

Rad.No.12363

SALA DE CASACION LABORAL

Radicación No. 12363

Acta No.1

Magistrado Ponente: Doctor LUIS GONZALO TORO CORREA

Santafé de Bogotá D.C., veinte (20) de enero de dos mil (2000).

Se resuelve por la Corte el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de ROQUE JULIO GOMEZ MANCILLA contra la sentencia del 26 de enero de 1999, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, en el juicio ordinario del recurrente contra AEROVIAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A. (AVIANCA).

ANTECEDENTES

Demandó a AVIANCA el señor Gómez Mancilla, ante el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, para que se le condenara a reintegrarlo al mismo cargo y en las mismas condiciones de trabajo a las que le asistían en el momento del despido, y a pagarle los salarios dejados de percibir hasta la fecha del reintegro con los aumentos legales y convencionales. También, al pago de horas extras, recargo por trabajo nocturno, reliquidación de prestaciones sociales, y los pasajes convencionales. SUBSIDIARIAMENTE, a pagarle la "indemnización de perjuicios, por el incumplimiento de las cláusulas 6ª y 7ª de la convención colectiva de trabajo", la reliquidación de prestaciones sociales, los pasajes convencionales, la indemnización moratoria y la pensión sanción; además, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Fundó sus pretensiones en que trabajó para la entidad demandada en el cargo de "revisor", del 8 de julio de 1969 al 14 de julio de 1993, cuando fue despedido sin justa causa, basada la empresa en la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para realizar un despido colectivo, que no comprendía al actor puesto que era acreedor a la estabilidad laboral convencional. (fls 2 a 7 del primer cuaderno)

La demandada, en la respuesta a la demanda, admitió la vinculación laboral del accionante, el cargo, y el despido de éste previa la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se atuvo a la prueba respecto de los otros hechos, se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de pago, compensación, prescripción e inexistencia de la obligación (folios 10 a 14 del primer cuaderno)

Surtido el trámite de la primera instancia, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá profirió sentencia con fecha 30 de octubre de 1998, en la que condenó a AVIANCA a reintegrar al demandante junto con el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido, bajo el entendimiento de que el contrato de trabajo no había sufrido solución de continuidad. Declaró la excepción de inexistencia de la obligación frente a las demás pretensiones principales

de la demanda e impuso a la demandada el 80% de las costas. (fls 296 a 300 del primer cuaderno)

Apeló la demandada y el Tribunal, mediante el fallo recurrido en casación, revocó el de primer grado y absolvió a AVIANCA "de todas las peticiones formuladas en su contra" por el actor a quien gravó con las costas de la primera instancia. (fls 335 a 346)

EL FALLO DEL TRIBUNAL

Consideró el ad quem entre otras, que "En este caso, el contrato de trabajo feneció por decisión unilateral de la demandada, quien canceló la indemnización y con base en resoluciones que autorizaban a la demandada a efectuar el despido de 567 trabajadores, o sea que se está en presencia de un despido colectivo". Que el artículo segundo de la resolución que autoriza el licenciamiento dice que no se exige del cumplimiento de la cláusula sexta de la convención, pero que esta norma es aplicable solo para imponer sanción disciplinaria o retirar por justa causa, por lo que no era procedente el reintegro.

EL RECURSO EXTRAORDINARIO

Lo interpuso el apoderado de la parte demandante. Concedido por el Tribunal y admitido por ésta Sala de la Corte, se procede a decidir, previo el estudio de la demanda correspondiente. No se presentó escrito de réplica.

ALCANCE DE LA IMPUGNACION

Dice:

"...que la Honorable Corte case parcialmente la sentencia acusada, revocando la absolución a AVIANCA del reintegro pretendido sin solución de continuidad, el pago de todos sus salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, y la condena en costas, para que constituida luego en sede de instancia, confirme en su totalidad la sentencia de primera instancia... adicionándola con la orden de pago... de una indexación por pérdida del poder adquisitivo de la moneda... conforme a la pretensión segunda del libelo de demanda principal, y condena en costas a cargo de la demandada".

Para el efecto y con apoyo en la causal primera del recurso de casación laboral, plantea los siguientes cargos:

PRIMER CARGO

Por la vía directa acusa a la sentencia de que "infringe de manera directa los artículos 61 del Código Procesal del Trabajo y 7º de la Convención Colectiva de 1992" "...como violación de medio para llevar como violación de fin, a aplicar indebidamente, las normas sustanciales nacionales a que se refieren, los artículos 467, 468, 469 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo"; 8 numeral 5º del Decreto 2351/65, 6º y 67 de la ley 50 de 1990, 66 del CCA, 1, 7, 9, 14, 18, 22 y 55 del CST, 13, 16, 25, 26, 53, 58, 228 y 238 de la C.P.

DESARROLLO

Repara el censor en que la sentencia nada dijo sobre el hecho de que el acto administrativo que autorizó el despido colectivo en AVIANCA no la exoneró de cumplir la cláusula 7ª de la convención colectiva que, y sin embargo, revocó el reintegro del actor ordenado por el a-quo, sin

exponer, como era su obligación conforme al artículo 61 del C.P.T., las razones que lo llevaron a tomar tal decisión. Que con tal actitud violó la cláusula 7ª de la convención colectiva de 1992 y por ende incurrió en la aplicación indebida de las demás disposiciones indicadas en la proposición jurídica.

Deduce que el fallador sí dio por demostrada la existencia de la citada norma convencional, (a pesar de no mencionarla), y que incurrió en "violación directa de su contenido" al revocar el reintegro que consagra dicha cláusula, y "por hacer absoluto caso omiso de su aplicación".

Anota que el permiso para despedir a 567 trabajadores no exoneró a la empresa del cumplimiento de sus obligaciones convencionales, de donde aquel "excluía de plano a ROQUE JULIO MANCILLA", dado que contaba más de ocho años de servicio, que le otorgaban estabilidad en el empleo, según la norma convencional en referencia; que dicha situación originó la aplicación indebida del artículo 66 del C.C.A., en cuanto a la legalidad, firmeza y obligatoriedad del acto administrativo, que es norma sustancial para el presente caso por virtud de la competencia atribuida por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 al Ministerio de Trabajo, vulnerando por el mismo motivo el artículo 238 de la Constitución Política..." y los artículos 467, 468, 469 y 476 del C.S.T., al dejar "sin efecto la convención colectiva, su contenido y obligatoriedad, no siendo justo para el trabajador, que los derechos y garantías que le ampara la autoridad administrativa competente, le sean ahora desconocidos por el juez que no tiene atribuciones para modificarlos".

Enfatiza que el propósito de AVIANCA para el despido colectivo no tenía que ver con circunstancias de fuerza mayor ni de caso fortuito, sino con su propio mejoramiento y modernización, por lo que obtuvo el permiso "para cancelar indeterminadamente a la tercera parte de los trabajadores solicitados, con la restricción...de no eximirlos del cumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales al hacer los despidos", precisamente porque no existían las circunstancias ya mencionadas.

Anota que como consecuencia de lo anterior "se dio también aplicación indebida al numeral 5º del artículo 8º del Decreto Legislativo 2351 de 1965, ahora incorporado en el parágrafo transitorio del artículo 6 de la ley 50 de 1990...modificando a favor de AVIANCA el contenido restrictivo del acto administrativo que otorgó el permiso para despedir", por lo siguiente:

"A. Porque se desconoce el acuerdo convencional posterior a la supuesta causa legal de la ley 50 de 1990 para despedir."

"B. Tal razonamiento de la indemnización por encima de toda opción de reintegro, era más compatible con el artículo 40 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, (...) por su manifiesta contradicción con los principios constitucionales anteriores a 1991, así como con el principio de orden público que informa la normatividad laboral, y su desconocimiento implícito de que en nuestro sistema jurídico, los derechos y obligaciones tienen formas y fundamentos para su constitución, ejercicio, exigibilidad, y extinción..."

"C. Si el Ministerio del Trabajo hubiera decidido que AVIANCA podía despedir 567 trabajadores a su elección, sin ninguna clase de restricción en el permiso, le bastaba con haberlo manifestado así, o no mencionar ninguna clase de restricciones en el permiso, dado que el pago de la indemnización por despido es uno de los requisitos exigidos directamente para el tema colectivo, en el numeral 6 del artículo 67 de la ley 50 de 1990..."

"D. No se puede tampoco en este caso confundir la restricción impuesta por el Ministerio, con la facultad del juez de optar por la indemnización, "so pretexto de la necesidad de la empresa para

reducir personal, sin necesariamente burlar y desconocer el derecho del trabajador a permanecer en el empleo".

"E. Pero que, en cambio, existe la estabilidad consagrada en la cláusula 7ª de la convención, ya que el Ministerio no eximió al empleador de cumplirla, "haciendo compatible con su decisión, no precisamente la opción de la indemnización por despido del número 5 del artículo 8 del decreto 2351/65, sino antes por el contrario, el reintegro, o dado el caso por virtud de la misma convención, escoger entre las dos opciones del numeral 5 comentado, pero sobre los hechos y circunstancias individuales que aquí no existen, y no sobre los colectivos que corresponden a otra normatividad como se dijo, no basada en el artículo 6 de la ley 50 de 1990, sino en el numeral 6 del artículo 67 de la misma ley 50 de 1990 que es diferente". (folios 15 a 18 C. de la Corte)

Que se violaron las citadas normas del C.S.T. porque se le impidió al demandante continuar trabajando "en la empresa donde se ganó el derecho a hacerlo", se violó el orden público, se aplicaron las normas en forma desfavorable al trabajador y se desconoció la estipulación contractual y la buena fé del contrato.

Que se infringieron los anotados preceptos constitucionales, pues se rompió el principio de la igualdad con la discriminación del actor "frente a los demás trabajadores que hoy conservan su empleo en similares condiciones a las que él tenía (art. 13)"; se le impidió "el libre desarrollo de la personalidad", "por haberle quitado la sentencia el derecho adquirido al trabajo a pesar de prohibirlo la ley y desautorizarlo la autoridad administrativa competente (art. 25)...".

SE CONSIDERA

La censura incurre en defectos de técnica que impiden la prosperidad del cargo, tal como a continuación se explica:

1.- El alcance de la impugnación es impreciso, puesto que se pide la casación parcial del fallo de segundo grado sin especificar qué aspecto de la parte resolutive no es objeto de casación. También se solicita la casación y al mismo tiempo la revocación de la absolución otorgada a la empresa, lo cual es impropio, en la medida en que esto último solo puede ser determinado actuando la Corte en sede de instancia.

2.- Si se dejara de lado lo acotado en el numeral anterior, no podría pasarse por alto que se señala infracción directa del artículo 61 del C.P. del T. y de la cláusula 7ª de la Convención Colectiva de Trabajo de 1992 suscrita entre Avianca y su Sindicato, acusación esta que no es admisible dada la vía escogida por el recurrente, pues para la debida estructuración del cargo es menester la indicación de normas sustantivas de derecho de carácter nacional.

Podría argumentarse, con razón, que es procedente el señalamiento de normas adjetivas como infracción de medio que conduce a la violación de otros preceptos, pero, según lo expresado por el recurrente, la violación de las normas sustantivas indicadas en la proposición jurídica se presentó porque no se tuvo en cuenta la cláusula 7ª de la convención colectiva y sabido es que normas de este rango sólo pueden ser citadas y atacadas en el recurso extraordinario de casación como si se tratara de una prueba y no como norma de carácter nacional y por ende susceptibles de ser incluidas en la proposición jurídica,

3.- La acusación por la vía directa impone al impugnante su conformidad total con el razonamiento del fallador, originado en la apreciación de las pruebas. Así las cosas, era obligación de aquel actuar en ese sentido y cualquier discrepancia frente a la interpretación de

una disposición convencional, alegarla por la vía indirecta. No obstante, además de dedicar gran parte de su disquisición a criticar el razonamiento del Tribunal frente al artículo 7º convencional, se refiere en el desarrollo del cargo a otras pruebas tales como la Resolución 002689 del 11 de junio de 1993 que, se reitera, solo pueden analizarse cuando el ataque se endereza por la vía de los hechos.

De todas maneras, frente a la inconformidad del recurrente, según él, porque no se respetó la susodicha norma convencional dado que por la citada resolución se autorizó el despido de 567 trabajadores, condicionando a la empresa a que no quedaba eximida de cumplir con los trámites legales y convencionales, observa la Sala que este es un aspecto fáctico solo debatible por la vía indirecta, por cuanto para su verificación tendría que acudir al proceso y examinarse no sólo el contenido de dicha resolución sino también los procedimientos convencionales a los cuales aquella se refiere.

En consecuencia, el cargo se desestima.

SEGUNDO CARGO

Como acusación subsidiaria de la anterior, por la vía indirecta se acusa la aplicación indebida de los artículos 467, 468, 469 y 476 del C.S.T., y el artículo 7º de la convención colectiva de 1992, como violación de medio "también para la aplicación indebida de los artículos 467, 468, 469 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 8 numeral 5 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, los artículos 6º y 67 de la ley 50 de 1990, el artículo 66 del C.C.A., los artículos 1, 7, 9, 14, 18, 22 y 55 del C.S.T., los artículos 13, 16, 25, 26, 53, 58, 228 y 238 de la Constitución Política."

Señala los siguientes "ERRORES DE HECHO":

1-. No dar por demostrado, estándolo, que al momento del despido del actor, la empresa había contraído las obligaciones de la cláusula 7ª de la convención colectiva de trabajo (folios 101).

2-. No dar por demostrado, estándolo, que la cláusula 7ª en referencia contiene obligaciones para la demandada de las cuales "no fue eximida" en acto administrativo que autorizó el despido colectivo.

Anota que la sentencia acusada omitió las discrepancias surgidas en torno a la cláusula 7ª de la convención colectiva "ignorando su existencia por falta de apreciación de la prueba documental que la contiene...", no obstante tratarse de obligaciones convencionales no denunciadas ni demandadas en revisión, que constituían el punto central de la apelación de AVIANCA, pues el a-quo había ordenado el reintegro con base en esa cláusula de estabilidad y las restricciones del acto administrativo que autorizó el despido colectivo.

Observa que el fallo estudió la restricción del artículo 2º de la resolución 02689 del 11 de junio/93, en relación con la cláusula 6ª de la misma convención " pero absteniéndose de apreciar en su totalidad la documental vista al folio 101 del expediente, con lo cual la sentencia impugnada tiene erróneamente por no probado que la cláusula 7ª de la convención en comentario, contiene obligaciones de las que no fue exonerada la Empresa y que violó con el despido".

Se remite el recurrente al desarrollo del cargo anterior "por tratarse en forma intrínseca de la misma aplicación indebida de las normas sustanciales comentadas, pero ahora con un origen de violación subsidiaria y diferente, como consecuencia de los errores de hecho ya explicados".

"No obstante lo anterior –continúa el recurrente – y por reafirmación se repite, por los anteriores errores de hecho, se aplicaron indebidamente los artículos 467, 468, 469 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la existencia jurídica, validez y obligatoriedad de la convención colectiva de trabajo, los artículos 6º y 67 de la ley 50 de 1990, el artículo 66 del C.C.A., y el artículo 8 numeral 5 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, por darle la jurisdicción al Acto Administrativo del despido un efecto que no tiene, cambiando su contenido sin atribuciones para ello, desconociendo su validez, legalidad y obligatoriedad que solo puede cambiar la jurisdicción de lo contencioso Administrativo, y también una indebida aplicación del numeral 5 del artículo 8 Decreto Legislativo 2351/5 (sic) ahora incorporado al artículo 6 de la ley 50/90, cuya opción de indemnización en vez de reintegro no procede, por haberse invocado como causa de los despidos colectivos el numeral 3 del artículo 67 de la ley 50/90, a todo lo cual se llegó, por la ausencia de concordancia de la cláusula 7ª convencional no dada por demostrada frente a las restricciones para no despedir del acto administrativo transcrito por la sentencia a folio 340, que de haberse tenido en cuenta, habrían justificado mantener la sentencia de primera instancia con el reintegro del trabajador y la aplicación correcta de las normas infringidas a causa de este error de hecho.

"Igualmente por estas omisiones probatorias, se aplicaron indebidamente como se dejó consignado en el anterior cargo, los artículos 1, 7, 9, 14, 18, 22 y 55 del C.S.T., en cuanto el fallo con las deficiencias anotadas, no logró la justicia en la relación laboral..."

Reitera lo dicho en el desarrollo del primer cargo respecto de los derechos fundamentales que, a su juicio, le fueron desconocidos al accionante y la violación de las mismas normas constitucionales.

Por último se remite a lo resuelto por la Corte en los procesos con radicación 9159 del 12 de marzo de 1997 y 10981 del 30 de septiembre de 1998, bajo la consideración de que allí no se accedió al reintegro, no porque no fuese factible, sino porque "no encuentran el apoyo de la restricción impuesta por el Ministerio, consecuente al error de transcripción de la prueba"; pero que en el presente caso, "tal argumento favorecedor" debe aplicarse en beneficio del actor "dando desarrollo jurisprudencial a la restricción del permiso para despedir, que está plenamente probado al igual que la cláusula de estabilidad, con el error aclarado..."

SE CONSIDERA

Observando que lo que se persigue es el reintegro del actor, cuyo contrato de trabajo con Avianca finalizó con base en la autorización que para despedir a 567 de sus trabajadores le otorgó el Ministerio del Trabajo, cabe decir que la Corte, al resolver las demandas de otros asalariados afectados por el mismo licenciamiento de personal, ha definido que en estos casos, como en el de los trabajadores amparados por el numeral 5º del artículo 8º del decreto 2351 de 1965, no opera el reintegro por tratarse de despidos colectivos debidamente autorizados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Así se ha dicho, y ahora se repite, que es improcedente el reintegro bajo la consideración de que AVIANCA obtuvo autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a 567 trabajadores, la cual prevalece, dado su origen legal, sobre lo pactado en la convención colectiva con respecto a la estabilidad para los trabajadores que hubieran cumplido ocho años de servicio.

En el fallo del 25 de mayo de 1999, radicación 11624, sobre el punto se precisó que no tienen operancia los preceptos convencionales relativos a la estabilidad laboral de sus beneficiarios, pues ello haría nugatoria la figura del despido colectivo autorizado e inanes sus efectos

perseguidos y previstos por la ley. En la aludida providencia se precisó:

"(...) lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 50 de 1990 impide el reintegro pactado en la cláusula séptima de la convención colectiva de trabajo, estipulación que necesariamente debe entenderse referida a hipótesis diferentes y la que para efectos del despido injusto de trabajadores con más de ocho años de servicio, se remite a lo previsto en el numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965.

"Como lo tiene claramente definido la jurisprudencia de la Corte desde la sentencia del 27 de marzo de 1995 (Rad. 7425), que invoca la recurrente, ni bajo el régimen del Decreto 2351 de 1965, ni en vigencia de la Ley 50 de 1990, es admisible que el despido colectivo debidamente autorizado por el Ministerio de Trabajo pueda generar el reintegro, en el claro entendimiento que las normas que así lo han dispuesto contienen una previsión del legislador para los casos de despido colectivo por parte de un patrono, o cuando debe terminar labores, parcial o totalmente, que por esa misma razón descarta la posibilidad de reintegro a un empleo que ha desaparecido, por cuanto el permiso otorgado expresa el reconocimiento del Estado de haber comprobado que existe para el empleador alguno de los motivos calificados en la ley que le permite efectuar despidos de trabajadores en los porcentajes que al efecto señala el artículo 67 de la ley 50 de 1990, por no poder continuar los contratos de trabajo.

"De no ser así carecería de sentido que el patrono solicitara permiso para el despido colectivo de trabajadores, ajustándose a los requisitos que contemplan los preceptos legales, pues el despido previamente autorizado y el que no lo fue tendrían la misma consecuencia, esto es, quedarían sin efecto, lo que resulta contrario a la interpretación lógica y sistemática de las normas que regulan la institución, que obliga a entender que la autorización regularmente expedida por el Ministerio de Trabajo tiene precisamente la virtud de hacerle producir plenos efectos a los despidos colectivos, que de otra manera resultarían ineficaces, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 40 del Decreto 2351 de 1965 y 39 y 40 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978.

"Aquí no se discute que Avianca solicitó y obtuvo permiso del Ministerio de trabajo, mediante la resolución 2 de 1993, para despedir a 567 trabajadores por razones económicas y financieras, la cual quedó en firme luego de que fueran resueltos los recursos de reposición y apelación por medio de las resoluciones 11 y 2689 de 1993, respectivamente, decisiones administrativas en las que se dijo que la autorización concedida 'no levanta fueros sindicales' (folio 145) ni 'exime a la empresa de la obligación indemnizatoria que le corresponde por ley' (ibídem). De tal manera que las directrices trazadas en la actuación administrativa tampoco establecen 'restricciones' que pudieran apoyar el reintegro decretado, como equivocadamente lo da a entender el fallo, para darle consejos a la hoy recurrente sobre la forma en la que ha debido utilizar el permiso.

"Interesa dejar en claro que la cláusula séptima de la convención colectiva de trabajo establece: 'La empresa no dará por terminados los contratos de trabajo sin justa causa cuando el trabajador tenga ocho (8) años o más de servicios continuos. Caso contrario se dará aplicación al numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965' (folio 9, C. del Juzgado). Ello significa que la estipulación convencional tampoco garantiza la estabilidad o inamovilidad absoluta de los trabajadores a los cuales se refiere, toda vez que en caso de despido injusto simplemente obliga a dar aplicación al numeral 5° del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, disposición que la Jurisprudencia de la Corte ha considerado no opera tratándose de despidos colectivos debidamente autorizados por el Ministerio trabajo, como aquí ocurrió.

"De tal forma que, como bien lo afirma la recurrente, aún en el evento de considerar que el

demandante tenía un derecho adquirido con base en la citada cláusula, éste consistiría en la posibilidad de incoar la acción de reintegro, que en ultimas llevaría necesariamente a valorarlo como desaconsejable frente a la autorización de despido colectivo debidamente expedida por el Ministerio de Trabajo, pues no compete al juez laboral enjuiciar la validez o legalidad de la misma.

"También ha sido clara la jurisprudencia, adoptada por mayoría, en señalar que el despido colectivo, considerado frente a cada uno de los trabajadores afectados con la decisión, siempre supone una terminación unilateral por determinación del patrono, vale decir, un despido puro y simple, puesto que el empleador voluntaria y autónomamente resuelve terminar los contratos de los trabajadores que el mismo selecciona por sus propios intereses, manteniendo el vínculo jurídico con otros empleados".

Nada tendría que agregar la Corte para concluir, en este caso, que toda vez que el Tribunal, aun cuando como lo advierte el recurrente no hizo referencia concreta a la cláusula 7ª de la convención colectiva, no hizo cosa diferente que aplicar la tesis jurisprudencial que ha fundado las decisiones anteriores relacionadas con los servidores de AVIANCA que fueron despedidos bajo las mismas circunstancias del actor, sin que desde entonces hubiesen surgido nuevos argumentos que conduzcan a la rectificación del criterio expuesto por la Sala en la transcripción que antecede; de donde bien puede concluirse que no se demostraron los errores en la valoración de los hechos y en las pruebas que ameriten la anulación del fallo acusado.

Por 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 impugnada, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá el 26 de enero de 1999 en el juicio seguido por ROQUE JULIO GOMEZ MANCILLA contra AEROVIAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A. "AVIANCA".

Sin costas en el recurso extraordinario.

copiese, notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

LUIS GONZALO TORO CORREA

FRANCISCO ESCOBAR HENRIQUEZ JOSE ROBERTO HERRERA VERGARA

CARLOS ISAAC NADER RAFAEL MENDEZ ARANGO

GERMAN G. VALDES SANCHEZ FERNANDO VASQUEZ BOTERO

LAURA MARGARITA MANOTAS GONZALEZ

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

