA 5. COMITÉ PARITARIO. Para imponer sanciones y tramitar el despido de un trabajador administrativo la Universidad integrará un comité paritario conformado por dos (2) representantes designados por ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN- SINTIES y dos (2) representantes de la Universidad en cada una de las seccionales, que se reunirá ordinariamente por lo menos una vez al mes

y extraordinariamente cuando las necesidades lo exijan o lo requiera la Universidad.

PARÁGRAFO I. La Universidad deberá demostrar la convocatoria del Comité Paritario a través de la Jefatura de Personal o de quien haga sus veces.

PARÁGRAFO II. Este Comité será creado en cada una de las Seccionales de la Universidad. En aquellas Seccionales donde laboren menos de veinticinco (25) trabajadores administrativos, la calificación de la justa causa legal o de las sanciones disciplinarias estará a cargo del Comité integrado para la Sede de Bogotá D.C.

PARÁGRAFO III. La sanción o el despido que se produzca incumpliendo el trámite establecido en la presente Convención, se tendrá como inexistente y el empleado será reintegrado a su trabajo.

El Comité Paritario tendrá facultades para subsanar errores en los términos y en el procedimiento con el fin de garantizar el debido proceso.

PARÁGRAFO IV. La ausencia de los dos (2) representantes de los trabajadores hará presumir la existencia de la falta o el motivo alegado para sancionar o despedir y, la ausencia de los dos (2) representantes de la Universidad el desistimiento de la sanción o el despido. En caso de ausencia de uno de los representantes del Comité se decidirá con los que se encuentren presentes.

PARÁGRAFO V. El llamado de atención no tiene carácter sancionatorio, será una medida de advertencia y rectificación, mediante escrito dirigido al trabajador, sin copia a su hoja de vida.

CLÁUSULA 7. PROCEDIMIENTO PARA DESPEDIR. La Universidad Libre, con el fin de garantizar la estabilidad laboral, no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores sino por justa causa legal comprobada, calificada por el Comité Paritario, según lo previsto en la Cláusula 5.

1. **La Universidad formulará cargos al trabajador administrativo que deberán ser claros, precisos y concretos, mediante memorando escrito que le entregará personalmente o por los medios autorizados por la ley, junto con las pruebas en que se fundamentan las causas o motivos alegados. Simultáneamente se enviará copia al Comité Paritario.**
2. *El trabajador administrativo tendrá un término de cinco (5) días a partir de la notificación para rendir por escrito sus descargos, durante los cuales podrá aportar y solicitar pruebas que estime convenientes y exponer su defensa.*
3. *Vencido el término anterior, el Comité Paritario ordenará y practicará las pruebas, para lo cual tendrá un término de cinco (5) días. Por disposición del Comité se podrá ampliar el término cuando lo estimen necesario y decidirá con base en dichas pruebas dentro de los cinco (5) días siguientes.*
4. *Vencido el término anterior, el Comité Paritario se reunirá y decidirá dentro de los cinco (5) días siguientes.*
5. **En caso de empate, será dirimido por el Decano de la Facultad de Derecho, o quien haga sus veces, de la Sede en que ocurrieron los hechos.** *En caso de los trabajadores adscritos a dicha facultad será el Rector Seccional quien lo dirima.*
6. *Al concluir el trámite la Universidad procederá a terminar unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo si la hubiere.*

PARÁGRAFO I. Para la terminación del contrato de trabajo con base en el numeral 14, artículo 62 del C.S.T., subrogado por el decreto 2351 de 1965, no se seguirá el procedimiento pactado en esta cláusula.

PARÁGRAFO II. Si al finalizar el trámite para despedir, evaluando el material probatorio y la causal invocada por la Universidad el Comité Paritario encuentra que lo procedente es una sanción disciplinaria, calificará el grado de la misma y correrá traslado a la Jefatura de Personal para lo de su competencia conforme a lo previsto en el numeral 6 de la cláusula 6.” (Negrillas de la Sala)

De conformidad con la Convención Colectiva en cita, analizadas las pruebas aportadas al proceso, se logró constatar la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, cumplió a cabalidad con el debido proceso al momento de efectuar el trámite para despedir a la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ; nótese que la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, en calidad de Presidente-Rectora quien asumió la administración de personal de la Universidad, presentó cargos claros, precisos y concretos, por lo cual, cumplió con lo previsto en el numeral 1.º de la Cláusula 7.º de la Convención Colectiva de Trabajo, sin que este hecho presente una vulneración al debido proceso, ya que tal y como lo señala el procedimiento citado con antelación es la Universidad a través de la jefatura de personal o de quien haga sus veces, en este caso la Dra. DEBORA GUERRA MORENO, quien al momento de formular los cargos asumió la dirección de la Administración de personal. (Archivo n.º02 368-375).

De igual forma, se logró demostrar en el presente trámite especial que durante todo el proceso para despedir se otorgó las oportunidades procesales para actuar a CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, en atención a lo estipulado en la convención colectiva de trabajo, se describió traslado de conformidad con el plazo previsto; así mismo, se corroboró que la demandada contó con la presencia de los representantes de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS

INTITUCIONES DE EDUCACIÓN- SINTIES SECCIONAL CÚCUTA, e igualmente el Comité decidió en el término señalado en concordancia con lo previsto en los numerales 3.º y 4.º de la Cláusula 7.º ibidem.

Por otra parte, se constató que ante el empate presentado, la Decana de la Facultad de Derecho presentó su decisión, la cual dirimió el empate, en respeto de lo estipulado el numeral 5.º de la Cláusula 7.º ibidem, la cual claramente establece que es la Decana de la Facultad de Derecho de la Sede en que ocurrieron los hechos quien lo dirime, dicho esto, es evidente que la demandante cumplió a cabalidad con lo normado en caso de presentarse un empate, sin que la manifestación efectuada por la parte demandada referente a la imparcialidad de la Decana tenga algún soporte probatorio, contrario a ello, se pudo acreditar en el plenario el respecto por el derecho al debido proceso, en cada una de las etapas contempladas en la Convención Colectiva.

DE LA CONFIGURACIÓN DE UNA JUSTA CAUSA.

Ahora bien, pasa la Sala a establecer si acertó o no el Juez de Primera Instancia, al conceder el levantamiento del fuero sindical de CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, y autorizar su despido, al considerar que se configuraron las justas causas alegadas por la parte demandada.

Sobre este tópico, el artículo 62 del Código sustantivo del Trabajo, señala:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo

con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.” (Énfasis de la Sala)

De igual forma, se evidencia que el artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo de la parte demandante establece en su artículo 61 literal d) como falta grave:

“d) violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.”

Así mismo, el artículo 55 ibidem, dispone: *“Son obligaciones especiales del trabajador: 1.º Realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.”*

Bajo ese horizonte, al analizar el acervo probatorio se encuentra que la demandada como COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, tenía como funciones: **i)** el dirigir la planificación ejecución y evaluación del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD LIBRE; **ii)** Diseñar el Plan de Seguimiento y Evaluación de Objetivos y colaborar con la Alta Dirección en el Control y Cumplimiento de los Mismos; **iii)** Promover la participación de los profesionales en la actividad de mejora de la Calidad desarrolladas en la institución; **iv)** Facilitar apoyo Logístico y metodológico a los profesionales que participen en las actividades de mejora de

calidad, **v)** Organizar y llevar a cabo actividades de formación en mejoras de calidad; **vii)** Consolidar la información relativa a las acciones correctivas y preventivas y resultados de auditorías provenientes de los diferentes procesos, **viii)** Mantener actualizados los documentos internos del Sistema de Gestión de Calidad, en lo referente a control de cambios, vigencia de documentos y distribución y/o publicación; **ix)** las demás asignadas por la alta Dirección.

En cuanto las pruebas practicadas, se tiene que la testigo ANA MARÍA SÁNCHEZ ESPINEL, al momento de rendir su declaración, manifestó: “debo aclarar que *PIDI ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD* significa *PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO INTITUCIONAL*, es el documento estratégico que tiene LA UNIVERSIDAD LIBRE, para conducir sus proyectos administrativos; para hacerles seguimiento a sus proyectos tanto en el componente académico como administrativo se realiza periódicamente comité para saber en qué estado la ejecución de los planes anuales de trabajo que tiene a cargo todo los líderes de proyecto”; además, indicó que participó en el comité llevado a cabo el 16 de junio de 2022, en calidad de DIRECTORA SECCIONAL DE PLANEACIÓN, sobre el particular, adujo: “Ese 16 de junio de 2022 estábamos llevando *PIDI* de seguimiento administrativo estaban reunidos todos los líderes de proyecto, estaba recién posesionada la Doctora DEBORA GUERRA, cómo presidenta era su primer *PIDI* administrativo y quería conocer el estado de avance de los proyectos *PIDI* de lo corrido con esa vigencia; en ese comité sucedieron situación referente a la persona de la señoras CLAUDIA quien lidera el proyecto, el sistema de gestión de la calidad como COORDINADORA SECCIONAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD; “también otro hecho irregular que se precisó en ese comité fue el incumplimiento de CLAUDIA PORTILLO, a las auditorías internas que ella tenía a su cargo, ¿cómo se pone eso en evidencia señor juez? Se pone en evidencia cuando se abre la plataforma KAWA en pleno comité se proyectó, se ingresó en la plataforma, se evidencia y que auditorías internas por algunos procesos como

fue el que de ella tenía asignado no tenía informe y también se evidencia que hay informes de otros auditores internos que no están registrados en la plataforma, como es el informe que debía entregar ALFONSO MEDINA y el señor EDWIN PARRA”, Y ahí viene la siguiente irregularidad por parte de la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO, al ser la coordinadora del sistema **una de las principales actividades que tiene asegurar el correcto funcionamiento del proceso de auditoría interna era hacer una reunión de inicio y asegurar que los auditores internos tuvieran todas las herramientas para que se llevara a cabo el proceso de auditoría interna**”; por otra parte, se le preguntó: Declare al despacho que explicación dio la señora CLAUDIA PORTILLO frente las irregularidades que usted dice haberse evidenciado en el curso de la sección de 16 de junio de 2022, del PIDI que explicación dio ella al respecto, respondió: “Ella no dio explicaciones ella guarda silencio todo el tiempo a pesar de que la rectora presidenta DEBORA le pide que le de explicaciones sobre estas situaciones que estaban pasando en el comité, que estábamos todos reunidos y sorprendidos por todo lo que estaba pasando por que **las auditorías internas al sistemas son el insumo para la mejora y son insumos para saber en qué vamos como vamos y son sujeto de certificación de la universidad y corremos riesgo.**”

De igual forma, el testigo GUILLERMO ALFONSO SCHOONEWOLF ACOSTA, esbozó: “durante estos años hemos tenido varias dificultades frente al sistema en los cuales se ha manifestado en los diferentes escenarios frente también al Presidente seccional y Rectora seccional de Cúcuta, **pues genera dificultades frente a la administración a nivel nacional porque es un solo sistema de gestión de calidad, si falla uno fallan todos los procesos de la institución, entonces teníamos dificultad en nuestro sistema de gestión de la calidad**; igualmente, se le cuestionó: Sírvase a decir al despacho sobre lo que sepa y le conste sobre el cumplimiento o no de la entrega del informe consolidado de auditoria internas al proceso de gestión de calidad del mes de mayo de 2022, al respecto esbozó: “Bueno quiero comentarles que nosotros desde la DIRECCIÓN

NACIONAL DE PLANEACIÓN, todos los años enviamos un cronograma con unas actividades a realizarse en cada una de las seccionales, en este caso también de la seccional Cúcuta; allí dentro de ese cronograma se tienen establecida unas auditorías internas a realizarse a los 16 procesos que conforma el sistema de gestión de la calidad y al total de las facultades que conforma nuestra institución, es así que en el mes de marzo yo envié a la seccional el cronograma de auditoría a realizarse en cada una de las seccionales con unas vigencias, y unos plazos esa vigencia era del 18 de abril al 6 de mayo, **con sorpresa me llevo ahora que fui a la seccional Cúcuta a verificar el estado del sistema y me doy cuenta que no se realizaron auditorias en la facultad de derecho y tampoco al proceso de internalización entonces dentro de la directriz dada en su momento no se cumplió con el alcance ni con los criterios de la auditoria frente al desarrollo de su ejecución la otra era frente al incumplimiento frente a las fechas establecidas en el cronograma frente a ese seguimiento como tal de las auditorias** no se cumplieron dentro de las fechas a tal punto que para el mes de septiembre se ve reflejado en el sistema de información que tenemos para administración del sistema el cierre de la auditoria como tal y estaba planeado para el 6 de mayo. Entonces ahí hubo una inconsistencia frente a los tiempos frente al desarrollo de las auditorias entonces tenemos incumplimiento frente al alcance del sistema frente a las auditorias y también frente a lo que era el tiempo de ejecución programados frente las auditorías internas como tal”

En cuanto al plazo para presentar el informe, el testigo adujo: “Frente a ese particular, si, frente a ese incumplimiento nosotros desde la dirección nacional de calidad hacemos reuniones mensuales de los coordinadores frente como está el SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD, en cada una de las seccionales, como era habitual en cada una de las reuniones siempre se pregunta cómo han ejecutado las actividades y allí cada uno de los coordinadores de calidad reflejan el estado o el cumplimiento de las mismas y a veces piden plazos para la ejecución de alguna actividad, **en este punto se le concedió porque por tiempo de que no podíamos ir a realizar las auditorias y ella como líder pidió un plazo frente a la ejecución, se le otorgó pero nunca damos un plazo máximo por más de 15 días para su terminación y cierre de las auditorias entonces allí**

independientemente se le dio un plazo correspondiente no se ejecutaron en su tiempo impidiendo ese seguimiento que se hace desde la dirección nacional; de igual forma, yo remito un correo el primero de junio preguntando el estado de la ejecución de la auditoria y no recibo ninguna respuesta por parte de la coordinadora seccional de Cúcuta entonces en la reunión de coordinadores se informa y se da un plazo de 15 días máximo para su ejecución el cual tampoco se da cumplimiento a estas fechas establecidas”

Por otra parte, le requirió “Informe al despacho si la demandada Claudia venia cumpliendo debidamente con la realización de las auditorias y su respectiva publicación en la forma y dentro de los términos que señalaba la dirección nacional de calidad por lo menos en el último año anterior al 16 de junio de 2022”, contestó: “Frente a las auditorias del 2022, se envía un cronograma en el cual se tiene una fecha y unos criterios de auditoria como tal el COORDINADOR DE CALIDAD tiene que ingresar al sistema de información registrarse, ahí los diferentes itinerarios a realizarse dentro de las auditorias, seleccionar los diferentes auditores que tengas las capacidades y cualidades y las destreza pertinente para el desarrollo de una auditoría interna dentro de ese grupo de auditores se seleccionaron auditores que tenían rato si proceso de auditar, o sea no tenían los conocimientos frescos frente al desarrollo de una auditoría interna y la mayoría de auditorías las asumió la coordinadora de calidad en su momento en el cual tiene que tener unos tiempos allí establecidos y apoyarse con su equipo auditor.

Dentro de las inconsistencias presentadas en el seguimiento se evidencia allí que las personas que estaban asignadas de algunas auditorias no se ejecutaron el cual va afectando directamente los procesos y también más grave aunque dentro del alcance del SISTEMA DE GESTIÓN, teníamos la facultad de derecho y que estamos certificados ante un ente externo como es EGS, que damos fe de que estamos haciendo procesos de auditora a todas las facultades no contábamos auditoria en la facultad de derecho, **entonces allí me llevo con gran sorpresa que estamos como institución no**

cumpliendo los requisitos de un ente certificador frente a nuestro alcance del sistema de gestión de calidad

Ese día pasaron varias situaciones irregulares que se pusieron en evidencia en el marco y en el pleno del comité y con atención a todos los asistentes del comité como es el incumplimiento de Claudia portillo en el cronograma de auditorías internas el informe debería estar cerrado y finalizado en la plataforma Cagua el 6 de junio de 22.

Respecto a la designación de los auditores, el señor GUILLERMO ALFONSO SCHOONEWOLF ACOSTA, aclaró que: “La designación de los auditores internos nosotros contamos con procedimiento establecido por el sistema de la gestión de calidad ese procedimiento la responsabilidad la hace el líder de la auditoria en este caso siempre **lo lidera la coordinadora seccional de calidad de cada una de las seccionales.**” (Las negrillas de la Sala)

En ese orden, es claro que la demanda incumplió gravemente con sus obligaciones como COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL, al no efectuar la dirección y control en el cumplimiento del Plan de Seguimiento y Evaluación de Objetivos, ello, al tener en cuenta que pese a estar bajo su dirección, no desplegó las gestiones necesarias para que su equipo de auditoria realizara la auditoria pertinente y la registrara en el sistema dispuesto para tal fin, pues como se evidenció tanto de las pruebas documentales, como de los testimonios practicados el informe correspondiente a mayo de 2022, tenía como plazo límite el 6 de junio de 2022; no obstante, para dicha data la demandada aún no había cerrado el proceso de auditoría.

Así las cosas, es evidente que la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, no dirigió en debida forma la planificación,

ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de la Calidad de la Universidad Libre, máxime que esta debía velar por la correcta ejecución del plan, en el cronograma establecido a nivel nacional, el cual fue comunicado a las seccionales, entre ellas la seccional de Cúcuta.

Igualmente, es claro que la demandada tenía pleno conocimiento de sus obligaciones como COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE LA SECCIONAL, de modo que, la manifestación realizada por la censura referente a adoptar una actitud maternal frente a terceros encargados de efectuar las auditorias no es de recibo, al respecto, se precisa que la demandada en su calidad de líder, debió cerciorarse de que su equipo auditor cumpliera a cabalidad con el desarrollo de las auditorias respectivas, así como de su registro dentro del plazo estipulado, aunado a que el brindar información errónea a su empleador, concerniente a afirmar que la auditoria si se realizó, cuando realmente no se había ejecutado es un comportamiento desleal que falta a la transparencia.

De conformidad con lo anterior, para esta Corporación es importante recordar lo señalado por el legislador en los artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales establecen:

“ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. *El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.*

ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. *De modo general, incumben al empleador obligaciones de*

protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.”

Lo anterior, se trae a colación con el fin de recordar que el contrato de trabajo presupone el cumplimiento recíproco de las obligaciones, el respeto mutuo, y la lealtad, buena fe y la fidelidad entre el trabajador y su empleador, con el objetivo de lograr que el desarrollo de la relación contractual, de tal manera que la misma se realice en forma pacífica, armónica, y primen en ella la confianza, y lealtad, motivo por el cual, se reitera, no es dable que la demandada haya mentido en el comité realizado el 16 de junio de 2022, respecto al cumplimiento del desarrollo de la auditoria de la cual tenía su dirección y control, cuando en el plano real era consciente de que la misma no se había cargado en el plazo estipulado.

Sobre este tópico, se resalta que a la demandada se le concedió un plazo adicional para cumplir con su obligación y cerrar el informe de auditoría que debió culminar el 6 de junio de 2022, no obstante, no cumplió con su función dentro del nuevo plazo concedido, aspecto que fue corroborado por el testigo GUILLERMO ALFONSO SCHOONEWOLF ACOSTA, frente a este tópico se reliva que la demandada cumplió con su obligación laboral hasta el mes de septiembre de 2022.

Por consiguiente, al analizar el caso puesto en consideración, la Sala encuentra que en efecto la demandada incurrió en la configuración de una justa causa de conformidad con lo señalado en los numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia, con lo establecido en el literal d) artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo, dado que

para esta Sala de decisión el incumplimiento efectuado por la señora CLAUDIA XIMENA PORTILLO PÉREZ, en la gestión de calidad, lo cual tiene incidencia directa no solo con el Sistema de Gestión de la Calidad de la Seccional de Cúcuta, sino además a nivel nacional, lo cual podría repercutir en la certificación de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, situación de alta importancia para establecer la organización y mejoramiento de los estándares de calidad, así como el cumplimiento de los requisitos de diferentes procesos de acreditación de los campus.

En consecuencia, se considera acertada la decisión adoptada por el operador judicial, al autorizar el levantamiento del Fuero Sindical de que goza la demandada como Suplente de la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INTITUCIONES DE EDUCACIÓN-SINTIES, y a su vez, autorizar a la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD LIBRE, a realizar el despido de la señora CLAUDIA XIMENA PÉREZ, por la configuración de una justa causa.

Así las cosas, se confirmará en su integridad la sentencia apelada, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta.

Queda así agotada la competencia funcional de la Sala. Costas de la instancia, a cargo de la parte demandada y a favor de la parte demandante, ante la no prosperidad del recurso de apelación, fíjense como agencias en derecho la suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

En mérito de lo expuesto, la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de junio de 2023, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en segunda instancia, a cargo de la parte demandada vencida en recurso y a favor de la parte demandante. Fijense como agencias en derecho la Suma de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: Esta sentencia deberá ser notificada a través de EDICTO, atendiéndose los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Los Magistrados,



DAVID A. J. CORREA STEER.



NIDIAM BÉLEN QUINTERO GELVES

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Andrés Serrano Mendoza', with a large, stylized flourish at the end.

JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA