

# República de Colombia

## Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

Referencia: Expediente No. 34786

Acta No. 03

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de enero de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de LUDY JANETH BLANCO MORA, contra la sentencia de fecha 21 de febrero de 2007 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, como tribunal de descongestión, en el proceso ordinario laboral promovido por la recurrente contra EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTA S.A. E.S.P. “ETB”

### I-. ANTECEDENTES

La actora mencionada demandó a la citada empresa para que se le condene a reintegrarla al cargo que desempeñaba al momento del despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, y al pago de los salarios y demás emolumentos laborales legales y convencionales, con sus incrementos legales y convencionales dejados de percibir desde la terminación del contrato y hasta la fecha en que sea reintegrada. Se declare que para todos los efectos legales no ha habido solución de continuidad en la prestación del servicio. Al igual que al pago de la indemnización moratoria.

Manifestó, que laboró para la demandada desde el 8 de junio de 1993 hasta el 27 de febrero de 1996, cuando la empresa dio por terminada su relación laboral y la de cerca de 148 trabajadores más. En ese momento se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo en la demandada, pues no se había llegado a un acuerdo en la negociación, ni se había firmado y depositado la convención colectiva. Agregó, que por acuerdo convencional y con el fin de garantizar la estabilidad laboral, los contratos de trabajo son a término indefinido y se aplica el plazo presuntivo previsto en el artículo 40 del decreto 2127/45. Su último cargo fue el de supervisora operativa con un salario promedio mensual de \$495.842,77. Estaba afiliada al sindicato de trabajadores de la empresa y se benefició de la convención colectiva de trabajo.

El demandado aceptó la mayoría de los hechos, manifestó atenerse a lo que se pruebe y sostuvo que mediante carta de fecha 8 de marzo de 1996 se le dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a la demandante, decisión que tuvo efecto a partir del 12 de marzo de 1996 cuando se le comunicó a ella. Se opuso a las pretensiones por carecer de fundamento real y

jurídico y propuso las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, pago de las obligaciones, indebida aplicación de las normas laborales, falta de aplicación de las normas legales, errónea interpretación de las normas convencionales, caducidad o prescripción de la acción de reintegro y prescripción de todo derecho.

Mediante sentencia del 6 de febrero del 2004 el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por la demandada.

## II-. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al decidir la apelación interpuesta por el apoderado de la demandante, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, como tribunal de descongestión, en sentencia del 21 de febrero del 2007, confirmó el fallo del juzgado.

El Tribunal, precisó que en el proceso se encuentran acreditados los siguientes hechos: 1-. Que entre la empresa y sus empelados existió un conflicto colectivo que se inició el 10 de enero de 1996 con la presentación del pliego de peticiones y terminó el 1 de marzo de 1996 con la firma de un documento denominado “Acta de Acuerdo; 2-.Que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo que la unía con la demandante el día 8 de marzo de 1996, sin expresar causa alguna para el efecto.

Luego de citar apartes de la sentencia de esta Corporación de fecha 24 de octubre de 2001, precisó, en contra de lo dicho por el juzgado, que el conflicto colectivo no termina con el depósito de la convención, sino con la firma de la misma.

Anotó, que no existe prueba en el plenario que demuestre que la terminación del contrato de trabajo se verificó el 27 de febrero de 1996, y por ello no es posible predicar que la demandante gozaba de fuero circunstancial, pues su despido se produjo cuando ya se había terminado el conflicto colectivo.

Por lo anterior, concluyó, que no hay lugar a pronunciamiento alguno con respecto a los salarios y demás emolumentos causados entre la fecha del despido y el presunto reintegro.

## III-. DEMANDA DE CASACIÓN

Inconforme con la anterior determinación, la parte demandada interpuso el recurso de casación con el siguiente contenido:

### “4. ALCANCE DE LA IMPUGNACION:

Se pretende que la H. Corte Suprema de Justicia Case totalmente la sentencia impugnada que confirmó el fallo del a-quo y condenó en costas a la actora, para que, al actuar en Sede de Instancia, revoque la sentencia de primer grado y en su lugar, al declarar que el despido se produjo durante el conflicto colectivo de trabajo, disponga, sin solución de continuidad, el reintegro de la actora al cargo que desempeñaba al momento del despido (Supervisora Operativa) o a otro de igual o superior categoría y remuneración; condene a la demandada a pagarle, indexadamente, los salarios y demás acreencias laborales, compatible con el reintegro, dejados de percibir entre el despido y la fecha en que sea reintegrado, con sus aumentos legales y convencionales; pago de la sanción moratoria, así como Ultra o Extrapetita y se provea en costas como corresponde.

## 5. MOTIVOS DE CASACION:

Se acusa la sentencia impugnada por la Causal Primera de Casación, consagrada por el artículo 87 del C.P.L., modificado por el Art. 60 del Decreto No. 528 de 1964 y 7<sup>o</sup> de la Ley 16 de 1969.

### CARGO ÚNICO:

Enunciación del cargo: La sentencia acusada violó la ley sustancial por la Vía Indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, reglamentado por el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación los artículos 140, 435, 467, 469 y 471 del C.S.T.; 13, 14, 19 Y 21 ibídem; 1 y 11 de la Ley 6<sup>a</sup> de 1945; 47, 48, 49 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 1 del decreto 2615 de 1946; 1 del decreto 797 de 1949; 291 y 293 del Decreto Ley 133 de 1996; 8 de la Ley 153 de 1987; 1613, 1614, 1615, 1616, 1627 y 1649 del C.C.; artículos 53 y 230 de la Carta Política; 174, 177 y 187 del C.P.C.; 60, 61 y 145 del CPTSS, dentro de la preceptiva del Artículo 51 del Decreto 2651 de 1.991.

La trasgresión de los anteriores preceptos se produjo por el manifiesto y protuberante error de hecho en que incurrió el Tribunal al dar por demostrado que el contrato terminó el día 8 de marzo de 1996 y que no existe prueba de que él se verificó el día 27 de febrero de 1996, yerro que es producto de la errada apreciación de la comunicación de folio 6 (Igual folio 104), así como de la falta de apreciación, en lo que viene al cargo, de los siguientes medios de prueba: Acta de Marzo 5 de 1996 de la Inspección 25 de Trabajo de Bogotá (Fol. 353 y 354); Acta de reunión de la Comisión Consultiva marzo 7 de 1996 (Folio 314 a 316, 327 a 337, 355 a 359); Certificación del Seguro Social y relación de novedades (Folios 260, 262 Vto, 321, 322, 415, 418); Agotamiento vía gubernativa y su respuesta (Fol. 3 a 4, 346); Respuesta a la reclamación de reintegro (Fol. 40, 347); Respuesta al oficio 1642 y sus anexos (Fol. 276, 281 a 283); Respuesta al oficio 1355 (Fol. 410); Acta de la audiencia de diciembre 5 de 2002 (Fol. 412 a 413); Carta de despido de febrero 27 de 1996. (Fol. 433); y, el Paz y Salvo de pagaduría de la empresa, documento este que milita a folio 257 del cuaderno de anexos.

Demostración del cargo: El Tribunal, en la sentencia atacada, luego de tener por acreditado la existencia del conflicto colectivo de trabajo entre enero 10 de 1996 y 1<sup>o</sup> de marzo del mismo año, así como que la empresa, contrario a evidencia, dio por terminado el contrato de trabajo el día 8 de marzo de 1996, al precisar que el conflicto colectivo termina con la firma de la convención y decir que el despido se produjo cuando ya había terminado el conflicto colectivo, aunado a que no encontró la prueba de la terminación del contrato en febrero 27 de 1996, confirma el fallo de primer grado por las razones por él expuestas más no por las del juez de primera instancia.

Funda su decisión en la comunicación de marzo 8 de 1996 que, aun cuando expresamente no lo dice, así ha de tenerse pues en la sentencia se afirma que se encuentra acreditado que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo el día 08 de marzo de 1996, sin expresar causa alguna para el efecto.

Así las cosas, y aún cuando la mencionada comunicación contiene la decisión empresarial de terminar la relación laboral unilateralmente, su apreciación no es la correcta por cuanto, en razón a las circunstancias que antecedieron al despido y que dieron origen al proceso, así como lo debatido en el mismo, no podía ser tomada aisladamente sino analizada en el contexto, relación y consideración de los hechos que antecedieron su emisión, los cuales se encuentran probados mediante los medios que estimamos inapreciados, los que demuestran que el despido se produjo

el 27 de febrero de 1996, esto es, en plena negociación colectiva. Veamos:

En el hecho 4° de la demanda se enuncia que la terminación del contrato de la actora, y 148 trabajadores más, fue en febrero 27 de 1996.

Aun cuando el hecho es negado por la accionada y el ad quem sostiene que no existe prueba de ello, existen, como lo colegirá la Sala, evidencias que demuestran que el empleador efectivamente realizó los despidos en dicha fecha, esto es, cuando no había culminado el conflicto colectivo de trabajo, pruebas que el ad quem no vio. Veamos:

En el acta de marzo 5 de 1996 consta que el Inspector 25 del Trabajo se trasladó a la empresa demandada y ésta, aun cuando discutió la competencia del entonces Ministerio de Trabajo para constatar los despidos durante la negociación colectiva, se comprometió a no seguir notificándolos. En ella consta igualmente la creación de una Comisión Consultiva para revisar "los despidos decididos por la empresa y aún no notificados", comisión que se encargará de "decidir reintegros, terminación de contratos con pagos de indemnización y procedimientos disciplinarios,... " de la lista que presentó la empresa. (Subrayamos)

El acta de la Comisión Consultiva, calendada de marzo 7 de 1996, contiene la lista de los tres grupos de trabajadores así: a) De 72 trabajadores, entre ellos la actora, a quienes la empresa "despedirá pagando la indemnización"; b) De 71 trabajadores a quienes se les garantizó "el derecho al Empleo y su permanencia en la empresa"~ y, c) De 6 trabajadores que se dice amerita proceso disciplinario, todo de acuerdo con el acta de marzo 5 emanado (sic) de la Inspección 25 de Trabajo, luego no cabe duda que se trata de los mismos despidos que provocó la intervención de la autoridad del trabajo, esto es, de los realizados en plena negociación colectiva, máxime que, en el acta, la organización sindical dejó expresa constancia de la zozobra y pánico de elaborar y fechar las cartas de despido antes de firmarse la convención y que por tal razón rechazó la inoportuna decisión de la ETB de fechar las cartas de despido el "27 de febrero de 1996, tan solo dos (2) días antes de la firma de la Convención el primero 10. de marzo del 96,... " constancia que no fue desmentida por el empleador en dicha oportunidad, ni posteriormente como lo hubiera podido hacer en la respuesta al agotamiento de vía gubernativa o a la reclamación directa, ni el trámite del proceso, de donde sin mayor esfuerzo se tiene que el despido se produjo en vigencia del conflicto colectivo de trabajo.

Tal hecho (despido de la actora en febrero 27 de 1996) se puede corroborar además con las certificaciones expedidas por el Seguro Social como que de ellas se desprende que la demandada desafilió a su trabajador en febrero de 1986, todo lo cual desmiente la negativa empresarial de que en esa fecha no se realizaron despido y la afirmación de que el despido se produjo en marzo 8, pues si ello hubiese sido así, la habría retirado a la trabajadora del seguro social en marzo 9 de 1996 o después, pero no antes.

Además, aun cuando la accionada, en respuesta al oficio en donde se le pide la lista de despidos en febrero 27 de 1996, envía la misma lista del personal desvinculado para marzo 1996 (sic) nótese que no hace aclaración o precisión al respecto por la sencilla razón que se trata de los mismos despidos, así posteriormente, al responder el oficio 1355 diga que en febrero no se realizaron despido, pues, si no fuese así, no se entiende lo antes expuesto y por qué la propia pagaduría de la empresa extiende paz y salvo a febrero 29 de 1996. Además, nada dijo respecto de la carta calendada de febrero 27 de 1996 cuyo texto es igual a la tenida por el sentenciador como carta de despido, documento este aportado en la audiencia de diciembre 5 de 2002 para demostrar que la afirmación de que no figuran despidos en febrero 27 no coincide con la

realidad.

La demostrada equivocación en la apreciación de la comunicación de folio 6 y la falta de apreciación antes demostrada incidió directa, decidida y palmariamente en el resultado de la apelación pues, si el Tribunal la hubiese valorado correctamente y hubiese tenido en cuenta las pruebas enlistadas como inapreciadas, al encontrar que el empleador, desde antes de la intervención del Ministerio del Trabajo para hacer cesar los despidos y de la reunión de la comisión consultiva, había tomado la decisión de despedir a la actora y demás trabajadores, habría concluido de manera diferente a como lo hizo, esto es, o que el despido se efectuó en plena negociación del pliego de peticiones y, por ende, al revocar el fallo apelado, habría dispuesto el reintegro del actor y consecuenciales.

De lo expuesto se tiene, igualmente, que como el Tribunal dedujo, apoyado sólo en un documento con prescindencia de las demás pruebas del proceso, que no era posible predicar que la actora gozaba de fuero circunstancial, es evidente que aplicó indebidamente el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, reglamentado por el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 y demás disposiciones relacionadas en la enunciación del cargo y, en tales condiciones, procede la infirmación de la sentencia atacada para que así se haga efectivo el derecho de la trabajadora a no ser despedida durante la negociación de un pliego de peticiones, ni como consecuencia del mismo.

Por lo anterior, ruego a Uds. se declare probado el cargo y, en consecuencia, se acceda a las súplicas de la acción extraordinaria en la forma pedida en el alcance de la impugnación.”(Folios 8 a 12).

Por su parte el opositor sostiene que el tribunal no se equivocó pues el contrato terminó mediante comunicación del 8 de marzo de 1996.

#### IV-. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El Tribunal, para confirmar el fallo absolutorio del juzgado, básicamente sostuvo que la terminación del vínculo laboral con la demandante se produjo el 6 de marzo de 1996 cuando ya se había terminado el conflicto colectivo en la empresa demandada, y en consecuencia no se encontraba amparada con el denominado fuero circunstancial.

No logra el censor destruir la validez de la comunicación de fecha 8 de marzo de 1996, pilar fundamental del fallo de juez plural y en cuanto a las pruebas que señala el cargo como no apreciadas, basta señalar que las mismas se refieren a una serie de actos preparatorios tendientes a la desvinculación de algunos trabajadores de la empresa, pero sin que constituyan de por sí plena prueba de que efectivamente los despidos tuvieron ocurrencia mientras se desarrollaba el conflicto colectivo. Por el contrario, esos documentos, acreditan que la decisión de dar por terminados los contratos de trabajo fue aplazada, y por ello en nada modifica la apreciación del Tribunal en cuanto a que la fecha del despido lo fue el 8 de marzo de 1996, cuando ya se había suscrito el acta de acuerdo, que le puso punto final al conflicto colectivo.

En efecto, en los folios 353 y 354 consta un acta suscrita por el Inspector 25 de Trabajo, en la que se designa una comisión consultiva con el fin de acordar la terminación de los contratos de trabajo, reintegros, indemnizaciones, etc, pero sin que se desprenda de ella la fecha de terminación de la demandante. Lo mismo ocurre con el acta visible a folios 314 a 316 donde simplemente se dice que la empresa despedirá unilateralmente pagando la indemnización a unos trabajadores entre ellos a la demandante, pero sin fecha determinada.

Otro tanto se puede decir en relación con los documentos provenientes del ISS, las comunicaciones cruzadas entre las partes, pues en ninguna de ellas aparece de manera concreta que el despido se produjo el 27 de febrero de 1996 como lo afirma el recurrente.

Por el contrario, lo que se advierte de conformidad con la carta de despido, la constancia de su recibido, y el lapso de tiempo que comprende la liquidación de las prestaciones, es que el despido se surtió efectivamente después de la terminación del conflicto colectivo.

Lo anterior, lleva a la conclusión que el Tribunal no incurrió en los errores que se le atribuyen, y mucho menos con la característica de evidente.

Además, el punto objeto de discusión, ya fue estudiado y decidido por esta Corporación:

“El conflicto colectivo de trabajo en Colombia comienza con la presentación al empleador del pliego de peticiones de los trabajadores que aspiran a mejorar sus condiciones de trabajo. No se inicia el conflicto, como con error lo sostiene la censura, con el nombramiento de los delegados de los trabajadores que presentarán al patrono el escrito contentivo de las nuevas propuestas laborales. El nombramiento de tales delegados es un acto del sindicato o de los trabajadores involucrados en la contienda que en manera alguna y por sí solo compromete al empleador, a menos que la delegación presente a éste el pliego, momento desde el cual surge para el destinatario la obligación de recibirlo y de iniciar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes las conversaciones, so pena de ser sancionado con multas que van entre 5 y 10 salarios mínimos mensuales, conforme a los artículos 27 del Decreto 2351 de 1965 y 21 de la Ley 11 de 1984.

Sólo cuando ha ocurrido la presentación del pliego es cuando puede afirmarse que se ha dado inicio a un conflicto colectivo de trabajo y de igual manera solo desde ese momento comienza la protección para los trabajadores interesados en él.

El conflicto, como cualquier diferencia surgida entre sujetos de derechos y obligaciones, debe tener su culminación, lo cual puede ocurrir bien por el mecanismo de la autocomposición, o en subsidio por un tribunal de arbitramento obligatorio convocado por la autoridad competente, o inclusive por situaciones anormales. Durante su desarrollo es usual que se presenten situaciones que disminuyan o ignoren el rigor de una controversia, o por el contrario lo acentúen. En todo caso es posible suponer que dentro de la organización empresarial se presente un ambiente de trabajo de cierta incertidumbre que no puede ser el normal cuando no se está desarrollando el conflicto.

Cuando la solución llega por el acuerdo directo entre las partes, que felizmente llegaron a su término, el paso a seguir es la elaboración escrita del contrato colectivo y la suscripción del mismo por parte de las comisiones negociadoras. Este momento trasciende de inmediato a la organización social y tiene igualmente una repercusión en su seno, cual es el de volver a la tranquilidad laboral en la empresa, la cual debe seguir cumpliendo su objetivo dentro del ámbito normal que le es inherente.

Entonces, es evidente que el conflicto culmina con la suscripción del convenio la ejecutoria del laudo arbitral y no con otro posterior. Es cierto que el acuerdo debe ser depositado dentro de los quince días siguientes a su firma para que produzca efectos, según el contenido del artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, pero ese depósito es apenas un simple trámite administrativo que cualquiera de las partes enfrentadas, inclusive terceros ajenos al mismo, puede realizar, sin que sea necesariamente un acto propio de la organización sindical como equivocadamente lo

plantea la censura.

Así lo tiene definido la jurisprudencia vigente de la Corte, la cual está contenida en la sentencia del 24 de octubre de 2001, con radicación 16749, ratificada en la del 7 de octubre de 2003, radicado 20766.

En la primera de ellas dijo la Corporación:

La prohibición de despedir sin justa causa comprobada a trabajadores beneficiarios de la protección legal, en caso de conflicto colectivo de trabajo, establecida en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, comprende desde la presentación del pliego de peticiones hasta la solución jurídica del diferendo mediante la firma del acuerdo colectivo de trabajo respectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, según el caso.

En ese orden de ideas, no puede pensarse válidamente que el conflicto se extiende a un momento ulterior a la firma, hasta tanto se deposite la convención, porque si con la suscripción de ella o del pacto colectivo de trabajo, según el caso, se logra la paz laboral en la empresa, es porque se arregló el conflicto correspondiente, y si bien es menester cumplir la exigencia del depósito oportuno, ésta es una formalidad legal para que el acuerdo colectivo produzca efectos, pero de ninguna manera prolonga el conflicto que ya ha fenecido por el concierto de voluntades de los protagonistas del fenómeno colectivo.

Es que la protección especial instituida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 brinda a los trabajadores beneficiarios de la misma una estabilidad especial, garantizando durante ese interregno su permanencia en la empresa a menos que incurran en una justa causa de despido, para evitar que so pretexto del diferendo se aminore el poder de negociación o se adopten represalias por el solo hecho del cabal ejercicio del derecho de negociación colectiva. Pero naturalmente, una vez solucionado el conflicto con la celebración del convenio colectivo, no hay ninguna razón valedera para extender más allá de la ley este amparo sui generis, porque inmediatamente se produce la firma regresa plenamente la normalidad de las relaciones colectivas de trabajo.

Conviene anotar que en principio los derechos y garantías consagrados en un convenio colectivo rigen desde la firma de la convención y no a partir de su depósito, a menos que las partes acuerden una fecha de vigencia distinta. De modo que una cosa es que legalmente sea indispensable la prueba del depósito de la convención colectiva y otra distinta es que para efectos de la protección del artículo 25 precitado se entienda solucionado el conflicto con la firma del acuerdo colectivo, como efectivamente sucede, porque es obvio que con ese acto cesó el diferendo.

En consecuencia, si en el sub lite no existe duda que la convención se suscribió el 1º de marzo de 1996, que la carta de despido es del 8 del mismo mes, pero fue entregada al demandante el 13 inmediatamente siguiente, poco importa que el depósito de la convención haya ocurrido el 11 de dicho mes y año, porque al momento de la comunicación del despido existía paz laboral en la empresa por haberse rubricado por las partes con antelación la respectiva convención colectiva de trabajo.

Por tanto la empleadora hizo uso legal y oportuno de su facultad de terminar el contrato de trabajo del actor, cuando ya no existían las razones de protección especial por haberse solucionado el conflicto, y a pesar de que el despido fue injustificado devengó el demandante el debido resarcimiento mediante el pago de la indemnización pertinente establecida para estos

casos.

En consecuencia el cargo no prospera.”

Y en la segunda afirmó:

“La protección a la que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

De conformidad con el texto anterior, se puede aseverar que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador, empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual sólo se extingue, se reitera, cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso;...”

Al anterior entendimiento se llega, bien si se tiene en cuenta el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 o el artículo 36 del Decreto 1469 que lo reglamentó.”(Radicación 22766 – 2 de septiembre de 2004).

En consecuencia el cargo no prospera.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, como tribunal de descongestión, el 21 de febrero de 2007, en el proceso seguido por LUDY JANNETH BLANCO MORA contra la EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. E.S.P. “E.T.B.”

Costas del recurso extraordinario a cargo de la demandante.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al tribunal.

Eduardo López Villegas

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Luis Javier Osorio López

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEGO

ISAURA VARGAS DÍAZ

marÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria



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