

TEMA: DEBER DEL EMPLEADOR DE MANIFESTAR EL MOTIVO DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO - la única exigencia respecto a la manifestación de la causal de terminación, es que se aduzca "en el momento de la extinción" del vínculo, en forma clara e inequívoca./

TESIS: (...) al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adoptó su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación; correspondiéndole al juez laboral verificar que las situaciones fácticas se materializaron y determinar si constituyen justa causa para dar por terminado el vínculo, de acuerdo a las causales previstas para tal efecto en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regule la relación laboral. (...) el requisito para alegar la causa legal de terminación, es que se efectúe "en el momento de la extinción", sin que se impongan otras condiciones respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es, que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca recordando que resulta plausible que se aduzca la justificación así: "...a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho. (...) "aun cuando la misiva resulta útil para identificar las razones que llevaron al despido, este elemento probatorio por sí solo no es capaz de demostrar la existencia de los hechos u omisiones allí invocados, por lo que es necesario que se complemente con otros medios de convicción, dado que dicha carta no es más que el acto formal mediante el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación, sus causas y fundamentos". (...) el empleador demandado no incurrió en falencia alguna, por el hecho de haber citado en la carta de despido, solamente el fundamento normativo en el que se adecúa la conducta endilgada al trabajador, pues no hay duda sobre la ocurrencia del hecho, al acudirse a otros medios de convicción, como el acta de descargos (...).

M.P. MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 28/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
Rama Judicial del Poder Público



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintiocho (28) de julio de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **LUIS FERNANDO CHICA BETANCUR**
Demandado : **MERCANTIL AUTOMOVILIARIA S.A. MERCOVIL**
Radicado : **05001 31 05 003 2018 00565 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – Indemnización por despido sin justa causa -.
Decisión : Revoca decisión condenatoria de Primera Instancia
Sentencia No : 146

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL, CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se condene al reconocimiento y pago de **indemnización por despido injusto, indexación, costas** procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el Luis Fernando Chica Betancur prestó servicios en forma subordinada para Mercóvil, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 1° de junio de 2012 hasta el 5 de junio de 2018, como Técnico Mecánico Tipo A en el proyecto Hidroituango; la demandada canceló de manera ilegal e injusta el contrato, ya que **en la comunicación entregada no se exponen los móviles, motivos o causas de la terminación, con circunstancias de tiempo, modo y lugar que llevaron a la empresa a tomar la decisión**; en la citación a descargos previa al despido, de fecha 24 de mayo de 2018, tampoco se indicaron los hechos que daban lugar al procedimiento, pues solo fue citado para dar explicación por presunto incumplimiento en los procesos; refiere a que días previos al despido, el empleado Daniel Rendón, efectuó comentarios desobligantes respecto a la terminación de un contrato civil que tenía el demandante con la empresa Mercóvil, con una camioneta, motivo por el cual, a la hora del almuerzo del día 20 de mayo de 2018, le reclamó al señor Daniel por su actitud disociadora, sin que existiera contacto o agresión física, lo que hizo fue solicitarle respeto, mostrando su inconformidad e indignación frente a aquella actitud.

Respuesta a la demanda:

MERCÓVIL a través de apoderado judicial, aceptó la existencia del contrato de trabajo, el cargo y funciones desempeñadas por el demandante; sostiene que la terminación del vínculo estuvo fundamentada en una justa causa, en la que incurrió el demandante, falta que fue expresamente señalada en la carta de finalización del contrato laboral, conforme a la cláusula cuarta; en el acta de descargos se da cuenta del conocimiento que tenía el actor, sobre el motivo de la citación a esa diligencia, de la gravedad de la falta cometida y sus implicaciones; agrega que el hecho de no haberse podido dar el maltrato físico, por la intervención de terceros, no le quita realidad, ni gravedad a lo sucedido, sin que nadie esté legitimado para hacer justicia por su propia mano, en forma violenta.

Sentencia de Primera Instancia:

El **Juzgado Tercero Laboral** del Circuito de Medellín, declaró la existencia de un **contrato de trabajo** entre las partes, entre el 1° de junio de 2012 y el 5 de junio de 2018, el cual fue **terminado de manera injusta** y unilateral por la demandada MERCÓVIL, condenándola a pagar la suma de **\$9.666.034 por concepto de indemnización por despido sin justa causa**, en favor del señor Luis Fernando Chica Betancur, suma que deberá indexar desde la fecha de terminación del contrato de trabajo, hasta el día del pago efectivo; impuso Costas a cargo de la demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.816.000 en favor del demandante.

Recursos de Apelación:

El **apoderado de MERCÓVIL** solicita se revoque la Sentencia de Primera Instancia y se absuelva a la demandada, afirmando que el hecho del comportamiento del demandante es cierto y está evidenciado, siendo aceptado por el señor Luis Fernando desde la diligencia de descargos; siendo carga del empleador enterar al trabajador sobre la causa que motiva la terminación del contrato de trabajo, finalidad que fue cumplida a través de diferentes medios, como la citación a diligencia de descargos donde se indica el motivo, el acta de descargos está firmada por él, la confesión de haber conocido el hecho como motivador de la terminación y su aceptación sobre los malos tratos de palabra y de obra dados a un compañero, garantizándose la lealtad con el trabajador respecto al conocimiento de la causa, falta que está prevista y fue anunciada al demandante en la carta de despido, donde se cita la norma, la agresión al compañero y malos tratos verbales, como también en los medios ya citados.

Por su parte, el **apoderado del demandante** solicita se modifique la cuantía de la condena impuesta, teniendo en cuenta que en la liquidación de prestaciones sociales aparece el salario por valor de \$3.903.831.

Alegatos de conclusión:

Los apoderados de las partes reiteraron argumentos expuestos en el trámite de la primera instancia y al sustentar el recurso de apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación; de conformidad con lo establecido de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose si MERCÓVIL cumplió con el deber de manifestar al demandante, al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, la causal o motivo de esta determinación. En caso de confirmarse la decisión, se revisará si hay lugar a modificar el valor de la condena impuesta.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones:

Se encuentra por fuera de discusión, que entre el señor Luis Fernando Chica Betancur y MERCÓVIL, existió un contrato de trabajo con fecha de inicio el 1° de junio de 2012 y que fue terminado por el empleador mediante comunicación del 5 de junio de 2018, invocando una justa causa; debiéndose verificar si como afirma el apoderado de la demandada, se cumplió con el deber de informar al trabajador, la causal o motivo de la decisión de finalizar en forma unilateral el contrato de trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo define cuáles son las **justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, por parte del empleador**, especificando en el numeral 6° del literal a) del artículo 62, que **procede por cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador**, de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibídem; veamos:

“...ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...)

6. Cualquiera 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...** (Negritas fuera de texto).

Para dar por terminado el contrato de trabajo, **el empleador debe cumplir con el deber de manifestar el motivo de la decisión, al momento de la terminación**, según lo establecido en el **artículo 66** ibídem; así:

“...ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION. <Artículo modificado por el párrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> **La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación.** Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos...” (Negritas fuera de texto).

Respecto a la carga de la prueba en estos casos, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencias SL5374 de 2019 Radicado 78276 y Radicado 32568 de 2008,** precisó que **cuando el trabajador pretende una indemnización como consecuencia de un despido injusto,** que este afirma existió, **le corresponde demostrar que fue despedido y al empleador, que las causas aducidas para hacerlo evidentemente ocurrieron.**

Sobre este tema, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencias SL1511-2020, SL525-2020 y SL5374-2019,** entre otras, tiene señalado que al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adoptó su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación; correspondiéndole al juez laboral verificar que las situaciones fácticas se materializaron y determinar si constituyen justa causa para dar por terminado el vínculo, de acuerdo a las causales previstas para tal efecto en la ley, el contrato de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regule la relación laboral.

A su vez, en **Sentencia SL783-2013**, precisó que el requisito para alegar la causa legal de terminación, es **que se efectúe "en el momento de la extinción", sin que se impongan otras condiciones respecto de la manera como debe expresarse la causa**, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es, **que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca**; recordando que resulta plausible que se aduzca la justificación así:

"...a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita.

b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa.

c) Manifestando el hecho, pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo, no invalida la justa causa..." (Negritas fuera de texto).

Y en **SL3482-2021** reiterando SL1680-2019, señaló que aun cuando **la misiva** resulta útil para identificar las razones que llevaron al despido, este elemento probatorio por sí solo no es capaz de demostrar la existencia de los hechos u omisiones allí invocados, por lo que **es necesario que se complemente con otros medios de convicción**, dado que **dicha carta no es más que el acto formal mediante el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación, sus causas y fundamentos.**

En el caso bajo análisis, el Juzgado de Primera Instancia consideró que la carta mediante la cual Mercóvil comunicó al demandante la finalización del contrato laboral, no anuncia en forma concreta y aclara la causa del despido, no hay descripción de la situación, pues solo refiere a normas, sin que explique circunstancias de tiempo, modo y lugar, incumpliendo el deber de dar las explicaciones en la carta de despido.

No obstante, de acuerdo a la jurisprudencia antes citada del Órgano de Cierre de la especialidad laboral, la única exigencia respecto a la manifestación de la causa de la terminación, es que se aduzca *"en el momento de la extinción"* del vínculo, eso sí, en forma clara e inequívoca y una de las formas de dar cumplimiento a este requisito, se logra ***citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho.***

Encontrando esta Judicatura que, en la misiva del 5 de junio de 2018, Mercóvil cumplió con informar al señor Chica Betancur, que la decisión de dar por terminada la vinculación, con justa causa, se adoptaba según cláusula cuarta del contrato de trabajo, numerales 2, 5 y 8 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, artículos 72 y 81 del Reglamento Interno de Trabajo, en los siguientes términos:

Medellín, 05 de junio de 2018

Señor (a)
LUIS FERNANDO CHICA BETANCUR
C.C. 71.750.491
Medellín

Me permito informarle que la compañía ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo suscrito con usted con justa causa, a partir de hoy 05 de junio de 2018, Según **CLÁUSULA CUARTA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Contrato individual de trabajo

CLAUSULA CUARTA: Son estas causas para dar por terminado el Contrato, de manera unilateral por parte del EMPLEADOR: b) Las estipuladas en los artículos 6o. y 7o. del Decreto 2351/65, en las demás disposiciones concordantes y posteriores y, además, por parte del EMPLEADOR, las siguientes faltas que las partes aceptan calificar desde ahora como graves: 1) Atemorizar, coaccionar o intimidar a uno o varios compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Compañía y en general las desavenencias de estas mismas personas aún fuera del lugar del trabajo, siempre y cuando ellas afectaren el normal desenvolvimiento del mismo.

Código sustantivo de trabajo

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. POR PARTE DEL PATRONO:

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Reglamento interno de trabajo

ARTÍCULO 72. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, absteniéndose de realizar actos que puedan lesionar la integridad moral o física de las personas o vulnerar su intimidad o ejercer en su contra actos de coacción para obtener favores o provechos indebidos.

ARTICULO 81. JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

A. POR PARTE DEL PATRONO:

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el Empleador, los miembros de su familia, el personal directo o los compañeros de trabajo.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58o. y 60o. del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Por lo expuesto le solicito se sirva pasar la caja de la compañía a reclamar el valor de sus prestaciones sociales.

Atentamente,



MANUELA GOMEZ DE LA ROSA
Analista Desarrollo Humano



LUIS FERNANDO CHICA BETANCUR
Empleado

Concatenando el contenido de la carta de terminación, con el acta de descargos de fecha 28 de mayo de 2018, lo cual es procedente para verificar la ocurrencia de los hechos u omisiones invocados, nos encontramos con que, al trabajador se le puso de presente el contenido de la cláusula cuarta del contrato de trabajo literal b) numeral 1), se le indagó si conocía el reglamento interno de trabajo y respondió que sí; igualmente, **¿usted sabe el motivo por el cual fu citado a estos descargos?** y **expuso:**

“...Si. El martes 15 de mayo, el día que llegué a la obra, el señor Daniel Rendón, él empieza con un tema de las camionetas ... entonces él empezó a decir que este man haciendo comentarios mal intencionados, diciéndole al jefe que yo no quiero entrar. Yo le dije que me dejara quieto, que yo con él no quería nada y me fui de ahí a abrir el carro ... siguió diciendo que yo era el chismoso ... En ese momento en que este señor ya se mete conmigo, grave error, **yo saco la palanca de fuerza, yo lo amenazo con ella, yo pensé en tirársela ... yo la alcé con la palanca en la mano y le digo no me moleste que yo no soy Gustavo ... entonces yo tiro la palanca al suelo y me le fui a pegarle. Le doy gracias a Dios que Felipe y Leo estaban ahí y me retiraron ... Me llevaron por allá donde parquean los carros, llegaron los de seguridad física y dos soldados ... Eso fue lo que pasó, fue algo de convivencia, yo le doy gracias a Dios que no lo agredí físicamente, en ese mismo día me sacan de la obra. Allá no permiten la agresión física ... ¿Cómo crees que quedó la compañía ante el Consorcio y de las personas de seguridad después del comportamiento de ustedes? Me imagino que muy mal, porque me han llamado operarios y si debe haber quedado muy mal la empresa, yo soy consciente y siempre he dicho que toda acción tiene una reacción y unas consecuencias...” (Negritas fuera de texto).**

Sin que en este proceso se discuta la ocurrencia de la conducta endilgada al demandante por su empleador, al momento de finalizar el vínculo laboral, calificada por las partes como falta grave que da lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, conforme a la

cláusula cuarta contrato de trabajo -referente a 1) *Atemorizar, coaccionar o intimidar a uno o varios compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Compañía y en general las desavenencias de estas mismas personas aún fuera del lugar de trabajo, siempre y cuando ellas afectaren el normal desenvolvimiento del mismo; conducta cuya ocurrencia aparece acreditada en este proceso, según se desprende de la manifestación misma del ex trabajador en la diligencia de descargos antes transcrita y que claramente se subsume en el presupuesto normativo, esto es, atemorizar, coaccionar o intimidar a uno o varios compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Compañía.*

Reiterándose que el empleador demandado no incurrió en falencia alguna, por el hecho de haber citado en la carta de despido, solamente el fundamento normativo en el que se adecúa la conducta endilgada al trabajador, pues no hay duda sobre la ocurrencia del hecho, al acudir a otros medios de convicción, como el acta de descargos, lo cual es viable; asistiéndole razón en este sentido al apoderado de la demandada, al sustentar el recurso de Apelación.

Por las anteriores razones, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **revocar** la Sentencia de Primera Instancia; en su lugar, se absolverá a MERCOVIL de las pretensiones formuladas en su contra por el señor Luis Fernando Chica Betancur.

COSTAS:

Se condenará en Costas en ambas instancias a cargo del demandante Luis Fernando Chica Betancur, al haberse revocado la Sentencia de Primera Instancia y en favor de la demandada MERCOVIL, anotándose que las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) a cargo del señor Chica Betancur y en favor de la demandada; de conformidad con lo establecido en el numeral 4° del artículo 365 y artículo 366 del Código General del Proceso y Acuerdo 10554 del 5 de agosto de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **REVOCA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; en su lugar, se **ABSUELVE** a MERCOVIL de las pretensiones formuladas en su contra por el señor LUIS FERNANDO CHICA BETANCUR; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se CONDENA en Costas en ambas instancias a cargo del demandante Luis Fernando Chica Betancur y en favor de la demandada MERCOVIL; las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el Juzgado; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000) a cargo del señor Chica Betancur y en favor de la demandada; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL**

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **LUIS FERNANDO CHICA BETANCUR**
Demandado : **MERCANTIL AUTOMOVILIARIA S.A. MERCOVIL**
Radicado : **05001 31 05 003 2018 00565 01**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – Indemnización por despido sin justa causa -.
Decisión : Revoca decisión condenatoria de Primera Instancia
Sentencia No : 146

FECHA SENTENCIA: 28 de julio de 2023

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Fijado hoy martes 1º de agosto de 2023 a las 8:00 Am Desfijado hoy martes 1º de agosto de 2023 a las 5:00 Pm

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario