

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO VEINTIDÓS CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., dieciocho (18) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Ref: Exp. No. 110014003-022-2020-00773-00

Se decide la acción de tutela interpuesta por el señor Azael Roldan Balseiro Blanco contra la sociedad Dentix Colombia SAS, extensiva al Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio de Dentix “SINTRADEN”, Clínica Colsanitas, EPS Sanitas y el Ministerio del Trabajo.

ANTECEDENTES

El accionante reclamó la protección de sus derechos a la libre asociación sindical, debido proceso, trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada que consideró vulnerados por la entidad accionada, dado que el 23 de noviembre de 2020 fue despedido sin justa causa, sin estimar el fuero sindical que ostenta y que su compañera permanente se encuentra en estado de gestación (23 semanas), por lo que lo cobija la estabilidad laboral reforzada.

Por lo anterior, el gestor pidió se le amparen sus derechos fundamentales y se le ordene a la accionada que lo reintegre a las funciones que ejercía en la empresa DENTIX COLOMBIA SAS, sin desmejoras laborales ni traslados.

Como fundamentos fácticos de sus pretensiones, el actor expuso que desde el 22 de enero de 2018 hasta el 23 de noviembre de 2020 trabajó en DENTIX COLOMBIA SAS, por medio de contrato laboral a término indefinido en el cargo de odontólogo general. El día 22 de noviembre del año que avanza un total de veinticinco (25) empleados constituyeron el Sindicato de Trabajadores y Empleados al servicio de DENTIX “SINTRADEN”, en el que fue elegido como Fiscal en la junta directiva, lo cual se le notificó de manera electrónica a DENTIX COLOMBIA S.A.S. conforme lo dispone el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, ese mismo día fue despedido sin justa causa, aun cuando gozaba de la protección de fuero sindical. Ante la negativa de indicarle la fecha del radicado de la constitución del sindicato, el 2 de diciembre de 2020 presentó derecho de petición. Por último, estimó que gozaba de estabilidad laboral reforzada, toda vez que su compañera permanente se encuentra en la semana 23 de embarazo, lo cual conocía la accionada.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA

Notificada en legal forma, la sociedad DENTIX COLOMBIA SAS manifestó que desconoce de la constitución del sindicato a que hace alusión el accionante para la fecha de terminación del contrato de trabajo, por lo que no contaba con ninguna restricción de carácter legal o constitucional que impidiera adoptar esa determinación. En todo caso, es la jurisdicción ordinaria laboral la que debe determinar la existencia del fuero sindical.

Por lo anterior, pidió negar la tutela, porque el accionante no tiene estabilidad laboral reforzada y respecto a su compañera permanente se contradice en el tiempo de convivencia, por lo que no hay certeza si la señora Carolina Díaz Pinzón hace parte de su círculo familiar.

El Sindicato de Trabajadores y Empleados al Servicio de Dentix - "SINTRADEN"- coadyuvo la petición de amparo. Relató que el 22 de noviembre de 2020 se formó el sindicato, posteriormente el 23 del mismo mes y año a las 12:15 horas del día, se le notificó a DENTIX COLOMBIA SAS, sobre la creación del mismo y el día 25 de noviembre de 2020 se inscribió ante el Ministerio de Trabajo bajo el radicado 13EE2020721100000040695. El accionante fue elegido como Fiscal, pero fue despedido después de notificarle al empleador la existencia del sindicato, sin considerar que gozaba de fuero sindical y su compañera permanente está en embarazo.

La EPS Sanitas, Clínica Colsanitas y el Ministerio del Trabajo solicitaron su desvinculación por falta de legitimación por pasiva al no tener un vínculo laboral con el gestor del amparo.

CONSIDERACIONES

De acuerdo con los elementos de juicio que obran en el plenario el problema jurídico a resolver consiste en determinar si la sociedad Dentix Colombia SAS vulneró los derechos fundamentales a la libre asociación sindical, debido proceso, trabajo, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada del señor Azael Roldan Balseiro Blanco al despedirlo sin justa causa.

El debido proceso es un derecho constitucional fundamental, regulado en el artículo 29 de la Constitución Política aplicable a toda clase de actuaciones administrativas y judiciales, en procura de que los habitantes del territorio nacional puedan acceder a mecanismos justos, que permitan cumplir con los fines esenciales del Estado, entre ellos, la convivencia pacífica, la cual cobra gran relevancia en materia de tránsito.

El artículo 38 de la Constitución Nacional garantiza el derecho de asociarse libremente para el desarrollo de las distintas actividades

que las personas realizan en sociedad. El artículo 55 de la Carta Política garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, es decir, que allí se instituye el derecho a la libertad de asociación sindical a través de la constitucionalización de los procedimientos tendientes a la efectividad de dicho derecho, como sucede en este caso en virtud de los pactos colectivos de trabajo entre las organizaciones sindicales y sus empleadores, siendo además deber del estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. (Sentencia T- 477 de 2016)

La Corte Constitucional determinó el alcance del derecho fundamental a libertad de asociación sindical, entendiéndolo como una modalidad de la libre asociación, por cuanto aquél comprende la expresión libre y espontánea de los trabajadores que consienten en formalizar organizaciones que les permitan defender intereses laborales comunes en relación con el derecho a la libertad de profesión u oficio, sin injerencia y/o autorización previa, bien sea de carácter administrativo o estatal. (Sentencia T-477 de 2016).

De conformidad con el derecho colectivo del trabajo, entendido como regulador de las relaciones entre los empleadores y trabajadores, se origina el reconocimiento de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, *“para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que les son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o prestadores de trabajo”*. (Sentencia T-477 de 2016).

En sentencia T-069 de 2015, la Corte Constitucional reiteró que la acción de tutela es procedente para proteger los derechos de asociación sindical, a la negociación colectiva y a la igualdad, en los siguientes eventos:

a) Cuando el empleador desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a ellos, promover su desafiliación o entorpecer el cumplimiento de las gestiones de los representantes sindicales o de las actividades propias del sindicato o adopta medidas represivas contra los empleados sindicalizados o contra aquellos que pretendan afiliarse al mismo.

En relación con lo anterior, este Tribunal resaltó que el inciso 2º del numeral 2º del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 39 de la Ley 5ª de 1990 expone los actos que vulneran el derecho de asociación sindical y que hacen procedente la acción de tutela, a saber: (i) obstruir o dificultar la afiliación de los trabajadores a una organización sindical mediante promesas o condicionar la afiliación a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; (ii) despedir o modificar las condiciones de trabajo de los empleados con fundamento en la realización de actividades encaminadas a la creación de organizaciones sindicales; (iii) negarse a negociar con los sindicatos que hubieran presentado sus peticiones de conformidad con los procedimientos establecidos

en la ley, (vi) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del personal sindicalizado, con el fin de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación y (v) adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber intervenido en investigaciones administrativas tendientes a comprobar la vulneración del citado artículo.

b) Cuando el empleador obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. En efecto, en esa oportunidad, esta Corporación indicó que “[A]un cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo”^[58]. (Resaltado fuera del texto original).

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones u omisiones que impiden el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, en los casos en los que los conflictos colectivos de trabajo no se hubieran podido resolver mediante arreglo directo o conciliación.

En cuanto a la estabilidad laboral reforzada a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora-protección del interés superior del menor recién nacido y del que está por nacer, al cónyuge, en la sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de los artículos 239 numeral 1 y 240 numeral 1 del Decreto Ley 2663 de 1950 (*Código Sustantivo del Trabajo*), en el sentido de que la prohibición de despido y exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al (la) trabajador (a) que sea cónyuge o compañero(a) permanente de mujer embarazada o lactante, dependiente económicamente de aquel (la).

De igual forma, la Corte Constitucional reconoció que los derechos destinados al cuidado y atención de los hijos y familiares son derechos que recaen en el trabajador como individuo, independientemente que se trate de hombre o mujer, y que se extiende la estabilidad laboral reforzada a padres cabeza de familia al partir del supuesto de una necesaria conciliación del trabajo con la vida familiar. (Sentencia T- 670 de 2017).

A fin de **extender** la protección de maternidad a pareja de mujer gestante o lactante desempleada o sin alternativa laboral, la Corte Constitucional, en sentencia T- 670 de 2017, precisó que se deben acreditar dos presupuestos: “i) el compañero(a) permanente, cónyuge o pareja de mujer en periodo de embarazo o lactancia tenía un vínculo de trabajo o alternativa laboral vigente, ii) el trabajador fue despedido encontrándose su compañera permanente, cónyuge o pareja en periodo de embarazo o lactancia”.

En tratándose de **contrato de trabajo a término indefinido**, en sentencia SU-075 de 2018 la Corte Constitucional señaló que pueden presentarse las siguientes hipótesis:

Modalidad	Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo	Falta de conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo
Contrato a término indefinido	1. Protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.	1. Si el empleador <u>adujo justa causa</u> , tiene lugar una protección débil ¹ . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.
		2. Si el empleador <u>no adujo justa causa</u> , tiene lugar, como mínimo, una protección intermedia . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad. El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.

En suma, de acuerdo con dicho precedente para que la protección del embarazo y la maternidad procedan se deben cumplir las siguientes reglas:

*“(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:*

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

*(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:*

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.”

¹ La discusión sobre la justa causa debe presentarse ante el juez ordinario.

En el caso bajo estudio está comprobado lo siguiente:

a) Que el 23 de noviembre de 2020 la accionada le comunicó al señor Azael Roldan Balseiro Blanco la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

b) Correo electrónico dirigido a Dentix Colombia S.A.S. de fecha 23 de noviembre de 2020 en el que le notifican la creación del sindicato SINTRADEN.

c) Prueba de embarazo a nombre de la señora Carolina Díaz Pinzón, emitida por la EPS Sanitas.

d) Certificación de la EPS Sanitas en que se indica que la señora Carolina Díaz Pinzón se encuentra afiliada a esa entidad en calidad de beneficiaria.

e) Declaración extrajuicio de 26 de noviembre de 2020 ante la Notaría 45 del Círculo de esta ciudad, en la que el accionante y la señora Carolina Díaz Pinzón manifiestan que conviven en Unión libre desde hace aproximadamente dos años.

f) Acta de fundación del sindicato de trabajadores y empleados al servicio de Dentix "SINTRADEN" que enseña las personas que conforman la Junta Directiva.

g) Carta de despido emitida por Dentix, dirigida al señor Alberto José Peraza Labrador y correo electrónico al cual dirigido con fecha del 23 de noviembre de 2020 a las 8:35 pm.

h) Declaración extraproceso de 6 de julio de 2019 emitida por la Notaría Segunda del Círculo de Bogotá en el que se declaró que la señora Carolina Díaz Pinzón depende económicamente del demandante, además que conviven juntos hace 2 años y seis meses.

i) Registro Civil de la hija del accionante y copia de la cédula de ciudadana de la señora Carolina Díaz Pinzón.

j) Contrato de trabajo a término indefinido suscrito por el señor Azael Roldan Balseiro Blanco, como empleado, y la sociedad Dentix Colombia SAS, en su condición de empleador.

k) Pantallazo de los requerimientos que envió el tutelante ante la demandada en los meses de junio, julio y septiembre de 2019 para la afiliación a salud y la caja de compensación familiar de su esposa e hija, así como las respuestas que le fueron dada por parte Dentix.

l) Correo electrónico que el 12 de noviembre de 2020 el accionante remitió a la entidad tutelada (director.granestacion@dentix.co), en aras de informarle el estado de gestación de su compañera.

m) Comunicado que dirigió Dentix a la coordinadora de salud ocupacional para el examen de egreso del señor Azael Roldan Balseiro Blanco.

n) Liquidación de prestaciones sociales a nombre de Azael Roldan Balseiro Blanco de fecha 30 de noviembre de 2020.

o) Certificación laboral expedida por la entidad accionada en la que describió el tiempo que laboró el demandante en dicha sociedad.

p) Correo electrónico de fecha 27 de noviembre de 2020 en la que Andrea Catalina Monroy Calderón interpuso queja y reclamo ante Dentix Colombia SAS por los despidos de Alberto José Peraza Labrador y Azael Roldan Balseiro Blanco.

q) Correo electrónico del 26 de noviembre de 2020 en el que el apoderado del señor Alberto José Peraza Labrador le solicita a la demandada que reintegre a su puesto de trabajo.

r) Certificación que expidió el representante legal de Dentix Colombia SAS de data 9 de diciembre de 2020, en el que indicó que no el Ministerio del Trabajo no les ha comunicado respecto de la creación del sindicato SINTRADEN.

s) Derecho de petición que el representante legal de la accionada le solicitó al Ministerio del Trabajo en que le pidió que le certifique si para el 23 de noviembre del año que avanza, tenía constancia de la existencia del Sindicato SINTRADEN y si cumplía con los requisitos de la creación.

t) Constancia de envío de la petición de fecha 9 de diciembre de 2020 al Ministerio del Trabajo.

u) Desprendibles de nómina en la que consta el sueldo que devengaba el señor Azael Roldan Balseiro Blanco.

Analizados los medios de prueba allegados al plenario, el juzgado considera que el amparo invocado está llamado a prosperar, de manera parcial, puesto que se cumplen los requisitos que estipula la jurisprudencia (Sentencias C-005 de 2017, T- 670 de 2017 y SU-075 de 2018), en aras a **extender** la protección de maternidad a pareja de mujer gestante o lactante desempleada o sin alternativa laboral.

En efecto, obsérvese que acá se acreditó que el señor Azael Roldan Balseiro Blanco celebró contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad Dentix Colombia SAS, en su condición de empleador. La señora Carolina Díaz Pinzón es la compañera permanente del accionante, quien se encuentra en estado de gestación, según prueba de embarazo emitida por la EPS Sanitas,

que su afiliación a salud es de “beneficiaria”, así lo enseña la certificación de la EPS que se anexó al expediente, que depende económicamente de su esposo de acuerdo con la declaración extrajuicio que rindió ante la Notaría Segunda del Círculo de Bogotá y que el 12 de noviembre de 2020, vía correo electrónico, el accionante le informó de tal aspecto a su empleador.

Desde esa perspectiva, es evidente que se cumplen los presupuestos de las sentencias C-005 de 2017, T- 670 de 2017 y SU-075 de 2018), con el propósito de **extender** la protección de maternidad a pareja de mujer gestante o lactante desempleada o sin alternativa laboral, pues no existe ninguna duda que: i) El accionante es compañero permanente de Carolina Díaz Pinzón, mujer en periodo de embarazo, quien tenía un vínculo de trabajo con la accionada a término indefinido. ii) El trabajador fue despedido encontrándose su compañera permanente en periodo de embarazo. iii) La sociedad DENTIX COLOMBIA SAS tenía conocimiento del estado de gestación de su compañera, según el correo electrónico que se aportó, por tanto, es necesario aplicar la protección constitucional instituida por la sentencia C-005 de 2017.

Entonces, ante la necesidad de brindar una protección a favor de la mujer en la que se halla durante el embarazo y después del parto, dada su condición de sujeto de especial protección constitucional así como el recién nacido, se hace necesario adoptar medidas dirigidas a detener la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales que se deriva de la desvinculación laboral de su pareja y extenderseles, siendo la tutela el único mecanismo que, en la hora actual, ostentan para la salvaguarda de sus garantías constitucionales.

Ahora bien, en cuanto a la aplicación del fuero de maternidad para trabajadores vinculados a término indefinido, como se precisó en líneas precedentes, la Corte Constitucional, en sentencia SU-075 de 2018, estableció que si el empleador tenía conocimiento del embarazo, como acá ocurrió, “*Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T*”, por tanto, se procederá a **extender** la protección su pareja, así que se declarara ineficaz la terminación del contrato a término indefinido existente entre el señor Azael Roldan Balseiro Blanco y la sociedad Dentix Colombia SAS, en su condición de empleador, así que se ordenará su reintegro y que deben sufragar la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación hasta el momento en el que culmine su período de lactancia o se obtenga la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo que autorice su finalización, con deducción de los valores pagados hasta la fecha por la querrelada por ese concepto.

Ahora bien, con relación a la protección de los derechos fundamentales a la libre asociación sindical y debido proceso, el juzgado considera que el amparo invocado no está llamado a prosperar, por las siguientes razones, a saber:

La primera, por cuanto no se cumplen ninguno de los eventos señalados por la Corte Constitucional para la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la libertad de asociación sindical. Obsérvese que en el asunto no está probado que la entidad accionada desconoció el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a ellos, promover su desafiliación o entorpecer el cumplimiento de las gestiones de los representantes sindicales o de las actividades propias del sindicato o adopta medidas represivas contra los empleados sindicalizados o contra aquellos que pretendan afiliarse. Tampoco que obstaculizó o impidió el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y menos aún que por acción u omisión impidió el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, en los casos en los que los conflictos colectivos de trabajo, de ahí que no se cumplan los presupuestos establecidos por la Corte Constitucional para la procedencia del amparo.

La segunda, porque la acción carece del requisito de subsidiariedad, dado que existen otros medios alternativos para ventilar los actos que el accionante considera atentatorios de los derechos a la asociación sindical como son la acción de fuero sindical que es un procedimiento breve y sumario que está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo y que el juez laboral está obligado a fallar a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la correspondiente demanda, medio del cual el accionante no ha hecho uso, o no probó situación distinta.

Por tanto, el promotor deberá acudir a los medios ordinarios de protección que tenga a su alcance para debatir lo aquí pretendido, pues no es viable la intervención del juez de tutela, como prevé el numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, menos aun si se considera que este mecanismo constitucional no sirve para inmiscuirse en la labor de las autoridades administrativas ni jurisdiccionales. Es así que dicha pretensión no puede ser acogida a través de este amparo.

En conclusión, con el fin de brindar una protección a favor de la mujer en estado de embarazo y del que esta por nacer, se procederá a **extender** la protección su pareja, así que se declarara ineficaz la terminación del contrato a término indefinido existente entre el señor Azael Roldan Balseiro Blanco y la sociedad Dentix Colombia SAS, en su condición de empleador, así que se ordenará su reintegro y que deben sufragar la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha de la desvinculación hasta el momento en el que culmine su período de lactancia o se obtenga la correspondiente autorización del

Ministerio del Trabajo que autorice su finalización, con deducción de los valores pagados hasta la fecha por la querellada por ese concepto.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintidós Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONCEDER y EXTENDER la protección de maternidad a pareja de mujer gestante o lactante desempleada que suplicó el señor Azael Roldan Balseiro Blanco, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO. DECLARAR ineficaz la terminación del contrato a término indefinido existente entre el señor Azael Roldan Balseiro Blanco y la sociedad Dentix Colombia SAS, en su condición de empleador

TERCERO. ORDENAR a la sociedad DENTIX COLOMBIA SAS, a través de su representante legal señor Jorge Daniel Paredes Aguirre que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor Azael Roldan Balseiro Blanco en el cargo que venía desempeñando y sufrague la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo a término indefinido celebrado entre las partes, dejados de percibir desde la fecha de su desvinculación hasta el momento en el que culmine el período de lactancia de su compañera permanente o se obtenga la correspondiente autorización del Ministerio del Trabajo, con deducción de los valores pagados hasta la fecha por la querellada por liquidación.

CUARTO. Comunicar esta decisión a los interesados, conforme lo ordena el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991.

QUINTO. Si no fuere impugnada, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CAMILA ANDREA CALDERÓN FONSECA
Jueza

Firmado Por:

**CAMILA ANDREA CALDERON FONSECA
JUEZ**

JUEZ - JUZGADO 022 MUNICIPAL CIVIL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,

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:

**cc466e3e2bff38bcbb796b3487e86204296265b46f99ca5ddf437189ef31
bcc4**

Documento generado en 18/12/2020 12:17:02 p.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>