

Sentencia No. T-149/95

#### ACCION DE TUTELA TEMERARIA-Presupuestos/PRESUNCION DE BUENA FE

La actuación temeraria presupone la violación del principio de la buena fe. Una probable explicación del comportamiento de los actores sería la de que éstos buscaban constituir las pruebas necesarias para demostrar posteriormente la existencia de un trato discriminatorio. Esta interpretación, a diferencia de la presupuesta por los falladores de tutela, consulta el principio de la presunción de buena fe en las gestiones que los particulares adelantan ante las autoridades.

#### PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD A LOS BENEFICIOS MINIMOS LABORALES/PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA

El artículo 53 de la Carta Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales - entre ellos el salario-. El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.

#### DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Vulneración/CONVENCIÓN COLECTIVA-Retroactividad/DERECHOS ADQUIRIDOS-Vulneración/ACTOS DISCRIMINATORIOS EN MATERIA SALARIAL Y SINDICAL

Si bien la sindicalización de los petentes comporta un cambio de régimen laboral, la convención colectiva sólo puede regir hacia el futuro. La aplicación retroactiva de la convención, mediante la imposición al trabajador de escalas salariales menores contenidas en ella, desconoce los derechos adquiridos y viola el principio de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. La actuación de la empresa no sólo desconoce los derechos adquiridos de los trabajadores al pretender aplicar retroactivamente la convención, en desmedro de los beneficios salariales reconocidos anteriormente, sino que atenta, además, contra el artículo 39 de la Carta, ya que, mediante medios ilegales, se pretende disuadir a los trabajadores de ejercer libremente su derecho de asociación sindical.

#### SALARIO-Reducción/PERJUICIO IRREMEDIABLE/ACCION DE TUTELA TRANSITORIA

Durante un año, los peticionarios han dejado de percibir aproximadamente una cuarta parte de su salario. Bien que la reducción salarial no supone un perjuicio irremediable para un trabajador de altos ingresos, en el presente caso, dado el reducido monto del salario de los demandantes y su carácter congruo, la disminución en el porcentaje señalado tiene la potencialidad de ocasionarles un perjuicio grave e inminente, si no es procedente el otorgamiento de la tutela transitoria, en contra de la entidad particular respecto de la cual encuentran temporalmente en situación de subordinación.

ABRIL 4 DE 1995

Ref: Expedientes T-52386 y 52388

Actores: JOSE MIGUEL MORA HERRERA y ORLANDO BUITRAGO ROJAS

Magistrado Ponente:

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Temas:

-Actuación temeraria en la interposición de la acción de tutela

-Principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales

-Actos discriminatorios en materia salarial y sindical

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Eduardo Cifuentes Muñoz, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández Galindo, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

la siguiente

S E N T E N C I A

En los procesos de tutela T-52386 y 52388 adelantados por los señores JOSE MIGUEL MORA HERRELLA y ORLANDO BUITRAGO ROJAS, respectivamente, contra la compañía Vidrios Templados Colombianos VITEMCO S.A..

ANTECEDENTES

1. JOSE MIGUEL MORA HERRERA (expediente T-52386) y ORLANDO BUITRAGO ROJAS (expediente T-52388), interpusieron, por separado, acciones de tutela contra Vidrios Templados Colombianos S.A. VITEMCO S.A., como mecanismo transitorio, para proteger sus derechos a la igualdad, al trabajo, asociación sindical y a la negociación colectiva.
2. Relatan los demandantes, vinculados a la sociedad VITEMCO desde 1982 y 1988, respectivamente, en marzo de 1994 se afiliaron al Sindicato de Trabajadores de la compañía, siendo elegidos miembros de la Junta Directiva.
3. Como consecuencia de la afiliación sindical, la compañía decidió disminuirles el salario mensual devengado, de \$230.000 a \$176.000 pesos mensuales.
4. Consideran que la conducta de la empresa configura un típico acto de discriminación sindical y sanción con el propósito de sancionarlos por la afiliación al sindicato, lo que vulnera sus derechos fundamentales: conducta anti-sindical - afirman - se refleja en el hecho de que en 1991 había sesenta trabajadores afiliados al sindicato y en 1994 este número se redujo a trece.
5. Solicitan que se ordene a la Empresa VITEMCO S.A. cesar sus actos de discriminación y proceder a la nivelación de su asignación básica mensual, mientras el juez ordinario se pronuncia sobre la controversia laboral.
6. El representante legal de VITEMCO S.A., informa al Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca Tribunal de tutela en primera instancia, que en la empresa existe un pacto colectivo de trabajo, que cubre a los trabajadores no sindicalizados y una convención colectiva, que regula la relación laboral con los trabajadores sindicalizados. En cuanto a la situación de los peticionarios, manifiesta que éstos adquirieron voluntariamente la condición de trabajadores sindicalizados, lo que justifica su cambio inmediato de régimen salarial, de conformidad con el pacto colectivo y la ley laboral.

Resulta incompatible - sostiene la empresa - ser beneficiario al mismo tiempo de un pacto y de una convención. Cita como respaldo la cláusula del pacto colectivo que dice:

"En consecuencia si uno o varios trabajadores beneficiarios de éste llegasen a sindicalizarse, cesarán automáticamente para éstos, todos los beneficios del presente pacto, incluido naturalmente los aumentos salariales, eliminándose toda posibilidad para tales empleados de quedar amparados al mismo tiempo p

pacto y la convención así sea en forma parcial."

Además, considera que los demandantes abusaron de la acción de tutela, por el hecho de haber ejercido previamente otra acción, por los mismos hechos, ante el Tribunal Superior de Bogotá, de cuya compañía copia ([1]\*).

7. El Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, mediante Sentencias del 7 de octubre y del 12 de octubre de 1994, denegó las solicitudes de tutela elevadas por MORA HERRERA y BUITRAGO ROJAS contra VITEMCO S.A. Señala en sus providencias que los peticionarios actuaron temerariamente al interponer dos acciones por los mismos hechos ante diferentes autoridades judiciales. En las referidas Sentencias se hacen las siguientes consideraciones:

7.1 Los actores en las acciones interpuestas ante el Tribunal Superior se refieren a la represalia contra la empresa originada en la afiliación al sindicato, como igualmente lo hacen en la presente acción. Además, se trata de la misma parte demandada, no obstante que la empresa se transformó en sociedad anónima.

7.2 Existen varios elementos que llevan a concluir que los peticionarios debían conocer el valor real de su sueldo al momento de interponer la primera acción en la que se alega la falta de entrega de los recibos de pago. En la segunda acción, en consecuencia, mal podía basarse en la disminución salarial.

7.3 Los demandantes "no pueden pretender fraccionar la acción de tutela tanto en lo referente al contexto fáctico como frente a los derechos fundamentales invocados y supuestamente vulnerados. Tal acción desbordaría los límites de la acción y se propugnaría por (sic) una situación que precisamente se pretende evitar, con la formulación por parte del legislador, de normas como la del artículo 38 del Decreto 2591 de 1991".

8. Los interesados impugnan las anteriores decisiones. Niegan que haya identidad entre la primera y segunda acción de tutela, pues los hechos y derechos invocados en una y otra son diferentes. Anotan que en el presente caso solicitan se ordene a la demandada cesar en sus actos de discriminación, mientras que en la primera acción, pretendían se dispusiera la entrega de unos comprobantes de pago.

9. El Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, mediante sendas Sentencias de los 7 y 12 de octubre de 1994, confirma las decisiones impugnadas. Considera que las acciones de tutela presentadas por los peticionarios, ante el Tribunal Superior de Bogotá y el Consejo Seccional de la Judicatura, se refieren a los mismos hechos y derechos, motivo suficiente para rechazarlas in limine y ordenar el envío de actuaciones a la Fiscalía General para que se adelante la respectiva averiguación penal.

## FUNDAMENTOS JURIDICOS

La Corte procede a revisar (CP art. 241-9) las decisiones correspondientes a los procesos acumulados 52386 y T-52388. Dado que los fallos de tutela en primera y en segunda instancia, en ambos procesos coinciden en la denegatoria de lo solicitado, por estimar que los demandantes actuaron temerariamente al presentar la misma acción de tutela ante varios tribunales (D. 2591 de 1991, art. 38), la Sala de revisión debe establecer primero si existió la actuación temeraria afirmada por los juzgadores, para luego, si es el caso, analizar si la modificación salarial, dispuesta por Vitemco a raíz de la sindicalización de los peticionarios, constituye un acto violatorio de sus derechos fundamentales.

### Actuación temeraria

1. El Consejo Seccional de la Judicatura sostiene que no le está permitido a los demandantes "fraccionar la acción de tutela tanto en lo referente al contexto fáctico, como frente a los derechos fundamentales invocados y supuestamente vulnerados", lo que equivaldría a desbordar los límites de la acción de tutela. En los casos sub examine, estima que la actuación temeraria de los peticionarios se evidencia en que, por desconocer el valor real de su sueldo a partir de la afiliación al sindicato, en la primera acción de tutela limitaron a alegar la falta de entrega de los comprobantes de pago, reservando para una posterior acción de tutela materia relativa a la presunta disminución salarial.

El Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, en segunda instancia, confirmó decisiones impugnadas, ya que en ambas acciones de tutela los demandantes reclamaban la protección de los derechos a la igualdad y al trabajo, con fundamento en la disminución salarial efectuada por la empresa a partir de su afiliación al sindicato.

2. La Corte comparte la preocupación de los falladores de instancia, en el sentido de que el ejercicio abusivo de la acción de tutela por parte de personas inescrupulosas, atenta contra los principios de moralidad, eficacia y economía de la administración de justicia (CP arts. 205, 228). No obstante, en el presente caso no encuentra que se haya incurrido en esta modalidad de ejercicio temerario, por las siguientes razones:

2.1 El legislador sanciona con el rechazo de la solicitud, el ejercicio plural de una misma acción de tutela ante varios jueces o tribunales, salvo la existencia de un motivo expresamente justificado (D. 2591 de 1991, art. 38). Los hechos que dan lugar a la interposición de una acción de tutela, se refieren a la actuación u omisión de una autoridad pública o de un particular, en los casos establecidos en la ley (CP art. 86, D. 2591 de 1991, art. 42). El deber de manifestar, bajo la gravedad del juramento, que no se ha presentado acción de tutela, sólo es predicable "respecto de los mismos hechos y derechos". Una interpretación sistemática de las anteriores disposiciones legales permite concluir que los hechos que motivan la solicitud de tutela no pueden apreciarse separadamente de los derechos fundamentales cuya vulneración o amenaza se aduce.

2.2. Los peticionarios señalan dos actuaciones, ambas efectuadas por la misma compañía, en momentos diferentes, que vulneran sus derechos fundamentales. La primera alude a la omisión en entregar recibos de pago del salario, con la consecuente violación de los derechos de petición, igualdad y trabajo. La segunda involucra el acto discriminatorio de la reducción salarial, que presuntamente desconoce el derecho a la igualdad y a la asociación sindical. La omisión en suministrar determinada información es un hecho que por sí mismo, podría ser suficiente para interponer la acción de tutela. La singularidad de este hecho resulta incontestable; así lo demuestra el Tribunal Superior de Santa Fe de Bogotá al denegar las primeras solicitudes de tutela con el argumento de que los derechos invocados no eran de rango constitucional. Por otra parte, el acto discriminatorio, consistente en el cambio de régimen salarial, constituye un segundo hecho que no compromete ya el derecho de petición, sino los derechos fundamentales a la igualdad y asociación sindical, sobre cuya vulneración versa la segunda acción de tutela.

2.3. La actuación temeraria presupone la violación del principio de la buena fe. No es explicable por qué en una situación fáctica denunciada desde un principio era supuestamente la misma, y comprendía la discriminación salarial, los peticionarios se limitaron a solicitar la entrega de comprobantes de pago, y a estas pretensiones se circunscribieron los fallos de tutela iniciales. Tampoco es suficiente para inferir una actitud torticera, suponer que los peticionarios debían "conocer el valor real de su sueldo" al momento de interponer la primera solicitud de tutela. Una probable explicación del comportamiento de los actores es la de que éstos buscaban constituir las pruebas necesarias para demostrar posteriormente la existencia de un trato discriminatorio. Esta interpretación, a diferencia de la presupuesta por los falladores de tutela, consulta el principio de la presunción de buena fe en las gestiones que los particulares adelantan ante las autoridades (CP art. 83).

En conclusión, la Corte no comparte las apreciaciones de los tribunales de tutela en el sentido de que los demandantes actuaron temerariamente. Procede, por lo tanto, a estudiar el fundamento de las pretensiones.

¿Disminución o modificación salarial?

6. La discriminación salarial constituye, prima facie, una violación de los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades (CP arts. 13 y 53) y a un trabajo en condiciones dignas y justas (CP art. 25) por lo que el asunto objeto de estudio ostenta carácter constitucional.

7. Los demandantes afirman que la actuación patronal, que se tradujo en la disminución de sus salarios de \$230.000 a \$176.000 pesos, es discriminatoria y viola los derechos a la igualdad, al trabajo, a la asociación sindical y a la negociación colectiva. Vitemco S.A., por su parte, justifica la modificación salarial y el cambio de régimen laboral que automáticamente se habría producido con la afiliación de los trabajadores al sindicato.

Debe la Corte determinar si la afiliación de un trabajador a un sindicato, cuya relación laboral se regía a través de un pacto colectivo, conlleva, en efecto, la modificación inmediata de su nivel salarial, caso en el cual existiría la alegada discriminación.

8. En abstracto, le asiste razón a la entidad demandada cuando afirma que no es jurídicamente admisible que un trabajador se beneficie, al mismo tiempo, tanto del pacto colectivo como de la convención colectiva, ya que éstos son regímenes éstos con diferente naturaleza y destinatarios. En efecto, la convención colectiva fija condiciones que rigen los contratos de los trabajadores sindicalizados (Código Sustantivo del Trabajo, art. 467), mientras que los pactos colectivos, suscritos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos (Código Sustantivo del Trabajo, art. 481). La imposibilidad de que un trabajador ostente simultáneamente la condición de sindicalizado y de no sindicalizado, hace que la aplicación de uno y otro régimen sea excluyente.

Términos de comparación y test de razonabilidad

9. La referida discriminación se basa en el trato salarial dado a los trabajadores sujetos al pacto colectivo en comparación con el trato diferente otorgado a aquéllos que, en ejercicio de la libertad de sindicalización, deciden ingresar a un sindicato. A juicio de los afectados, no existe una justificación objetiva y razonable para la disminución salarial. La decisión del empleador los coloca en situación de desventaja respecto de los trabajadores de igual condición y rendimiento, todavía sujetos al pacto.

Se aduce el cambio de régimen laboral como criterio diferenciador del trato dado a los demandantes y a los trabajadores cobijados por el pacto colectivo. La Corte observa que la diferencia de trato no obedece al cambio de régimen laboral sino a la aplicación inmediata del régimen convencional a aquellos, con los efectos que esta medida tiene sobre su salario. La decisión patronal de reducir el salario con base en la aplicación inmediata de la convención colectiva del trabajo a los actores, debe ser examinada a la luz del test de razonabilidad que, en punto a la igualdad, ha utilizado la Corte.

En efecto, la diversidad de trato entre trabajadores no sindicalizados y sindicalizados, que obtienen la misma condición luego de haber alcanzado un determinado nivel salarial, sólo tendría justificación objetiva y razonable en caso de ser una medida válida, eficaz y proporcional[3]. La validez del criterio diferenciador supone que éste no sea contrario al orden constitucional o legal[4]. La eficacia hace relación a que el medio elegido sea adecuado para alcanzar el fin propuesto. La proporcionalidad exige, por otra parte, que la utilización de la medida no termine por sacrificar otros valores iguales o superiores a aquellos que fundamentan.

Inconstitucionalidad del criterio de diferenciación

10. Como fundamento para modificar el salario, la entidad demandada invoca el pacto colectivo suscrito con los actores. En él se establece que, de llegar a sindicalizarse, cesarían para ellos, todos los beneficios "incluidos naturalmente los aumentos de salario".

La anterior estipulación es manifiestamente contraria a la Constitución y a la ley. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio fundamental de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales - entre ellos el salario -, y prohíbe que, a través de la ley, de los contratos o de los acuerdos y convenios de trabajo, puedan menoscabarse la libertad, la dignidad o los derechos de los trabajadores.

El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley (CP art. 53; CC art. 14). La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.

El cambio de régimen laboral, con la consecuente modificación salarial, que invoca el empleador, se resulta contrario a la Constitución y resulta, por lo tanto, inválido como fundamento de la diferenciación de trato. A la luz de las anteriores consideraciones, resulta evidente que la razón esgrimida por la entidad demandada para modificar el salario a los peticionarios, no constituye una justificación objetiva y razonable.

Vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo, a la asociación sindical y a la negociación colectiva

11. Si bien la sindicalización de los peticionarios comporta un cambio de régimen laboral, la convención colectiva sólo puede regir hacia el futuro. La aplicación retroactiva de la convención, mediante la imposición al trabajador de escalas salariales menores contenidas en ella, desconoce los derechos adquiridos (CP art. 53) y viola el principio de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales (art. 53).

El salario representa la remuneración dineraria que el trabajador recibe como contraprestación por su trabajo. El salario, una vez se causa, es un derecho subjetivo que ingresa a la esfera patrimonial del trabajador. Por otra parte, las cláusulas salariales contenidas en los acuerdos o convenios de trabajo, cuando sean más favorables a los trabajadores, modifican el contrato de trabajo. Los beneficios que de ellos se derivan ostentan el carácter de derechos del trabajador, los cuales no pueden ser menoscabados con la aplicación retroactiva de otros acuerdos o convenciones (CP art. 53).

La actuación de la empresa no sólo desconoce los derechos adquiridos de los trabajadores al pretenderles aplicarles retroactivamente la convención, en desmedro de los beneficios salariales reconocidos anteriormente (CP arts. 53 y 58). Ella atenta, además, contra el artículo 39 de la Carta, ya que, mediante medios ilegales, se pretende disuadir a los trabajadores de ejercer libremente su derecho de asociación sindical.

Procedencia de la tutela transitoria

12. Los peticionarios entablan las acciones de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Pretenden que se les otorgue una protección transitoria a sus derechos fundamentales mientras se produce un pronunciamiento definitivo de la jurisdicción ordinaria.

Durante un año, desde marzo de 1994 hasta el presente, los peticionarios han dejado de percibir aproximadamente una cuarta parte de su salario. Si bien la reducción salarial no supone un perjuicio irremediable para un trabajador de altos ingresos, en el presente caso, dado el reducido monto del salario de los demandantes y su carácter congruo, la disminución en el porcentaje señalado tiene la potencialidad de ocasionarles un perjuicio grave e inminente, siendo procedente el otorgamiento de la tutela transitoria en contra de la entidad particular respecto de la cual se encuentran temporalmente en situación de subordinación (D. 2591, art. 42-4, -9).

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión,

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR las Sentencias de tutela proferidas por el Consejo Superior de la Judicatura, Jurisdiccional Disciplinaria, ambas de fecha 27 de octubre de 1994, correspondientes a los procesos de tutela T-52386 (JOSE MIGUEL MORA HERRERA contra VITEMCO S.A.) y T-52388 (ORLANDO BUITRAGO contra VITEMCO S.A.).

ROJAS contra VITEMCO S.A.), respectivamente.

SEGUNDO.- CONCEDER TRANSITORIAMENTE a los peticionarios la tutela de sus derechos fundamental la igualdad, al trabajo y a la libre asociación sindical. En consecuencia, ORDENAR al representante legal VIDRIOS TEMPLADOS COLOMBIANOS S.A. que, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas contados a partir de la notificación de la presente providencia, proceda a: 1) pagar la porción del salario dejada de percibir durante 1994 y lo que va corrido de 1995, a los trabajadores JOSE MIGUEL MORA HERRERA y ORLA BUITRAGO ROJAS, de conformidad con el salario devengado al momento de afiliarse al sindicato; 2) aplicar el aumento salarial señalado para 1995 en la convención colectiva del trabajo, tomando como base el salario de 1994 sin la disminución efectuada; 3) tomar en cuenta los mencionados reajustes por reliquidación de las prestaciones sociales a que tienen derecho los peticionarios y efectuar los aportes correspondientes. Las anteriores medidas tendrán vigencia hasta tanto la justicia laboral resuelva definitivamente esta controversia. Los peticionarios cuentan con un término de cuatro (4) meses, contado a partir de la notificación de la presente providencia, para ejercer las respectivas acciones, so pena de cesación automática de la protección transitoria aquí brindada.

TERCERO.- LIBRESE comunicación al Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, Jurisdiccional Disciplinaria, con miras a que se surta la notificación de esta providencia, según lo establecido en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

(Firmas Expediente T-52386 - 52388)

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado Ponente

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

(Sentencia aprobada por la Sala Tercera de Revisión, en la ciudad de Santa Fe de Bogotá, D.C., a los cuarenta y cuatro (4) días del mes de Abril de mil novecientos noventa y cinco (1995) ).

[1] (\*) De las Sentencias de tutela proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, se deduce que los peticionarios interpusieron anteriormente acciones de tutela contra la mencionada sociedad, con el objeto de que se le ordenara entregar los comprobantes de pago de nómina correspondientes al mes de abril de 1994 y posteriores. El Tribunal Superior de Bogotá denegó lo solicitado por considerar que los derechos invocados no tenían rango constitucional.

[2] Corte Constitucional. Sentencia C-071 de 1993 M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero

[3] Corte Constitucional. Sentencia T-230 de 1994 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz

[4] Corte Constitucional. Sentencia T-136 de 1995 M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.  
Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

