



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora  
**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

<b>Asunto.</b>	Apelación de sentencia
<b>Proceso.</b>	Ordinario laboral
<b>Radicación Nro. :</b>	66170-31-05-001-2018-00182-01
<b>Demandante:</b>	Gilberto Villegas Cardona
<b>Demandado:</b>	Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – UNISARC-
<b>Juzgado de Origen:</b>	Laboral del Circuito de Dosquebradas
<b>Tema a Tratar:</b>	<b>Terminación de contrato – causal invocada – laudo arbitral</b>

Pereira, treinta (30) de junio de dos mil veintiuno (2021)

Aprobado en acta de discusión 102 del 25-06-2021

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 26 de enero de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas, dentro del proceso promovido por **Gilberto Villegas Cardona** contra la **Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – Unisarc -**

Decisión que será por escrito de conformidad con el num. 1º del art. 15 del Decreto 806 de 04/06/2020 por cuanto las consideraciones que dieron lugar a dicha orden legislativa prescribieron que las disposiciones contenidas en el mencionado decreto “*se adoptaran en los procesos en curso y los que se inicien luego de la expedición de este decreto*”, dado que el mismo tan solo complementa las normas procesales vigentes con el propósito de agilizar los procesos judiciales y mientras se logra la completa normalidad para la aplicación de las normas ordinarias.

**ANTECEDENTES**

## 1. Síntesis de la demanda y su contestación

Gilberto Villegas Cardona pretende que se deje sin efectos el despido realizado el 18/08/2017, ante la pretermisión del procedimiento contemplado en la cláusula 5ª del Laudo Arbitral del 29/03/2016, así como por haber ocurrido dentro de los 6 meses contados a partir de la presentación de la queja por acoso laboral de conformidad con la Ley 1010/2006 y también por trasgredir el párrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789/2002.

En consecuencia, solicita el reintegro al cargo de docente tiempo completo con contrato de trabajo a término indefinido y se paguen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 19/08/2017 y hasta el día del reintegro.

De forma subsidiaria, pretende que el despido del 18/08/2017 se declare sin justa causa producto del proceso disciplinario y en consecuencia, se pague la respectiva indemnización.

Fundamenta sus pretensiones en que: i) prestó sus servicios como docente tiempo completo, a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 11/01/2005 y despedido el 18/08/2017; ii) devengaba un salario de \$2'774.621;

iii) El 12/12/2014 se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de la Educación Superior – SINTIES -; iv) el sindicato presentó pliego de peticiones que finalizó sin arreglo; por lo que, se optó por un Tribunal de Arbitramento, que el 26/3/2016 emitió fallo, debidamente depositado en la Dirección Territorial del Trabajo el 4/04/2016; v) la cláusula quinta establece que no produce efecto alguno el despido del trabajador cuando se pretermite el procedimiento disciplinario.

vi) El demandante en conjunto con otros docentes desde hace varios años han manifestado a la rectoría y Consejo Superior de la universidad graves situaciones en torno a la calidad académica, como impartir programas académicos sin el registro calificado del Ministerio de Educación; vii) como respuesta la institución inició en contra de los docentes una persecución y acoso laboral; viii) el 12/03/2018 el Ministerio del Trabajo inició un procedimiento administrativo sancionatorio contra la universidad por presunta persecución sindical;

ix) El 03/05/2017, durante una reunión pública la rectora de la universidad, denunció a los docentes; por lo que, el 05/05/2017 se publicó entrevista realizada por el Diario del Otún en el que el demandante en calidad de docente declaró sobre las irregularidades del ente universitario; x) el 17/05/2018 presentó queja de acoso laboral contra la rectora de Unisarc.

xi) El 22/05/2017 la rectora solicitó a la Secretaría General la apertura de investigación disciplinaria, que se comunicó al demandante el 23/05/2017 para que rindiera descargos el 30/05/2017; xii) la citación a descargos omitió relacionar las pruebas que lo fundamentan;

xiii) El 30/05/2017 el demandante solicitó el aplazamiento de la audiencia de descargos para conseguir pruebas; por lo que, el 06/06/2017 se le comunicó que sería para el día siguiente 07/06/2017; xiv) en esta última data, el demandante volvió a pedir el aplazamiento porque no se “*relacionaron*” las pruebas, pero se le volvió a citar para el 16/06/2017 sin la aludida prueba, que también fue aplazada para el 06/07/2017, pues el demandante le informó a la demandada de la denuncia de acoso laboral.

xv) El 06/07/2017 se realizó la audiencia de descargos, esto es, 28 días después de haber sido citado a los mismos, pese a que el laudo arbitral apenas consagra 5 días hábiles; xvi) el 18/08/2017 se profirió resolución de despido, es decir, 29 días hábiles después de rendir descargos, cuando para ello solo se contaba con 5 días hábiles; por lo que, se trasgredió el procedimiento para despedirlo, y por ende el mismo carece de efectos.

xvii) En la actualidad no ha recibido notificación del pago de sus aportes a la seguridad social, tal como lo exige el parágrafo 1º del artículo 29 de la Ley 789/2002.

**Unisarc** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones, para lo cual argumentó que el contrato a término indefinido había comenzado el 11/01/2005 y que fue despedido con justa causa el 18/08/2017.

Expuso que el demandante no mostró inconformidad sobre la existencia de la justa causa invocada, esto es, la publicación del diario del Otún del 05/05/2017 en la que el demandante realizó manifestaciones personales carentes de fundamento que afectaban de manera grave la imagen de la institución.

Concretó que la inconformidad del demandante fue frente al procedimiento de despido, respecto del cual adujo que la notificación de la apertura de investigación conforme al laudo arbitral fue el 24/05/2017 y la única prueba con la que se contaba para dar apertura al procedimiento era una copia del periódico, que el demandante ya conocía. Ante las varias solicitudes de aplazamiento de los descargos, la demandada le informó que la única prueba era la publicación del Diario del Otún, que incluso se transcribió en una parte en el acto administrativo que dio apertura a la investigación.

Resaltó que la falta investigada fue del 05/05/2017, esto es, anterior a la queja por acoso laboral presentada el 17/05/2017; por lo que, el proceso disciplinario no era una retaliación.

Por otro lado, aceptó que transcurrieron “28 días hábiles entre la citación a la diligencia de descargos y la fecha en que realmente se realizó la diligencia” (fl. 8, archivo 5, exp. digital), pero ello se debió a las dilaciones en que incurrió el demandante.

A su vez, narró que la decisión del despido no se profirió dentro de los 5 días hábiles después de la diligencia de descargos como exige el laudo arbitral porque el demandante en la diligencia de descargos del 06/07/2017 solicitó la práctica de pruebas, que fue atendida el 11/07/2017 y practicadas el 14/08/2017, por lo que la decisión final se profirió el 18/08/2017.

Presentó como excepciones de mérito las que denominó “*inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido*” y “*buena fe*”, ninguna otra presentó.

## **2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas declaró la ineficacia del despido realizado el 18/08/2017 y, en consecuencia, condenó a la demandada a reintegrar al demandante al cargo que venía desempeñando, así como al pago indexado de salarios y prestaciones legales y extralegales; además, de los aportes a la seguridad social.

Como fundamento para dicha decisión, y en lo que interesa el recurso que se resolverá, la *a quo* encontró ineficaz el despido ante la trasgresión de los términos con que contaba la demandada para decretar y practicar las pruebas, pues se tardó 17 días, cuando solo contaba con 15 días para ello, de conformidad con el laudo arbitral.

Además, halló que la demandada tardó 29 días entre la fecha en que el demandante rindió descargos y la resolución que finalizó el contrato de trabajo, cuando solo contaba con 23 días para hacerlo.

También señaló que erró la demandada porque envió la citación a descargos sin anexar copia de la prueba que se alegaba en contra del demandante, esto es, el periódico del 05/05/2017, ausencia que podía generar confusión en Gilberto Villegas Cardona sobre las pruebas obrantes en su contra.

Trasgresiones que a juicio de la *a quo* daban al traste con el despido, y por ende había lugar al reintegro del demandante.

### **3. Del recurso de apelación**

Inconforme con la decisión, la demandada elevó recurso de alzada para lo cual reprochó que desde la citación a descargos se puso en conocimiento al demandante de la única prueba con la cual se daba inicio al procedimiento, pues incluso en dicho auto de citación se transcribió que el mismo tenía origen en la publicación del diario del Otún del 05/05/2017, por lo que ninguna confusión podía originarle al demandante sobre la prueba obrante en su contra.

Frente a la trasgresión de los términos, explicó que después de la diligencia de descargos se contaban con 5 días hábiles y no 3 días para dictar decisión de despido.

Respecto al término probatorio, si bien la *a quo* anunció que se contaba solo con 15 días hábiles, lo cierto es que la tardanza ocurrió precisamente porque el demandante solicitó la práctica de pruebas; por lo que, aun cuando se superaron dichos días, lo cierto es que aquello ocurrió únicamente para garantizar el debido proceso y defensa del demandante.

#### **4. De los alegatos de conclusión**

Únicamente la demandada Unisarc presentó alegatos de conclusión que abordan temas que serán tratados en la presente providencia.

### **CONSIDERACIONES**

#### **Cuestión previa**

Imperativo resulta señalar que esta Colegiatura apenas tiene competencia para resolver las inconformidades presentadas en el recurso de apelación por la demandada, de manera tal que quedó por fuera de la discusión la existencia de un contrato de trabajo, hitos, salarios, así como la existencia del Laudo Arbitral, la afiliación del demandante al sindicato que ata dicho laudo, la justa causa para despedir y el reintegro como consecuencia de la ineficacia del despido, pues así fue concluido por la *a quo* sin reproche alguno de los interesados.

#### **1. Problemas jurídicos**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿Unisarc trasgredió los términos dispuestos en el procedimiento previo para despedir?
- (ii) En caso de respuesta positiva ¿el demandante debía ser reintegrado a su lugar de trabajo?

#### **2. Solución a los interrogantes planteados**

##### **2.1. Fundamento jurídico**

##### **2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa**

###### **2.1.1. Fundamento jurídico**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas, están la muerte del trabajador;

mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia<sup>1</sup> ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización<sup>2</sup>.

Para ello, necesariamente deben concurrir: i) la comunicación al trabajador con los motivos y razones concretos por los cuales se decide finalizar el vínculo, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) la inmediatez que consiste en el tiempo prudencial o próximo que debe concurrir desde que el empleador tuvo conocimiento de los hechos y el momento del despido, pues un empleador prudente analiza si la conducta supone un juicio de valor para establecer la gravedad y así adoptar esa determinación; caso contrario, se entenderá condonado y, por lo tanto, no podrá ser enjuiciado por esa situación<sup>3</sup>; iii) que los hechos se configuren en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo; **iv) el procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y;** v) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos (SL2351 de 08-07-2020).

En ese sentido, cuando las partes en contienda han planteado un procedimiento previo al acto final del despido resulta imperativo cumplir con cada una de las etapas allí dispuesto con el fin de confirmar el despido fundado en una justa causa.

## 2.2. Fundamento fáctico

En tanto que la controversia únicamente se centra en la trasgresión del procedimiento dispuesto para despedir a Gilberto Villegas Cardona, al mismo se contraerá la sala pues ninguna discusión se planteó en el libelo genitor sobre la existencia de la causal invocada para despedir y que la misma fuera grave.

---

<sup>1</sup>CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [II](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

<sup>2</sup> Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

<sup>3</sup> CSJ SL2757 de 2020, SL2351 de 08-06-2020, SL1523 de 2020, SL1433 de 2020, SL3108 de 2019, SL18085 de 2016 y SL10137 de 2015, entre otras.

Obra en el expediente el Laudo Arbitral del 29/03/2016 proferido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido para dirimir el conflicto colectivo de trabajo entre la Unisarc y el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Instituciones de Educación - Sinties -.

Laudo que en su parte resolutive consagró en la cláusula cuarta "*Estabilidad. La institución Educativa podrá terminar los contratos de trabajo por cualquiera de las causas descritas por la ley siempre y cuando le de cumplimiento a lo previsto en la cláusula quinta de este laudo*" (fl. 57, c. 1).

Ahora bien, en lo que interesa a la razón de la decisión de primer grado, esto es, el término para practicar las pruebas, y el tiempo que debe transcurrir entre la fecha en que se rinden los descargos y la resolución que finaliza el contrato de trabajo se advierte lo siguiente:

La cláusula 5ª del mencionado Laudo establece 3 grandes momentos: **a) la citación a descargos.**

Dicha citación debe contener la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario y para ello se debe indicar el día y la hora de la diligencia con "*la indicación del término para que el trabajador pueda formular sus descargos y presentar sus pruebas (...) En ningún caso podrán pasar más de **5 días hábiles entre la citación y la diligencia de descargos.***" También deberá contener los cargos exactos a investigar; una calificación provisional leve o grave de la falta; "*la relación de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, que deben anexarse a la citación*" y "*derecho de defensa: la manifestación al trabajador de que **en la diligencia de descargos tendrá una única oportunidad de aportar todas las pruebas que tenga en su poder para defenderse así como dar su versión de los hechos y controvertir las pruebas del empleador.** Adicionalmente, debe poner de presente al trabajador la posibilidad que tiene de asistir a la diligencia con 2 compañeros del sindicato*" (fl. 58, archivo 1, exp. digital).

El segundo momento corresponde a **b) la realización de la diligencia de descargos** en la que "*antes de iniciar la diligencia el empleador debe ponerle de presente al trabajador inculcado que todas las faltas por las cuales se realiza el proceso disciplinario ya le han sido dadas a conocer en el documento de la citación,*

***que se le informó de su derecho a aportar sus propias pruebas, controvertir las del empleador (...) y que entiende que ésta es la oportunidad que tiene de demostrar que no incurrió en las faltas disciplinarias imputadas***” (ibidem).

Y el tercer momento corresponde al **c) “se comunicará al trabajador la decisión del proceso disciplinario abierto”** (fl. 59, ibidem) que indica “*en el evento en que la institución educativa después de analizar los descargos rendidos por el trabajador y las pruebas dentro del proceso disciplinario considere la posibilidad de sancionar al trabajador, se lo comunicará por escrito como máximo cinco días hábiles después de la diligencia de descargos*”.

Por último, el párrafo único a dicha cláusula 5ª establece que “*no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o el despido que se imponga pretermitiendo este trámite*” (ibidem).

Del anterior derrotero normativo se desprende que los únicos términos ordenados por el Tribunal de Arbitramento en el Laudo Arbitral del 290/3/2016 son *i)* 5 días hábiles entre la citación para rendir descargos y la realización de la diligencia de descargos, en la que se concentra el término probatorio, y *ii)* 5 días hábiles entre la diligencia de descargos y la decisión del proceso disciplinario.

En ningún aparte de la resolutive de la sentencia del Tribunal de Arbitramento se contempló un término de 15 días para práctica probatoria, pues precisamente el literal a y b del procedimiento establecen que la única oportunidad para realizar tal desarrolló probatorio es la misma audiencia de descargos, y por ello, desde la citación se advierte al demandante de la obligación que tiene de llevar las pruebas que lo exoneran del cargo inculcado a dicha audiencia de descargos.

Los 15 días para práctica probatoria anunciados por la juez, correspondían a la extinta “*cláusula 7ª*” (fl. 33, ibidem) que proponía el sindicato Sinties a Unisarc, que no fue aceptado, y por ende, dio lugar al tribunal de arbitramento, que al analizar dicha cláusula modificó el procedimiento previo para imponer el ya explicado.

Los términos que disponía la cláusula 7ª que no fueron aceptados son los siguientes: 5 días para rendir descargos a partir de la citación, 15 días para practicar las pruebas, 5 días para emitir concepto por parte del comité integrado por cuatro

representantes de las partes en contienda, y 3 días para que el empleador emitiera la resolución que acoja el concepto del comité.

En consecuencia, erró la *a quo* al exigir a Unisarc el cumplimiento de un término probatorio de 15 días, que no estableció el Tribunal de Arbitramento y por ende, no estaba obligado a cumplirlo, y de hacerlo, en manera alguna podría reprocharse a dicho empleador haber concedido tal término para que el trabajador demostrará a partir de testimonios la inexistencia de la falta imputada.

En ese sentido, podría prosperar la apelación pues si bien no ocurrió la práctica de pruebas de manera concentrada en la diligencia de descargos, pues el último testimonio se practicó al día 17 después de éste, lo cierto es que ello redundaría en beneficio del actor; sin embargo, al revisar el siguiente derrotero probatorio se llega a la misma conclusión de la *a quo*.

Así, frente a la tardanza entre la diligencia de descargos y la resolución a través de la cual se despidió al trabajador, la *a quo* argumentó que la demandada contaba con 23 días, pero excedió dicho término pues se profirió al día 29.

Argumento de la primera instancia equivocado dado que partió de un término de 23 días que no fue el acogido por el Tribunal de Arbitramento, como tampoco los 15 días de práctica probatoria ni 5 días para que el comité emitiera concepto y menos 3 días para que el empleador emitiera la resolución de despido. Términos que como se indicó no regulan el procedimiento previo al despido pactado entre Unisarc y el sindicato Sinties (fl. 33, *ibidem*).

No obstante, rememórese que la cláusula 5ª que hace parte de la resolutive de la sentencia del Tribunal de Arbitramento dispuso 5 días hábiles entre la audiencia de descargos y la decisión del proceso disciplinario, término que era el exigido en el laudo arbitral y que no se cumplió, aun pasando por alto la oportunidad que se le otorgó al trabajador para presentar pruebas, pues en esa oportunidad adicional se incurrieron en excesos de términos injustificados.

Así, el 06/07/2017 se realizó la diligencia de descargos (fl. 85, *ibidem*), por lo que la demandada contaba hasta el 13/07/2017 para proferir la decisión (5 días hábiles); y pese a fenecer el término probatorio el mismo día 06/07/2017, el siguiente 10/07/017 el demandante solicitó a Unisarc la “*vinculación a la investigación que se me*

*adelanta, los testimonios de las docentes: Luz Andrea Núñez Estrada y Libia Inés Marín Aguilar*” (fl. 92, c. 1); por lo que, al día siguiente, esto es, el 11/07/2017, se emitió el “*auto que decreta la práctica de pruebas*” (fl. 95 a 97 vto., c. 1) entre los que se encuentra los testimonios solicitados; sin embargo, tal decisión se notificó al demandante el 17/07/2017, esto es, 6 días después, 2 de ellos inhábiles. Tiempo que resulta excesivo, si en cuenta se tiene que no había oportunidad para ello, pues el laudo arbitral no contempló un término adicional diferente a la oportunidad en que se desarrolla la diligencia de descargos.

Además, luego de 11 días (3 inhábiles), esto es, el 28/07/2017 la demandada citó a Luz Andrea Núñez Estrada para rendir el testimonio el 01/08/2017 (fl. 108, ibidem) y a Libia Inés Marín Aguilar para rendirlo el 04/08/2017 (fl. 107, c. 1); último día en que en efecto se practicó dicha prueba testimonial (fl. 110, c. 1), sin que se advierta justificación alguna en la tardanza para citar a los testimonios; práctica probatoria que como se anunció en líneas anteriores el empleador no estaba obligado a hacerlo, pero concedió dicha oportunidad en garantía del derecho de defensa del trabajador, aspecto que lo obligaba a actuar con celeridad para dar cumplimiento a los términos del laudo arbitral.

Pero, incluso pasando por alto esta demora, tampoco profirió la decisión al concluir los 5 días que exige el citado laudo, contados a partir del último testimonio, pues transcurrieron 9 días entre el 04/08/2017 - testimonio – y el 18/08/2017 - resolución de despido - (fl. 130, c. 1), sin que pudiera suspender o variar el término a partir del cual se contabilizaban los 5 días, que se hubiera presentado el “*informe del comité disciplinario*” realizado el 17/08/2017 (fl. 116, c. 1), que no fue ordenado por el tribunal de arbitramento.

En consecuencia, la trasgresión del término dispuesto para proferir la decisión implica la ineficacia del despido y por ello, fracasa la apelación de la demandada en este punto y releva a la Sala de analizar el argumento tendiente a demostrar si se anexó o no a la citación de descargos la prueba de la imputación realizada a Gilberto Villegas Cardona.

Hasta aquí la competencia de esta Colegiatura, pues el efecto de la ineficacia del despido que otorgó la a quo – reintegro – no fue motivo de inconformidad por el apelante, pese a que pudo manifestarlo como argumento subsidiario de fracasar su estrategia principal.

## CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se confirmará; costas a cargo de la demandada ante el fracaso de la apelación de conformidad con el numeral 3º del artículo 365 del C.G.P.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 26 de enero de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas, dentro del proceso promovido por **Gilberto Villegas Cardona** contra la **Corporación Universitaria Santa Rosa de Cabal – Unisarc** -.

**SEGUNDO: CONDENAR en costas** a la parte demandada a favor del demandante.

Notifíquese y cúmplase.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

(Ausencia justificada)

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

**Firmado Por:**

**OLGA LUCIA HOYOS SEPULVEDA**

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**

**DESPACHO 4 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

**JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ**

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL**

**DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**5c8c98d65aa0271538f6c741f081a4f128fa1a7b26fc021a31875a15ff0deb4f**

Documento generado en 30/06/2021 07:01:06 AM