

República de Colombia

Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: ISAURA VARGAS DIAZ

Radicación No. 34.253

Acta No.017

Bogotá, D.C., cinco (05) de mayo de dos mil nueve (2009).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por JOSÉ ERNESTO PELAEZ TORO, contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 19 de julio de 2007, en el proceso que le sigue al BANCO CAFETERO- BANCAFÉ-.

I. ANTECEDENTES

JOSÉ ERNESTO PELAEZ TORO demandó al BANCO CAFETERO – BANCAFÉ –, para que, previa declaratoria de que el contrato de trabajo terminó sin justa causa, fuera condenado a la “reinstalación (...) conforme lo establece el parágrafo 1 del artículo 29 de la Ley 789 de 2002”; y al pago de los salarios, descansos remunerados, pagos a la seguridad social y demás acreencias laborales causadas desde la fecha de desvinculación hasta el momento en que opere su “reinstalación, teniéndose que no hubo solución de continuidad para todos los efectos”. De manera subsidiaria, que fuera condena a reconocerle y pagarle la indemnización por despido sin justa causa” (folios 16 y 17, cuaderno 1).

En lo que rigurosamente resulta pertinente al recurso extraordinario, hay que decir que el actor basó sus pretensiones en 159 hechos, que se sintetizan así: prestó sus servicios al Banco Cafetero desde el 3 de julio de 1996 hasta el 25 de octubre de 2003, fecha en la cual el demandado le terminó el contrato de trabajo, cuando ocupaba el cargo de Director Administrativo, luego de varios ascensos, con un salario mensual de \$9.152.991.00; que los supuestos esgrimidos por el banco para terminar la relación laboral no existieron; que no tenía la capacidad de decisión en los aspectos que le atribuyó el demandado; que no tomó decisión alguna en cuanto a los contratos y adiciones a los contratos de que trata la carta de despido; que en el banco no existió ninguna norma o disposición que obligara a realizar una “evaluación técnica formal” en los términos exigidos en la carta de despido, sin embargo las áreas involucradas (Unidad de Seguridad, Gerencia de Compras y Dirección administrativa) sí realizaron evaluaciones, tanto técnica como económica; que en cumplimiento del Manual de Normas de carácter interno sobre contratación y gasto, presentó por escrito el estudio respecto de las ofertas técnicas; que nunca fue sancionado; y que siempre cumplió a cabalidad las funciones asignadas (folios 2 a16, cuaderno 1).

Al contestar el escrito inaugural del proceso (folios 141 a 166, cuaderno 1), el BANCO CAFETERO – BANCAFÉ, se opuso a todas y cada una de las peticiones y condenas. Propuso

las excepciones de inexistencia de la obligación, prescripción, falta de causa para pedir, buena fe, improcedencia de la reinstalación y la que denominó “genérica”.

Mediante sentencia de 16 de junio de 2006 (folios 426 a 456, cuaderno 1), el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá absolvió al demandado de todas y cada una de las súplicas incoadas por el promotor del litigio y le impuso costas.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, al conocer del recurso interpuesto por el demandante, confirmó íntegramente la decisión del A quo (folios 491 a 503, cuaderno 1). Costas a cargo del actor.

En lo que en estricto concierne al recurso extraordinario, el juez plural asentó: (i) en cuanto al cargo de dobles pagos, pagos sin soportes y abonos en forma diferente a la pactada “no se demuestra este cargo respecto al desorden, sin embargo con relación al pago de facturas con el mismo número interno si se observa falta de cuidado, ya que si bien se observa en las mismas que cada una respondió a operaciones diferentes e inclusive en un caso con diferente técnico, esto no oculta la existencia del error al hallarse facturas con el mismo número de orden, y antes de la aprobación del pago, la situación debió haberse corregido”; (ii) sobre el contrato No. CO564 para el inventario y avalúo de muebles y equipos firmado con Broker de Colombia Ltda. “es claro, en cuanto a que no especifica en ninguna parte que el contratista no realizaría dicha actividad, y por el contrario en la cláusula que describe el objeto del contrato, sí define el procedimiento que se seguirá para la ejecución del contrato. Adicionalmente, en los testimonios se encuentra probado, que si bien Broker de Colombia, no estaba autorizado para acceder al sistema Prophecy, sí podía solicitar autorización para hacerlo, así como lo hizo el grupo de outsourcing que se encargó del cuadre contable finalizado el contrato con Broker de Colombia. Bien pudo el demandante exigir el cumplimiento de la obligación teniendo a cargo la observancia del contrato. Así las cosas, entendiendo que en la cláusula cuarta del contrato, se señala la participación de la Dirección Administrativa de Bancafé, en cuanto a que debía aprobar las facturas para el pago del contrato, previo soporte del contratista, con los informes correspondientes al avance de la labor; se encuentra responsabilidad del demandante, por el incumplimiento del contrato por parte de Broker de Colombia Ltda.”; (iii) en relación con el cargo sobre la responsabilidad por el contrato de obra firmado para la adecuación de la oficina de asesoría de presidencia “de los diferentes testimonios, como se dijo se observa que la actuación mediante la cual se adjudicó el contrato no fue en ningún momento un concurso formal y menos una licitación, simplemente fue una presentación de propuestas de las cuales el demandante escogió a quien efectuara la obra. También está claro, que la oferta de Indumaderas llegó el 19 de agosto de 2003 en las horas de la tarde, que el demandante rompió la cotización, y posteriormente solicitó una nueva, para allegar al archivo del banco. Se dijo que la obra debía finalizar el 25 de agosto de 2003 y que según el hecho 139 de la demanda, el plazo máximo para su ejecución era de 5 días, y por esa razón se adjudicó la contratación a Muebles Leal el día 19 de agosto en las horas de la tarde. No obstante lo anterior, a folio 345 se encuentra el documento mediante el cual se adjudica la obra a Muebles Leal firmado por las partes el 15 de septiembre de 2003 en la cual se fija como plazo para la ejecución, 30 días calendario contados a partir de la adjudicación. Dicho lo anterior, encuentra la Sala, que según el documento, al momento de hacerse la adjudicación, el demandante ya contaba con la cotización de indumaderas hacía más de 20 días, y no presentó la propuesta a los encargados de adjudicar el contrato por lo que finalmente no se pudo contratar con firma que tenía la propuesta más favorable para el Banco”

(folios 409 a 502, cuaderno 1).

Y concluyó el juez Ad quem: que “estudiados los diferentes cargos imputados al demandante para su despido, encuentra (...) que si bien no se hallaron probados todos, aparecen demostrados los relacionados con los contratos de Broker de Colombia Ltda, el de obra con Muebles Leal y el de seguridad con A1A Seguridad en la instalación de la línea telefónica Helpdesk 01800 y la falta de diligencia en los pagos de las facturas con el mismo número de orden, hechos que constituyen falta grave, y por lo tanto justifican el despido del demandante” (folio 502, cuaderno 4).

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

En la demanda con la que sustenta el recurso (folios 7 a 21 del cuaderno 4), que fue replicada (folios 33 a 41, *ibídem*), el demandante recurrente en el alcance de la impugnación pretende que la Corte case el fallo del Tribunal revocando “la parte resolutive de dicha sentencia en su numeral primero, que confirma la sentencia de primera instancia, en la que se declaró que el contrato de trabajo, sub examine, fue cancelado por justa causa, y en tal sentido se constituya en juez de instancia para proferir sentencia en la que se declare probado el despido sin justa causa y se revoquen las costas impuestas (...) y como consecuencia condenar en las mismas a la demandada” (folio 10, cuaderno 4).

Con ese propósito plantea tres cargos que la Corte estudiará conjuntamente, junto con la réplica, tal y como lo permite el artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, adoptado como legislación permanente por el artículo 162 de la Ley 446 de 1998, atendiendo la similitud de su objeto.

PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de ser violatoria indirectamente “proveniente de la apreciación errónea de las pruebas documentales aportadas por la demandada en el anexo No. 3, consistentes en la citación de la diligencia de descargos en dos (2) folios y diligencia de descargos en diecisiete (17) folios, que hizo incurrir al Tribunal en error de derecho, que aparece de modo manifiesto en los autos y que la llevó indirectamente a la violación legal referida” (folio 12, cuaderno 4).

Dice el recurrente que “la disposición sustancial violada por el tribunal fue el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965 aparte A No. 6” (*ibídem*).

Como prueba erróneamente apreciada relaciona la imputación de cargos al demandante.

El impugnante, después de copiar el numeral 6º del literal A del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 y apartes de la sentencia de 18 de septiembre de 1973, dictada por esta Corporación, acota que “el juez de segunda instancia apreció erróneamente la prueba de imputación de cargos al trabajador como prueba idónea y válida, apartándose de la solemnidad exigida por la ley para su validez, como es que esté consagrada expresamente la calificación de falta grave en el reglamento interno de trabajo, pacto o convención colectiva, o en su defecto en el contrato de trabajo, aspecto totalmente ausente dentro del expediente y cuya omisión es ostensible en el fallo del Tribunal ya que nunca se aportó reglamento interno de trabajo que indicara la calificación de las conductas los trabajadores que puedan constituir falta grave como causal de despido justo. Como conclusión, está demostrado que el Juez dio por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley ya que la prueba de justa causa para el despido del demandante debió probarse, como carga exclusiva del demandado, con el reglamento interno de trabajo en donde, teóricamente, se encuentran tipificadas las conductas que construyen falta

grave y son fundamento para el despido justo. Me refiero expresamente al reglamento interno de trabajo, toda vez que el demandado en su carta de despido hace mención al mismo, pero en la contestación de la demanda no lo aporta como prueba para demostrar la norma citada de dicho reglamento por ende hay ausencia de medio probatorio autorizado por la ley ” (folio 12, cuaderno 4).

SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia por infracción indirecta “proveniente de la apreciación errónea de las pruebas documentales aportadas por la demandada en el anexo No. 3, consistentes en la citación de la diligencia de descargos en dos (2) folios y diligencia de descargos (17) folios, y anexo No. 4 que contiene la carta de terminación del contrato de trabajo del actor (folios 66 a 84), que hizo incurrir al Tribunal en error de hecho, que aparece de modo manifiesto en los autos y que la llevó indirectamente a la violación legal referida, por aplicación indebida” (folio 12, cuaderno 4).

Indica que las normas sustanciales violadas fueron los artículos 7º del Decreto 2351 de 1965, aparte A, numerales 4 y 6, y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Asevera el impugnante que las pruebas “erróneamente apreciadas por el Tribunal fueron las documentales aportadas por la demandada en donde se le imputan cargos (...) para su despido y la carta de terminación de contrato como consecuencia de dichos cargos, pero invocando como fundamento del despido la grave negligencia de que habla el numeral 4 del artículo 7 aparte (A) del decreto 2651 (sic) de 1965 y la falta en los deberes y obligaciones contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo” (ibídem).

Aduce el recurrente que el Tribunal se equivocó “al desconocer la causal invocada por el demandado, como despido justo (art 7, aparte (a), ordinal 4º), y darle alcance a otra causal (Art. 7, aparte (a), ordinal 6º) dando por probado el hecho de la falta grave cuando lo que se quiso demostrar fue una negligencia grave en una completa imprecisión jurídica de la demandada y desordenada demostración de hechos constitutivos de conductas diferentes a la regulada como negligencia” (folio 14, cuaderno 4).

Insiste el impugnante en que no obra en el expediente el reglamento interno de trabajo, por lo que no se acreditó la justeza de la terminación del vínculo contractual, advirtiendo que “ la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 31 de enero de 1991, manifestó la prohibición al Juez de calificar las faltas como graves, porque éstas deben estar calificadas en las convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento en los que se estipula esas infracciones con dicho calificativo. Cosa diferente sería cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60” (folio 15, cuaderno 4).

TERCER CARGO

Ataca la sentencia por infracción directa de la ley sustancial “consistente en no haber aplicado el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 de 1965 aparte (A) No. 6, siendo el caso de haberlo hecho”

El recurrente después de referirse a la contestación de la demanda, al manual de normas de carácter interno sobre contratación y gasto (folio 373), al oficio identificado con el DRH-dal 2081 de 16 de octubre de 2003 (folio 46), a la citación a la diligencia de descargos y a la carta de despido, afirmó que “si el sentenciador hubiera aplicado la norma que denunciemos violada, habría tenido que, forzosamente, exigir y/o hacer mención expresa del reglamento interno de

trabajo, de los artículos que contienen la falta grave sancionada con despido justo (...) para que a partir de ella analizar si realmente se configuró la causal, o no declararla probada o no (sic), y proferir el fallo respectivo. La ausencia total de la prueba del reglamento interno de trabajo del Banco Cafetero nos hace ver claramente que el juez incurrió en violación directa de la ley sustancial por no dar aplicación estricta a la norma del art. 7 aparte A ordinal 6 del Decreto 2351 de 1965” (folio 20, cuaderno 4).

LA REPLICA

Confuta los cargos arguyendo, en suma: (i) que adolecen de serios defectos en la técnica de casación; (ii) que el Tribunal no dijo que la gravedad proviniera de lo señalado en el reglamento interno de trabajo, por lo que mal se le puede atribuir que necesitaba del mismo para deducir la condición de graves las faltas que encontró configuradas en la actuación del actor; y (iii) que las fallas u omisiones en que incurrió el demandante en relación con los contratos o la forma de contratación que el Tribunal encontró irregular, por sí solo es suficiente para estructurar una justa causa y, por lo tanto, en su conjunto resulta más evidente la consolidación de la justificación del despido.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Absoluta razón le asiste al opositor en los reparos que le formula a los cargos, dentro de los cuales se destacan: (i) en el capítulo que titula como "alcance de la impugnación", pretende que la Corte case el fallo recurrido, empero incurre en la impropiedad de solicitar simultáneamente su revocatoria, lo que sin duda constituye un contrasentido puesto que de casarse desaparecería del ámbito jurídico, por lo que no sería viable jurídicamente revocarlo, puesto que no es posible dejar sin efectos lo que ya no existe; y (ii) el planteamiento de la proposición jurídica del tercer cargo es contrario a lo plasmado en la sentencia fustigada, dado que el Tribunal sí aplicó la norma denunciada, toda vez que encontró acreditados los supuestos que ésta contempla, además, a pesar de que el ataque esta dirigido por el sendero de puro derecho, el censor desvía el debate netamente jurídico que debe predicarse en esta clase de cargos y opta por la discusión probatoria, lo que impide a la Corte la confrontación del ordenamiento jurídico con el fallo impugnado, pues, se itera, invita a la Sala a revisar el elenco probatorio.

No obstante lo precedente, y si la Corte Suprema de Justicia diera por superadas tales inconsistencias, lo cierto es que el colegiado no cometió los errores que le achaca el impugnante por lo siguiente:

Es claro que los tres cargos estriban en que el Tribunal no observó que el banco demandado no allegó al expediente el reglamento interno de trabajo, para verificar la falta grave, a la luz de lo estatuido en el artículo 7º, literal “A”, numeral 6º del Decreto 2351 de 1965; por tanto, el meollo del asunto gravita en elucidar si el hecho de no haberse aportado al proceso ninguno de los actos en los que válidamente puede calificarse la gravedad del hecho deviene en que no se demostró la justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Pues bien, la sala sentenciadora, luego de realizar un análisis del haz probatorio, concluyó que “estudiados los diferentes cargos imputados al demandante para su despido, encuentra (...) que si bien no se hallaron probados todos, aparecen demostrados los relacionados con los contratos de Broker de Colombia Ltda, el de obra con Muebles Leal y el de seguridad con A1A Seguridad en la instalación de la línea telefónica Helpdesk 01800 y la falta de diligencia en los pagos de las facturas con el mismo número de orden, hechos que constituyen falta grave, y por lo tanto

justifican el despido del demandante” (folio 502, cuaderno 4).

Por su parte, el Banco Cafetero adujo en la carta de terminación de la relación laboral que “ así las cosas se observa con meridiana claridad la negligencia con la que actuó, por lo que se concluye la transgresión de sus deberes y obligaciones contempladas en el Reglamento Interno Artículo 60, numerales 1°,2°,4°,5°,6°,8°,9° y 15°, faltas calificadas como graves en el artículo 66 numerales 4°,7° y 10° del mismo estatuto, así como los artículos 58 y 60 del C.S.T.(...) conforme al artículo 79, cláusula quinta, literal a, numerales 4° y 6° del Reglamento Interno de Trabajo, como también el Decreto Ley 2351/65 artículo 7°, literal A, numerales 4° y 6° BANCAFE, le comunica la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa comprobada.” (folio 83, cuaderno 1 de anexos).

De lo anterior dimana palmario que en dicha misiva el empleador no solamente invocó como causal de terminación del vínculo contractual las disposiciones del reglamento interno de trabajo, sino, también, las normas del Código Sustantivo del Trabajo, específicamente los artículos 58 y 60, que instituyen las obligaciones y prohibiciones del trabajador, respectivamente, las que, según el Tribunal, el actor incumplió, por las que tuvo la certeza, de acuerdo al elenco probatorio, de la justeza del despido.

Aunado a que, en el caso sub examine, en puridad, no es trascendente el hecho de no haberse aportado al proceso el reglamento interno de trabajo, habida cuenta que es la propia ley la que hace la calificación de la conducta del trabajador como justificante, por sí sola, del despido por parte del empleador (Decreto 2351 de 1.965, artículo 7o., letra A), ordinal 4o.), norma en la que igualmente se apoyó la entidad convocada a juicio para adoptar la decisión de fenecer la relación laboral, supuesto que halló acreditado el juzgador de segundo grado (negligencia).

Asimismo, observa la Corte que tanto en la carta de terminación del contrato de trabajo, como en el acta de diligencia de descargos, el banco demandado le expresó de manera patente las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que a la postre se convirtieron como constitutivas de justa causa, y dada esta situación le permitió al trabajador ejercer sus derechos de contradicción y de defensa.

De otra parte, dado que los cargos giran alrededor de la violación del artículo 7°, aparte A), numeral 6°), estima conveniente la Corporación traer a colación lo sostenido recientemente en sentencia del pasado 10 de marzo, radicación 35.105, así:

“sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es **<cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo>** y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

'En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la

calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. **La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta**, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”

Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. **Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T.** Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”.

De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue “negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones” de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir que para el Tribunal la negligencia del demandante fue el vehículo para violar las obligaciones contractuales como la de “vigilar presiones, flujo de gas y plantas deshidratadoras del gaseducto Ballena- Barranquilla, en la cual tenían que dar datos hora a hora para hacer un seguimiento perfecto al gaseducto y vigilar todos los parámetros de la parte compresora en conjunto con el operador de Centragas” (folio 430, cuaderno 1). Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones”

De suerte que en el primero de los eventos del numeral 6º, letra A) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta, y eso fue lo que

precisamente sucedió en el caso bajo escrutinio; en consecuencia, no se requería acreditar pactos, convenciones colectiva de trabajo, fallos arbitrales, contrato individual o reglamento alguno, como lo expone el recurrente.

Desde las antedichas aristas brota impetuosa la conclusión de que el juez de alzada no incurrió en los desaguizados jurídicos y fácticos que le reprocha el censor, por lo que los ataques no tienen vocación de salir airosos.

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 de fecha 19 de julio de 2007, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso instaurado por JOSE ERNESTO PELAEZ TORO contra el BANCO CAFETERO – BANCAFE-.

Por cuanto hubo oposición, costas a cargo del recurrente.

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

ISAURA VARGAS DÍAZ

ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS

LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ

CAMILO TARQUINO GALLEG0

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

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

