

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADOS PONENTES EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN

Radicación 32249

Acta No. 28

Bogotá D.C., veintidós (22) de julio de dos mil nueve (2009).

Se resuelve el recurso extraordinario de casación interpuesto por JORGE ALBERTO GARCÍA LONDOÑO, contra la sentencia del 30 de octubre de 2006, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, en el proceso ordinario que el recurrente le promovió a EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P (EPM).

I. ANTECEDENTES

Demandó el actor el aumento de los salarios del período comprendido entre el 23 de abril de 1998 y el 4 de mayo de 2003, fecha hasta la cual estuvo en el régimen de retroactividad de cesantías, como Subgerente de la empresa para la cual laboró durante 28 años, y, consecuentemente, se condenara a su empleadora a lo que resultare debérsele por concepto de vacaciones, cesantías con sus intereses y primas de todo orden, para lo cual debía tener en cuenta el salario de \$4.891.000, señalado para los trabajadores del mismo nivel, pero sin retroactividad de cesantías. Solicitó además que se impusiera el pago de lo que realmente debió hacerse por concepto de la seguridad social, y en su defecto que la demandada asumiera, desde su causación inicial, la diferencia entre la pensión cancelada al actor por el I.S.S. y la que debió sufragarse con el salario real, más la indemnización por falta de pago consagrada en el Decreto 797 de 1949. En subsidio de la moratoria solicitó la indexación de las condenas.

Sostuvo que se desempeñó como trabajador oficial de la accionada en el nivel Directivo 2, desde el 13 de agosto de 1974 hasta la fecha de su retiro, el 30 de junio de 2003, y su remuneración fue de \$6.033.527. En el año 1998 la Junta Directiva de EPM señaló como parámetros para fijar los sueldos de las personas pertenecientes a los niveles directivos dos y tres, teniendo en cuenta la antigüedad del funcionario y el régimen de cesantía al que se perteneciera, estableciendo mediante sumatorias y operaciones aritméticas lo que denominó “salario mensual real”, para que fueran equivalentes los ingresos de los trabajadores con cesantías anualizadas, con los de quienes se mantenían en el sistema retroactivo. Agregó que la manera como se hicieron los reajustes a sus salarios fue inferior a la de los demás trabajadores de cesantías anualizadas, dándosele un trato discriminatorio con efectos deficitarios en su remuneración. Por último dijo que agotó la vía gubernativa mediante oficio en el que solicitó reajuste salarial y prestacional el 5 de abril de

2001 ante la Dirección de Gestión Humana de la EPM.

Al contestar la demanda, EPM aceptó la relación de trabajo, pero se opuso a las pretensiones y adujo no ser contrario al principio de igualdad el trato desigual con fundamento razonable y objetivo dado por la empresa a sus empleados. Propuso las excepciones de subrogación total en el riesgo de vejez, inexistencia total de las obligaciones, incompetencia de jurisdicción, prescripción y pago, negadas todas por el Juzgado Primero Laboral de Circuito de Medellín, que mediante sentencia del 17 de Julio de 2006 declaró que en la determinación de la asignación salarial del demandante, EPM violó el principio constitucional de la igualdad por haberlo hecho mediante un sistema que lo discriminó y la condenó a pagar los reajustes de todos los aspectos solicitados en cuantía de \$290.467.614, y a sumarle el bono pensional \$21.371.226. Como negó la indemnización moratoria, ordenó la subsidiaria indexación de las acreencias. Recurrieron en alzada ambas partes y el Tribunal de Medellín revocó el fallo, cuya casación se pretende, por lo que absolvió a la demandada.

II. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Después de dar por agotada la vía gubernativa con los documentos que constan en folios 73 a 92, estimó acreditado que al actor se le realizó el aumento salarial, “en el mismo porcentaje que a los demás trabajadores de la accionada y adicional a esto, por parte alguna del expediente se encuentra, (sic) que el actor hubiera acreditado que se desempeñó –respecto de personas que desempeñaba (sic) el mismo cargo-, en igualdad de condiciones”. Así, con base en el folio 15, infirió:

“...que los salarios de los empleados que tenían el régimen retroactivo de cesantías sí fueron incrementados anualmente y se hicieron conforme lo señaló el demandante, pero sobre una base salarial inferior a la de los vinculados por el régimen anual de cesantías, por lo tanto el demandante siempre gozó de los mismos incrementos que se les efectuó a los demás empleados y sin que se viole el derecho a la igualdad”.

Se remitió al artículo 5 de la ley 6ª de 1945 y expresó: “No existe norma alguna que prohíba, que las empresas hagan diferenciaciones salariales por la antigüedad o por el régimen de las cesantías de sus empleados y por lo tanto tal diferencia es a todas luces ajustada a derecho”. Lo anterior, señaló, no impide se aplique el principio de “a trabajo igual, salario igual” establecido en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que ha sido reconocido por la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (Sent. del 21 de abril de 2004 radicación 20721).

También, con base en jurisprudencia, estimó que estaba en cabeza del accionante probar que realmente se presentó una diferencia salarial con relación a las personas que desempeñaban igual cargo, en el mismo horario de trabajo y que las funciones desempeñadas se hicieron con la misma eficacia, elementos que no fueron probados dentro del proceso. El demandante se limitó a manifestar que la diferenciación salarial se debía a la antigüedad que cada trabajador tenía en la entidad accionada y atendiendo al régimen de cesantía del cual se beneficiaba.

Con vista en la prueba documental, sostuvo:

“...que el cargo desempeñado por el actor “subgerente proyectos generación”, tiene unas funciones básicas y otras específicas (folios 182), las cuales son propias del cargo y no se pueden comparar con ninguna de las funciones desarrolladas por los demás subgerentes de la empresa demandada (relacionadas en el cuaderno anexo 1), cada uno de estos cargos están adscritos a diferentes dependencias y tienen funciones, requisitos y asignaciones salariales disímiles a las del

cargo desarrollado por el actor, sin que sea de recibo lo manifestado por este, en cuanto que todos los subgerentes deben de tener la misma asignación salarial, sin importar la antigüedad o el régimen de cesantía”.

Además, expresó, se encuentra igualmente acreditado que el cargo del actor, dentro de la entidad sólo tenía una plaza (folio 367) y por lo tanto no es posible hablar de trato desigual frente a quienes realizan las mismas funciones en el mismo cargo.

III. RECURSO DE CASACIÓN

Con él se pretende que la Corte case totalmente la sentencia impugnada y en sede de instancia confirme la proferida por el Juzgado Primero Laboral de Circuito de Medellín. Formuló el recurrente tres cargos por la causal primera de casación, los dos primeros por la vía directa, que por tener similar proposición jurídica y argumentación demostrativa, así como ser complementarios entre sí, se resolverán conjuntamente. Hubo réplica.

CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar en forma directa y por interpretación errónea los artículos 5° de la Ley 6ª de 1945 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 13 y 53 de la Constitución, 12 y 17 de la Ley 6ª de 1945, 467 del Código Sustantivo del Trabajo, 11 de la Ley 4ª de 1966 y 8° de la Ley 153 de 1887.

Discrepa del Tribunal por no haber advertido que los casos de discriminación salarial no se agotan en los supuestos en los cuales existe otro empleado que ejerce su “puesto” en condiciones iguales (antigüedad, horario, eficiencia) a las del trabajador que se considera salarialmente discriminado. El artículo 5° de la Ley 6ª de 1945, al hacer referencia a los trabajadores oficiales, determina que no se pueden establecer diferencias salariales al interior de una entidad, para trabajadores que desempeñen funciones equivalentes, fundadas en razones diferentes a la capacidad profesional o técnica, la antigüedad, la experiencia o el rendimiento.

El principio “a trabajo igual, salario igual”, señala, determina que los trabajadores que desempeñen al interior de una misma empresa el mismo puesto, con jornada y eficiencia iguales deben obtener una misma remuneración. Por ello, la tesis del Tribunal según la cual la igualdad salarial parte de la exigencia de que exista otro trabajador o asalariado con el cual se pueda efectuar el juicio comparativo, llevaría a sostener que en los casos que en no exista un trabajador, para efectuar la comparación, no cabría reclamar la nivelación o reajuste salarial.

No es razonable sostener, agrega, que los casos de discriminación salarial o de tratamiento arbitrario en cuanto a la remuneración de un trabajador, que no encajen exactamente dentro de los supuestos de hecho consagrados por los artículos 5° de la Ley 6ª de 1945 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo, carecen de tutela jurídica. Cita la Sentencia del 2 de noviembre de 2006 (rad. 26437), según la cual “la Sala considera que la nivelación salarial puede darse en circunstancias diferentes a las estrictamente señaladas en el Art. 143 citado...”.

Según el censor, el Tribunal de Medellín se equivocó al absolver a la demandada, argumentando que no se demostró que se hubiese presentado una diferencia salarial del demandante con relación a las personas que desempeñan igual cargo, en el mismo horario de trabajo y que las funciones desempeñadas se hicieron con la misma eficacia, porque lo que resultaba necesario era elucidar si era legal que el salario del demandante se hubiese fijado en cuantía inferior a la de los otros funcionarios de dicho nivel en atención que era beneficiario del régimen de retroactividad

de las cesantías. Además, el régimen de cesantías del que es beneficiario un trabajador oficial no constituye un criterio para establecer diferencias salariales en relación con servidores del mismo nivel; este criterio resulta “discriminatorio, infundado y por ende no puede sustentar una escala salarial diferente para funcionarios clasificados dentro del mismo nivel”.

Concluye que las normas que justifican las diferencias salariales, con base en la antigüedad, deben entenderse en el sentido de que el trato salarial preferencial lo ha de tener el trabajador más antiguo; y no en el sentido inverso.

CARGO SEGUNDO

Denuncia la violación directa de las mismas normas, pero esta vez por aplicación indebida, así como la infracción directa de los artículos 13 y 53 de la Constitución, en relación con las reglas enunciadas en el anterior cargo.

Argumenta que el Tribunal circunscribió la posibilidad de acoger las pretensiones de la demanda a los artículos 5º de la Ley 6ª de 1945 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo; cuando las mismas han podido ser reconocidas con base en los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional; además no comprendió que los casos de discriminación salarial no se agotan en los supuestos en los cuales existe otro empleado que ejerce su “puesto” en condiciones iguales a las del trabajador que se considera salarialmente discriminado.

La aplicación de los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional, dice, permite dar una aplicación integral a los principios de igualdad en el ámbito laboral, la no discriminación en el ámbito salarial, la proscripción de la arbitrariedad del empleador en la fijación de salarios, trato que no se puede circunscribir a los supuestos en los cuales se presenta un trabajador en igualdad de condiciones laborales (funciones, eficiencia, jornada, etc.) pero con ventajas salariales. Estas normas son el punto de partida, extensivo a cualquier situación que se derive del contrato de trabajo, y que traiga consigo un tratamiento salarial arbitrario o discriminatorio. Y agrega:

“El hecho de que dicho supuesto no se hubiera acreditado no resultaba idóneo para absolver las pretensiones de la demanda, pues era necesario elucidar si resultaba legal (y constitucional) que el salario del demandante (que desempeñaba un cargo clasificado en el Nivel Directivo 2) se hubiese fijado en cuantía inferior a la de otros funcionarios de dicho nivel...”.

LA RÉPLICA

La oposición advierte el acierto del Tribunal, pues dedujo conforme al material probatorio que las condiciones salariales del demandante, como consecuencia del efecto de la retroactividad de las cesantías por su antigüedad en EPM, de ninguna manera implica la vulneración del principio “a trabajo igual, salario igual”, en tanto éste, así como la discriminación, parten de un supuesto esencial: la comparación de la situación del presunto perjudicado con alguien en similar estado, siendo ineludible para el demandante probar todos los factores que logren poner de manifiesto la desigualdad salarial con aquel que pretendiese igualarse en materia de remuneración.

Destaca que, con la medida salarial anotada, EPM igualó matemáticamente a los trabajadores nuevos con régimen de cesantía no retroactiva, con los antiguos que sí pertenecía a ese régimen y que atender las pretensiones del actor, equivaldría a la desmejora o discriminación de aquel grupo de trabajadores.

Argumenta, que el demandante estaba obligado a demostrar la existencia de los factores

previstos en los artículos 5º de la Ley 6ª de 1945 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo. El cargo desempeñado por el demandante era único, no había otro dentro de la Empresa con quien compararse en términos de salario, por tanto no podía existir un trato discriminatorio por parte del empleador o del incumplimiento del principio de “a trabajo igual, salario igual”.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

La pretensión principal del actor en el proceso es la de obtener los reajustes salariales que no le fueron concedidos en razón de prácticas calificadas en la demanda de discriminatorias, que así deben ser declaradas a la luz del artículo 5 de la Ley 6 de 1945 y 143 del C.S.T.

Ataca la decisión del Tribunal en cuanto considera que su entendimiento sobre el derecho a la igualdad salarial se agota en la comparación probatoria entre los niveles de un trabajador con otros en situación similar, excluyendo la que el reclama para el sub lite, la de juicios sobre la constitucionalidad o legalidad de las disposiciones que fijan los niveles salariales, supuesto que fija para se declare que es discriminatorio la fijación de salarios diferenciados según el régimen de cesantías.

El Tribunal no incurre en el error que se le atribuye puesto que, como lo indica en su providencia, asumió el análisis de la diferencia de trato según el régimen de cesantías, bajo la perspectiva planteada por la parte demandante de la antigüedad, aspecto que correctamente debe resolverse en el plano probatorio.

Pero, si por amplitud se extendiera el ataque al no pronunciamiento del tribunal sobre otra de las facetas que se derivan de la controversia, la Sala hallaría que el tribunal no yerra cuando admite como una práctica que no afecta el derecho a la igualdad, la fijación de los aumentos salarios anuales diferenciados por grupos atendiendo el régimen de cesantías al que cobija, pues coincide con el pronunciamiento que esta Sala hizo respecto a la misma entidad, y frente a la misma medida – sentencia del 23 de enero de 2007, radicación 27724:

“... la primera de las consideraciones es poner de manifiesto que la doctrina constitucional reiteradamente enseña que la igualdad y la discriminación no son conceptos divorciados, sino que esta es una de las dimensiones del derecho fundamental, puesto que evidentemente la práctica discriminatoria conduce a la violación de la igualdad material; en el mundo del trabajo derechos y libertades que realizan la dignidad humana del trabajador, como la remuneración, en cualquiera de sus manifestaciones, no pueden ser otorgados haciendo diferenciaciones odiosas, acudiendo a las categorías de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, para dar por ellas trato de inferioridad, pero no por sólo las anteriores que enumera de manera expresa el artículo 13 de nuestra Carta Política, sino también por circunstancias que carezcan de justificación razonable, por las que las decisiones del empleador al tasar los derechos laborales se convierten en ejercicio de arbitrariedad.

La igualdad constitucional en el salario la recoge el artículo 143 del C.S.T., bajo la doble dimensión: en el inciso 1, como consecuencia de eficiencia en el trabajo; y en el inciso 2, como consecuencia de la prohibición de cualquier practica discriminatoria.

En instancia se advierte que el tercero frente al que se ha de comparar la situación del demandante, como parte de quienes recibieron un reajuste salarial disminuido por tener cesantías retroactivas, es el grupo de quienes lo recibieron de manera plena por ser su régimen uno de cesantías consolidadas.

Se debe indicar de partida, que la referencia a grupos de trabajadores según su régimen de cesantías, es una diferenciación objetiva, creada a partir de la Ley 50 de 1990, la que generó una dualidad en este aspecto, al establecer un régimen de cesantías con liquidación consolidada cada año, para remplazar gradualmente hacia el futuro el de liquidaciones con retroactividad que era el vigente, permitiendo que quienes estaban amparados por este sistema más beneficioso continuaran en él, o se trasladaran voluntariamente –muchos lo hicieron a cambio de un plan de beneficios- al nuevo régimen.

La diferenciación entre grupos de trabajadores según el régimen de cesantías tiene una base objetiva y es la incidencia del porcentaje de incremento salarial en la remuneración total anual; ciertamente para los de cesantías consolidadas el efecto sólo es hacia futuro, y los del régimen retroactivo es tantas veces cuantos años de antigüedad comprenda la reliquidación.”.

Ahora, la discrepancia en cuanto a la consideración de que la fijación diferenciada de salarios con fundamento en el nivel de dirección, antigüedad y régimen de cesantías, que el demandante reconoce como parámetros tenidos en cuenta en la EPM, no muestran en abstracto una irrazonable conducta que constituya, per se, un trato discriminatorio, es cuestión puramente fáctica, que no es viable examinarla por el sendero escogido por el impugnante.

Los cargos, en consecuencia, no prosperan.

CARGO TERCERO

Por vía indirecta acusa la aplicación indebida de los artículos 5º, 12, y 17 de la ley 6ª de 1945, 143 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, 11 de la ley 4ª de 1966 y 8º de la ley 153 de 1887, en relación con los artículos 13 y 53 de la Constitución Nacional, como consecuencia de los siguientes errores de hecho, generados en la apreciación equivocada de la demanda presentada.

1. “No dar por demostrado estándolo que la pretensión de reajustes salariales y prestacionales elevada por el demandante no tuvo como fundamento la comparación con un servidor que ocupara las mismas funciones y el mismo cargo en condiciones de igualdad horaria y eficiencia”; y
2. “No dar por demostrado estándolo que la pretensión de reajustes salariales y prestacionales elevada por el demandante tuvo como base la discriminación de la que estimaba ser objeto por la fijación de su salario básico con base en el régimen de cesantías del que era beneficiario y con base en su antigüedad laboral”.

El Tribunal consideró, a juicio de la censura, que el demandante no tenía derecho al reconocimiento de los ajustes salariales y prestacionales deprecados al estimar que no demostró que se hubiese presentado una diferencia salarial con relación a las personas que desempeñaban igual cargo, en el mismo horario de trabajo y con las misma eficacia; pero de la lectura de los hechos 3, 4, 7, 10, 12, 15 y de las peticiones contenidas en la demanda se evidencia que la pretensión de reajuste salarial formulada por el demandante no tuvo como referente la igualdad funcional de éste con otro trabajador de la entidad de la demandada, como lo malentendió esa corporación.

Los hechos de la demanda son inequívocos, dice, en mostrar que el reajuste salarial y prestacional pretendido refleja que la demandada fijaba los salarios de los servidores pertenecientes al Nivel Directivo 2 en el año de 1998 con criterios que determinaban que un servidor con mayor antigüedad y beneficiario del régimen de cesantías con retroactividad tuviese una asignación salarial inferior a la de un servidor del mismo nivel con menor antigüedad y con

régimen de cesantías sin retroactividad y concluye: “En la empresa demandada no existe un sistema salarial basado en méritos o eficiencia”.

Replica la empresa opositora que la palabra discriminar siempre conlleva el concepto de comparación, por lo que era necesario demostrar que cumplía con las mismas calidades, condiciones y funciones de los otros empleados con cuyos ingresos laborales quería equipararse. Además, el demandante no señaló como prueba mal apreciada por el Tribunal el Acta 1326 que señala “que la propuesta de salarios para este nivel (segundo) se basa en la medida del mercado, por lo que para los que ingresan y no tienen retroactividad en las cesantías el salario básico mensual será el siguiente: \$4.891.000...”

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El Tribunal fue enfático en que correspondía al actor la carga de la prueba de los elementos sobre los cuales estimaba discriminatorio y, por tanto, violatorio de la ley, el tratamiento salarial que se le dio en comparación con quienes se decía discriminado, y llegó a la conclusión siguiente:

“...que los salarios de los empleados que tenían el régimen retroactivo de cesantías sí fueron incrementados anualmente y se hicieron conforme lo señaló el demandante, pero sobre una base salarial inferior a la de los vinculados por el régimen anual de cesantías, por lo tanto el demandante siempre gozó de los mismos incrementos que se les efectuó a los demás empleados y sin que se viole el derecho a la igualdad”.

Más adelante sostuvo el juzgador, con base en el artículo 5 de la ley 6ª de 1945: “No existe norma alguna que prohíba, que las empresas hagan diferenciaciones salariales por la antigüedad o por el régimen de las cesantías de sus empleados y por lo tanto tal diferencia es a todas luces ajustada a derecho”.

Luego, sí tuvo en consideración el Tribunal tal aspecto debatido en juicio. Por lo que el censor estaba, de entrada, obligado a establecer que las pruebas calificadas contrarían lo dicho en la sentencia sobre este particular, por cuanto la simple utilización del criterio de antigüedad, no necesariamente es para otorgar privilegios a una clase específica de trabajadores, según el tiempo de vinculación, cuestión que la norma aplicable al caso no contempla.

El censor limitó su demostración estrictamente a una errada apreciación de la demanda, la cual no es una prueba, sino una pieza procesal, y dejó de lado el resto del material probatorio con el que la demandada justificó el trato equitativo de sus nuevos empleados, con régimen de cesantías anualizado, que por ese motivo podrían verse esos sí discriminados salarialmente, argumento constitucionalmente aceptable, también en principio.

Sobre la carga probatoria en asuntos de esta naturaleza, esto dijo la Corte en sentencia del 21 de abril de 2004 (rad. 20721):

“De todas formas, cabe dejar en claro que para esta Sala la carga de la prueba en los eventos en que se reclame igualdad salarial corresponde al trabajador, como lo ha sostenido inveteradamente, entre otras, en sentencias del 23 de noviembre de 1967, 6 de julio de 1968 y 13 de junio de 1970 en una de las cuales se dijo:

“Para que sea jurídicamente viable una condenación en orden a nivelar los salarios disfrutados por un trabajador en relación con otro, de acuerdo con el artículo 143 del C. S. del T., se precisa demostración plena de que ambos desempeñaron el mismo puesto, tuvieron igual jornada de

trabajo y actuaron con la misma eficacia. La prueba de estos hechos corresponde darla al trabajador que alega haberse encontrado en las tres circunstancias enunciadas, pues con ello pretende modificar en su favor una situación jurídica vigente, cual es el salario pactado con el patrono, verbalmente o por escrito, y sabido es que la carga de la prueba pesa sobre quien busca cambiar la situación jurídica en que se encuentra, por otra que lo favorece”. (Gaceta Judicial CXIX, página 388)

“Según lo dicho por el Tribunal, en el presente caso el demandante no demostró ninguna de esas hipótesis y ante esa orfandad probatoria, que el censor no contradice, la pretensión de igualdad salarial está llamada a fracasar.

Y en la sentencia del 2 de noviembre de 2006 (rad. 26437), reiteró:

“El tema tiene incidencia en la carga de la prueba del trabajador que pretenda la nivelación salarial. Es claro que si la diferencia de salarios surge del desconocimiento de la equivalencia en las condiciones de eficiencia, al actor le incumbe la prueba de ese supuesto, mediante comparación con el servicio que preste otro trabajador mejor remunerado. Pero esa carga probatoria sobre las condiciones de eficiencia, por lo arriba explicado, no aplica a todos los casos. Porque si se alega como en este caso, la existencia de un escalafón que fija salarios para determinado cargo, bastará probar el desempeño del cargo en las condiciones exigidas en la tabla salarial pero no será indispensable la prueba de las condiciones de eficiencia laboral”.

Por las anteriores consideraciones se declara impróspero el cargo.

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, NO CASA la sentencia proferida por Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 30 de octubre de 2006, en el proceso ordinario de JORGE ALBERTO GARCÍA LONDOÑO contra las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P (EPM).

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la parte demandante.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al tribunal de origen.

EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN
MENDOZA

GUSTAVO JOSÉ GNECCO

LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo