REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL - CALI

SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE	DIEGO HERNÁN GONZALEZ QUIJANO
DEMANDADO	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI VINCULADO: SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI “SIPRUSACA”
RADICACIÓN	76001310500520140064102
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA CONDENATORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 445

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS,** en asocio de sus homólogos integrantes de la Sala de Decisión Laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA** se constituyeron en audiencia pública, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del C.P.T y de la S.S., modificado por los artículos 21 de la Ley 712 de 2001 y 3º de la Ley 1149 de 2007, con el objeto de resolver el recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI contra la sentencia condenatoria No. 227 del 15 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, dentro del presente proceso especial de fuero sindical, providencia que fue aclarada en Auto No. 2021 de la misma fecha.

SENTENCIA No. 309

I. ANTECEDENTES

DIEGO HERNÁN GONZALEZ QUIJANO, mediante apoderado judicial, instaura demanda especial de **FUERO SINDICAL**, acción de reintegro, contra la **UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI,** con el fin de que se declare que fue desvinculado de forma "ilegal" por cuanto no se solicitó la autorización judicial para el levantamiento del fuero sindical del que gozaba a la fecha de terminación del contrato de trabajo, por pertenecer a la junta directiva del sindicado SIPRUSACA, en consecuencia, se ordene su reintegro sin solución de continuidad con el pago de salarios.

HECHOS RELEVANTES

El apoderado judicial del demandante fundamentó las pretensiones en los siguientes hechos:

Que el demandante empezó a trabajar como docente en la Universidad Santiago de Cali, desde el 6 de agosto de 1989 y, que, el 21 de julio de 2008 suscribió un contrato de trabajo "mal denominado por labor determinada" cuando en realidad fue a término fijo; que el vencimiento del primer contrato de trabajo sería el 30 de noviembre de 2008, pero este se prorrogó por cada periodo académico en forma ininterrumpida hasta el 8 de julio de 2014, en razón a un acuerdo entre el sindicato SIPRUSACA y la demandada para proteger el fuero sindical de los directivos de la junta directiva de dicha organización sindical; que se encuentran afiliados a SIPRUSACA y hacían parte de su junta directiva al momento de ser desvinculado por la entidad demandada.

CONTESTACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

Su apoderada judicial se opuso a las pretensiones de la demanda porque el demandante no ostenta la calidad de aforado y no era

necesaria la solicitud de levantamiento de fuero sindical y, que, dijo la terminación del contrato a término fijo se dio por el cumplimiento del plazo pactado. Señala que es cierto la vinculación laboral del actor y acepta que la contratación fue por término fijo, el cual se prorrogó hasta que se notificó con más de 60 días de anticipación que el contrato no sería renovado; que no es cierto que el actor perteneciera a la junta directiva de SIPRUSACA porque desde octubre del año anterior a su desvinculación se eligió nueva junta directiva y el demandante no fue escogido.

El sindicato SIPRUSACA afirma que el demandante era uno de los vocales de la junta directiva al 8 de julio de 2014 cuando fue desvinculado en forma ilegal.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia ordenó a la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI a reintegrar al demandante a un cargo de igual o superior jerarquía a partir del 9 de julio de 2014, con el pago de salarios y aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión. Señaló que se demostró que el demandante sí estaba amparado por fuero sindical y que, los contratos suscritos con la demandada lo fueron a término fijo y su desvinculación no se produjo por el vencimiento del término.

III. RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la demandada interpone el recurso de apelación y manifiesta que en la fijación del litigio no es estableció la discusión de la modalidad contractual del demandante y, el despacho hace una revisión de los contratos y una mala interpretación de ellos estableciendo que los contratos fueron prorrogados ya no por los periodos que fueron pactados sino por periodos diferentes por haberse prorrogado por más

de tres periodos por un término inferior a un año siendo contrato a término fijo, modalidad esta que la universidad acepta, sin embargo, si el juzgado llega a la conclusión que los contratos tenían que ser por el término de un año tenía que haber contado los términos para establecer una fecha de terminación y verificar si corresponde a la misma en que la universidad terminó el contrato, pues de lo contrario haría falta una indemnización por terminación sin justa causa que equivale a lo que faltare para cumplir el término y no procede el reintegro.

Aduce que de acuerdo a la jurisprudencia y el Ministerio del Trabajo, en los contratos a término fijo no es necesario realizar la solicitud de levantamiento de fuero, citó las sentencia T162-09, CSJ 3142 del 25 de marzo de 2009 y los conceptos del ministerio 117837 del 15 de julio de 2014. Que se debe tener en cuenta que a pesar que los contratos digan que es prórroga, en realidad no corresponde a prórrogas pues existe una fecha de inició y una de terminación, había interrupciones porque la universidad sale a vacaciones y los empleados ya no están vinculados porque no hay actividad académica, interrupción que generan que no sean prórrogas sino otro contrato.

Que cuando el juzgado considera que el actor tenía la calidad de aforado porque hacía parte de la junta directiva del sindicato, de acuerdo a la revisión de las certificaciones que aportó el Ministerio del Trabajo, pero no tuvo en cuenta o dejó de valorar las certificaciones en las que no aparece el demandante en la junta directiva, esto porque en el sindicato SIPRUSACA hay dos juntas disputándose la titularidad y la universidad solo reconoce la junta integrada por trabajadores activos, además los cambios de la junta directiva se da en el mes de octubre de 2013 cuando ya no empieza a figurar el demandante, por lo que en su sentir no le ampara el fuero sindical. A lo que se suma que en el expediente no obra certificación de 2014 que indique que para esa fecha el demandante hacía parte de la junta directiva o si quiera estuviera afiliado al sindicato.

Que el juez adicionó condenas que no se pidieron en la demanda como lo es el pago a la seguridad social y la indexación.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

Su apoderada judicial reiteró y amplió los argumentos expuestos en el recurso de apelación para solicitar que se revoque la sentencia de primera instancia. Insiste en que el proceso se debe suspender por existir pleito pendiente al estar en curso un proceso en el que se discute la legalidad de la junta directiva de SIPRUSACA nombrada el 11 de octubre de 2013.

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

La mandataria judicial del actor solicita que se confirme la sentencia de primera instancia.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

La Sala debe resolver i) si el demandante DIEGO HERNÁN GONZALEZ QUIJANO se encontraba amparado o no por la garantía de fuero sindical al 8 de julio de 2014, fecha en la cual la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI lo desvinculó como trabajador, de ser así; iii) si la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI debía contar con autorización previa del Juez laboral para despedir al demandante de acuerdo a la modalidad contractual establecida por el juez, esto es, contrato de trabajo a término fijo y; iii) si era procedente por parte del juez condenar al pago de aportes a la seguridad social en salud y pensión, así como la indexación

de los salarios dejados de percibir, pues en sentir de la recurrente no fueron solicitados en la demanda. Así como tampoco se estableció la discusión de la modalidad contractual.

DE LA GARANTÍA DEL FUERO SINDICAL

La jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional han dicho que la terminación unilateral del contrato es una facultad que tiene una parte, tanto el empleador como el trabajador, de extinguir unilateralmente la convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones. Además, han sostenido que dicha facultad de terminación está supeditada a la configuración de una de las causales del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 406 del CST establece que están amparados por el fuero sindical, entre otros "*c) 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*".

Por su parte, el artículo 410 ibidem prevé que son justas causas de despido de un empleado aforado, previa autorización del juez del trabajo, las siguientes: (i) la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y (ii) las causales previstas en los artículos 62 y 63 del CST, que son las causales que pueden ser alegadas por el trabajador y el empleador para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical[1]. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señaló que *"se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión"*[2]. En este sentido, el artículo 405 del CST, lo definió como *"la garantía de 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"*[3].

Una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el sindicato[4].

A su turno, los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- reconocen abiertamente el derecho que asiste a todas las organizaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo. Esta prerrogativa de igual forma se otorga a todas las agremiaciones sin discriminación alguna y sin importar si pertenecen a los sectores privado o público. Dichos convenios han sido objeto de análisis por la Corte Constitucional, que en diversas decisiones ha sostenido que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido

[1] Corte Constitucional, Sentencia T-555 de 2000.
[2] Constitución Política de Colombia, artículo 39.
[3] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 405. Cfr. El artículo 406 del CST señala quienes son los trabajadores que ostentan el fuero sindical.
[4] Corte Constitucional Sentencia C-965 de 2011

estricto por tratarse de convenios que consagran derechos humanos cuya limitación está prohibida en estados de excepción, en los términos del artículo 93 de la Constitución Política[5].

En el marco de la interpretación del Convenio 87, el Comité de Libertad Sindical ha decantado una doctrina de reglas, en cuanto a que: (i) los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente y de hacerlo incluso de manera simultánea a uno de industria y uno de empresa (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) así mismo, pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes ibídem), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y tiene el derecho a la negociación colectiva, así sea de carácter minoritario, a quienes no se les puede impedir la concertación por las acciones de las asociaciones mayoritarias (Decisiones 545, 1387 a 1393).

DEL CASO CONCRETO

En cuanto a la calidad de aforado del demandante DIEGO HERNÁN GÓNZALEZ QUIJANO se tiene que, a folios 217 a 219 del PDF1 obra la constancia de depósito de cambios de la junta de directiva de la organización sindical SIPRUSACA, ante el Ministerio del Trabajo el 20 de noviembre de 2013 en donde Luz Kary Cuesta, Inspectora de Trabajo de la Dirección Territorial del Valle del Cauca, indica que la junta directiva de dicho sindicato está integrada, entre otros, por DIEGO HERNAN GONZALEZ Q. como presidente; igualmente a folio 137 milita la certificación expedida por el Ministerio del Trabajo el 22 de enero de 2015, en la que indica que sobre el sindicato SIPRUSACA figura lo siguiente: "*Deposito Número 001535 con fecha 23/10/2013, el señor Diego Hernán aparece en calidad de presidente. Deposito Número*

[5] Corte Constitucional Sentencias C-401-2005, C- 1491-2000 y C- 551-2003.

001672 con fecha 20/11/2013, el señor Diego Hernán aparece en calidad de presidente. Deposito Número 2014000551 con fecha 03/03/2014, el señor Diego Hernán aparece en calidad de Vocal. Deposito Número 201400899 con fecha 09/04/2014, el señor Diego Hernán aparece en calidad de Vocal. Deposito Número 2014001436 con fecha 10/06/2014, el señor Diego Hernán aparece en calidad de Vocal".

La conformación de la junta directiva en la que figura el demandante como presidente del sindicato fue informada a la demandada el 6 de noviembre de 2013, tal y como se evidencia a folios 20 y 21 del PDF01, cumpliendo así con la exigencia establecida en el artículo 371 del C.S.T.. Y, a folio siguiente figura la comunicación del 10 de julio de 2014 informando a la universidad demandada la reestructuración aprobada por la junta directiva de SIPRUSACA, en la que figura el actor como Vocal.

De lo anterior se evidencia que, el demandado sí tiene la calidad de aforado en los términos del artículo 406 del C.S.T. para la fecha de su desvinculación el 8 de julio de 2014, calidad que contrario a lo que afirma la recurrente fue aceptada y reconocida por la misma demandada desde época anterior a la terminación del contrato, por cuanto de los contratos de trabajo obrantes a folios 33 a 39 del PDF01, suscritos desde el 1° de diciembre de 2008 hasta el 5 de julio de 2013, se observa en el encabezado lo siguiente:

> PRORROGA AL CONTRATO DE TRABAJO POR LABOR DETERMINADA PARA DOCENTES CON CONTRATO POR LABOR DETERMINADA, AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL SEGÚN ART. 406 LIT. c) FIRMADO ENTRE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI Y **GONZALEZ QUIJANO DIEGO HERNAN.**

Ahora, si bien, es cierto tal y como lo indica la recurrente se observa en el expediente de acuerdo a las certificaciones del Ministerio del Trabajo, la existencia de otra junta directiva del sindicato SIPRUSACA, la Sala considera que ello no desvirtúa la calidad de aforado del actor que fue demostrada con las pruebas reseñadas anteriormente, toda vez que en este proceso especial de fuero sindical no se discute qué junta debe

prevalecer sobre la otra, pues tal conflicto sería objeto de un proceso distinto. En cuanto a la suspensión del proceso por pleito pendiente o prejudicialidad que solicita en los alegatos la recurrente, la Sala le aclara a la mandataria judicial que tal petición como ella misma lo indica, ya fue resuelta por el juzgado de conocimiento y fue denegado el recurso de apelación interpuesto contra dicha decisión, que fue confirmada por este Tribunal en el Auto No. 109 del 31 de mayo de 2023.

En cuanto al problema jurídico de si la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI debía contar o no con la autorización previa del Juez laboral para despedir al demandante de acuerdo a la modalidad contractual establecida por el juez, esto es, contrato de trabajo a término fijo, modalidad que fue aceptada por la demandada al contestar la demanda, definida así por el juez y que no fue objeto de apelación; la Sala considera que sí estaba en la obligación de solicitar la autorización del juez laboral, tal y como lo concluyó el a quo. Lo anterior se dice por las siguientes razones:

Al aplicar el artículo 46 del C.S. del T., el contrato de trabajo del demandante no se le dio por vencimiento del término ya que el plazo no lo fue el 8 de julio de 2014 porque no se efectuó la prorroga en los términos señalados en el numeral 2 de la referida norma que señala

> "*si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos* ***iguales o inferiores****, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente*".

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998 señaló que el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en

capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas.

Y, sobre el contrato de trabajo a término fijo manifestó que el acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador está restringido por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; el alto tribunal de justicia señaló que, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, las cuales están supeditadas a las disposiciones del artículo 46 del C.S.T., que establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contrato.

Del contrato de trabajo y sus prorrogas obrantes a folios 33 a 39 del PDF01, se observa el primer contrato suscrito el 21 de julio de 2008 y sus siete (7) prorrogas así:

CONTRATOS	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DÍAS	MESES
C. INICIAL	21/07/2008	30/11/2008	133	4,43
1 PRORROGA	1/12/2008	30/05/2009	181	6,03
2 PRORROGA	1/06/2009	12/10/2009	134	4,47
3 PRORROGA	25/02/2010	6/06/2010	102	3,40
4 PRORROGA	7/07/2010	7/07/2011	366	12
5 PRORROGA	8/07/2011	8/07/2012	367	12
6 PRORROGA	9/07/2012	8/07/2013	365	12
7 PRORROGA	9/07/2013	8/07/2014	365	12

En los expuesto, se evidencia que se infringió la disposición referida, toda vez que, la prórroga inicial del contrato de trabajo a término fijo suscrito entre DIEGO HERNÁN GONZÁLEZ QUIJANO y la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI debió ser por 133 días como lo fue el primer contrato celebrado desde el 21 de julio de 2008 al 30 de noviembre de 2008 o un periodo inferior, pero la prórroga sobrepasó ese límite en 48 días, pues fue pactado en 181 días entre el 1° de diciembre de 2008 al 30 de mayo de 2009; lo que conlleva a indicar que, el contrato no fue terminado por vencimiento del plazo, en consideración a que este no venció el 8 de julio de 2014, sino que su vencimiento era el 3 de

enero de 2015 de acuerdo a las prórrogas que en realidad se debieron dar, tal y como se observa en el siguiente cuadro, de acuerdo a lo que dice la Ley:

CONTRATOS	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DÍAS	MESES
C. INICIAL	21/07/2008	30/11/2008	133	4,43
1 PRORROGA	1/12/2008	12/04/2009	133	4,43
2 PRORROGA	13/04/2009	23/08/2009	133	4,43
3 PRORROGA	24/08/2009	3/01/2010	133	4,43
4 PRORROGA	4/01/2010	3/01/2011	365	12
5 PRORROGA	4/01/2012	3/01/2013	366	12
6 PRORROGA	4/01/2013	3/01/2014	365	12
7 PRORROGA	4/01/2014	3/01/2015	365	12

No le asiste razón a la recurrente cuando indica que lo establecido en los documentos en realidad no corresponde a prórrogas porque había interrupciones cuando no había actividad académica, lo que generan que no sean prórrogas sino otro contrato, por cuanto son los mismos documentos que establecen la prórroga del primer contrato de trabajo celebrado entre las partes, a lo que se suma el hecho que desde la cuarta prórroga no existió interrupciones como equivocadamente lo aduce la apelante.

Entonces, al no efectuarse la prórroga como lo establece la ley se desnaturalizó el contrato de trabajo a término fijo del demandante, por tanto, al encontrarse éste amparado por fuero sindical se debió solicitar permiso al juez laboral para despedirlo, tal y como lo concluyó el juez.

Por otro lado, a la misma conclusión llegaríamos si en gracia de discusión analizamos los contratos de trabajo, a los que se les llamó "*contrato individual de trabajo por labor determinada para docentes*" a los cuales en realidad no se le podía dar la connotación del artículo 46 C.S.T. por cuanto estos tienen las características del vencimiento del período académico, realidad fáctica diferente a la probada en el expediente, esto es, que estamos ante un contrato de trabajo a término indefinido al no establecerse las características del contrato de obra o

labor y, por lo tanto, se ha debido solicitar el permiso al juez para despedir al trabajador.

Respecto a este mismo asunto y contra la misma demandada Universidad Santiago de Cali, ya se ha tenido oportunidad de pronunciarse este Tribunal, en sentencia No. 182 del 29 de agosto de 2017, proferida por el magistrado ponente Ariel Mora Ortiz en la Sala conformada con los magistrados Aura Esther Lamo Gómez y Luis Gabriel Moreno Lovera, en la que se ordenó el reintegro del docente demandante dentro del proceso con radicación 76001310501420140070901; providencia contra la cual la demandada interpuso acción de tutela, siendo negada por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia STL16205-2017 del 27 de septiembre de 2017 magistrada ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo, con el siguiente argumento:

> "***la decisión haya sido caprichosa e inconsulta; por el contrario, no puede perderse de vista que el trámite cuestionado se adelantó con una base jurídica, el estudio detallado de las pruebas, la verificación de los supuestos fácticos y la percepción razonable del colegiado convocado que lo llevó a concluir que la terminación del contrato de trabajo fue injusta, dado que no había fenecido el plazo de su expiración, por lo cual advirtió que se hacía necesario el permiso de la autoridad judicial para proceder con la ruptura del vínculo***." (Negrillas y subrayas fuera de texto)

Por último, frente a la condena al pago de aportes a la seguridad social en salud y pensión, así como la indexación de los salarios dejados de percibir, ordenados por el juez y que la recurrente alega no fueron solicitados en la demanda, la Sala considera que son procedentes por cuanto son la consecuencia y se derivan del reintegro ordenado. Además, el juez de instancia cuenta con las facultades extra y ultra petita establecidas en el articulo 50 del C.P.T. y de la S.S. para ordenar su pago.

Similar argumento se arguye con relación a que no se estableció la modalidad contractual en la fijación del litigio, máxime cuando pensar lo contrario equivaldría a desconocer el principio clásico *iura novit curia*, traducido comúnmente como “el juez conoce el derecho”, que le permite a un juez determinar el derecho aplicable a una controversia sin considerar las normas invocadas por las partes.

Costas en esta instancia a favor del demandante DIEGO HERNÁN GONZÁLEZ QUIJANO y en contra de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI; fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

V. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada No. 227 del 15 de agosto de 2023, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, dentro del presente proceso especial de fuero sindical, providencia que fue aclarada en Auto No. 2021 de la misma fecha.

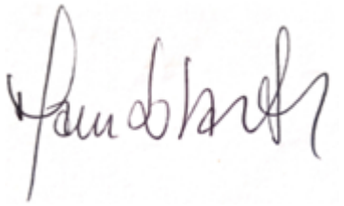
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor del demandante DIEGO HERNÁN GONZÁLEZ QUIJANO y en contra de la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI; fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO: NOTIFICAR esta providencia por edicto de conformidad con lo preceptuado en el artículo 41, literal D, numeral 3º del C.P.T y de la S.S..

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma después de leída y aprobada por los que intervinieron.

Los magistrados,

GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO

ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:
German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **0ae427ba6910ed8dbfc86c0c9f9247dd73909bafda68e1a07db2e5494459f464**
Documento generado en 31/10/2023 04:34:23 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica