

CONCEPTO 32853 DE 2020

(septiembre 14)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

PARA: XXXXX 51020, Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano Regional Antioquia
DE: XXXXX Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa, 1-0014
ASUNTO: Concepto ejecución funciones servidor público desde el exterior – situación emergencia sanitaria COVID 19 o en condiciones normales

Mediante comunicación electrónica sin radicar de fecha 8 de septiembre de 2020 solicita concepto sobre la petición formulada por una Instructora que tiene la calidad de servidora pública (según se desprende de la información suministrada), quien ha solicitado en reiteradas ocasiones poder realizar su actividad desde los Estados Unidos, dadas sus condiciones de salud y su situación de pre pensionada, pensión que espera sea reconocida próximamente por COLPENSIONES; al respecto, de manera comedida le informo.

ALCANCE DE LOS CONCEPTOS JURÍDICOS

Los conceptos emitidos por la Dirección Jurídica del SENA son orientaciones de carácter general que no comprenden la solución directa de problemas específicos ni el análisis de actuaciones particulares. En cuanto a su alcance, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, ni tienen el carácter de fuente normativa y sólo pueden ser utilizados para facilitar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes.

PRECEDENTES NORMATIVOS

Para el análisis del presente concepto se tendrán en cuenta los siguientes fundamentos normativos, jurisprudenciales y doctrinales:

Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único – artículo [34](#)

Decreto Ley 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”

Decreto Ley [2400](#) de 1968, modificado por el Decreto Ley 3074 del mismo año, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.”

Decreto legislativo [491](#) de 2020 (28 de marzo) “por el cual se adoptan medidas de urgencia para

garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.

Decreto [1168](#) de 2020 (25 de agosto) “Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19, y el mantenimiento del orden público y se decreta el aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable”

Resolución [1462](#) de 2020 (25 de agosto)” Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus que causa la Covid-19, se modifican las Resoluciones [385](#) y [844](#) de 2020 y se dictan otras disposiciones”.

Directiva Presidencial [007](#) de 2020 (28 de agosto) “Retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y la prestación de servicios de manera presencial”.

Ley [1221](#) de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Decreto [1083](#) de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado y adicionado por el Decreto [648](#) de 2017.

Decreto [00249](#) de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del servicio nacional de aprendizaje, SENA”

Resolución [02529](#) de 2004 por la cual se delegó en los Directores Regionales la facultad para determinar la jornada laboral, que deben cumplir los servidores vinculados a la planta de personal de la regional correspondiente, dentro del marco legal vigente.

Resolución [642](#) de 2004 “Por la cual se determina la Jornada Laboral Semanal para el Grupo Ocupacional de Instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”

Circular 01-3-2020-000[156](#) de 2020 (2 de septiembre) lineamientos para el “Aislamiento Selectivo Inteligente”- Secretaria General del SENA.

Sentencia C-769 de 1998 – Corte Constitucional

Concepto 177151 de 2020 (12 de mayo) - Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ANÁLISIS JURÍDICO

1°. El régimen legal que regula lo concerniente a la jornada de trabajo en el sector público lo constituye el Decreto Ley 1042 de 1978, cuyo artículo 33 establece que la jornada laboral para los empleados públicos del orden nacional, corresponde a cuarenta y cuatro (44) horas

semanales:

2°. Mediante Circular [35](#) de 2015, el Secretario General del SENA recordó que de conformidad con lo establecido en el Decreto ley [1014](#) de 1978 y en la Convención Colectiva de Trabajo, la jornada ordinaria laboral de los diferentes cargos del SENA es de cuarenta y dos horas y media (42.5) semanales, por lo que se distribuirán este número de horas en cinco (5) días de la semana (lunes a viernes) y la jornada laboral ordinaria debe ser de ocho (8) horas diarias para todos los cargos de la Entidad.

Conforme lo señala la mencionada Circular, en la Dirección General la jornada laboral está establecida mediante la Resolución [370](#) de 1998. En las Regionales, el Director General del SENA mediante Resolución [02529](#) del 26 de noviembre de 2004 delegó en los Directores Regionales, (artículo [3](#)° numeral 16) la facultad para “Determinar la jornada laboral, que deben cumplir los servidores vinculados a la planta de personal de la regional correspondiente, dentro del marco legal vigente...”.

3°. El Decreto 00249 de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del servicio nacional de aprendizaje, SENA” dispone en su artículo [24](#):

“ARTÍCULO 24. Funciones de las Direcciones Regionales y de la Dirección del Distrito Capital.

(...)

15. Controlar el cumplimiento de la jornada de los instructores de cuarenta y dos y media (42.5) horas semanales, dedicadas en su totalidad a la ejecución de las funciones propias de su cargo y que la entidad les programe, y el cumplimiento de la dedicación por parte de cada instructor de treinta y dos (32) horas semanales en actividades directas de Formación Profesional Integral”. (Resaltado fuera de texto)

En armonía con lo previsto en las normas precedentes, se expidió por el Director General la Resolución [642](#) de 2004 “Por la cual se determina la Jornada Laboral Semanal para el Grupo Ocupacional de Instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”, la cual prevé:

“ARTÍCULO [PRIMERO](#). De conformidad con lo establecido en el numeral 15 del artículo [24](#) del decreto 249 de 2004, la jornada laboral semanal para el grupo ocupacional de Instructor es de cuarenta y dos y media (42.5) horas, de las cuales se dedicarán treinta y dos (32) horas a las actividades directas de formación profesional integral.

PARÁGRAFO 1o. Son actividades directas de formación profesional integral, las sesiones presenciales o desescolarizadas, tanto a distancia como virtuales, de duración mínimo de una hora desarrolladas por los Instructores, en el SENA o en las empresas cuando realicen el seguimiento formativo a los alumnos en la etapa productiva.

PARÁGRAFO 2o. Para efectos del seguimiento formativo a los alumnos en la etapa productiva, el Subdirector de Centro programará hasta el diez por ciento (10%) del total de las horas directas dedicadas por el Centro a formación titulada en la vigencia y asignará los instructores requeridos para su cumplimiento”. (Subrayas fuera del texto original)

“ARTÍCULO [SEGUNDO](#). Las diez y media (10.5) horas restantes deberán ser dedicadas a la ejecución de actividades de obligatorio cumplimiento, previamente programadas, identificando el grado de responsabilidad, el tiempo de dedicación, los productos y resultados que el instructor debe cumplir, conforme a la siguiente distribución:

- a) Preparación de sesiones;
- b) inducción General;
- c) Participación en Comités de Evaluación de Alumnos;
- d) Participación en el Equipo Pedagógico del Centro;
- e) Formación y actualización pedagógica y tecnológica;
- f) Atención de alumnos fuera de las sesiones presenciales para brindarles alguna orientación o responder inquietudes.
- g) Actividades de apoyo a los procesos del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo;
- h) Permiso sindical, en los casos en que haya lugar y hayan sido previamente reconocidos.

De las actividades aquí relacionadas, la primera actividad se debe programar para todos los instructores y en las restantes el instructor puede participar en una o varias de ellas, hasta cumplir con el total de las 42.5 horas de la jornada laboral semanal.

“ARTÍCULO [TERCERO](#). Si las necesidades del servicio y la realización de proyectos específicos de los Centros de Formación así lo requieren, los Subdirectores de Centro podrán programar a los instructores para dedicarse, tiempo completo y por un período determinado, a la elaboración o actualización de diseños curriculares; Normalización, Evaluación y Certificación del Desempeño; Articulación, Reconocimiento y/o Autorización de Programas; a la participación en proyectos que aplican recursos Ley [344](#) de 1996; a la prestación de servicios tecnológicos para el fortalecimiento de los programas de Formación Profesional Integral. En todo caso, durante dicho período se debe garantizar el cumplimiento de las horas de formación previstas, previa contratación que se realizará para tal fin.

PARÁGRAFO: Los instructores que desarrollen actividades distintas a las de impartir sesiones directas de formación, en la fase de ejecución de la respuesta, aplicarán a esas acciones las 42.5 semanales dispuestas en el decreto...”

4º El Decreto [1083](#) de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado y adicionado por el Decreto [648](#) de 2017, establece:

“ARTÍCULO [2.2.11.1.16](#). Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado sin justa causa:

1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.
2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.
3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el artículo [2.2.11.1.5](#) del presente Decreto, y

4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de reemplazarlo”.
(Subrayado y negrilla fuera del texto original)

Sobre el abandono del cargo, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-769 de 1998 sostuvo:

“(…)

Abandonar el cargo, o el servicio, implica la dejación voluntaria definitiva y no transitoria de los deberes y responsabilidades que exige el empleo del cual es titular el servidor público. En consecuencia, dicho abandono se puede presentar, bien porque se renuncia al ejercicio de las labores o funciones propias del cargo, con la necesaria afectación de la continuidad del servicio administrativo, o bien porque se deserta materialmente del cargo al ausentarse el servidor del sitio de trabajo y no regresar a él para cumplir con las labores asignadas, propias del cargo o del servicio. Corolario de lo anterior es que el abandono debe ser injustificado, es decir, sin que exista una razón o motivo suficiente para que el servidor se exima de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias del cargo o del servicio. Ello es así, porque de ser justificado el abandono del cargo o del servicio desaparece la antijuridicidad del hecho y, por consiguiente, la falta disciplinaria”. (Subrayado y negrilla fuera del texto original)

5°. En relación con los deberes de los servidores públicos, el artículo [34](#) de la Ley 734 de 2002 Código Disciplinario Único prescribe:

“ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público:

(…)

11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales...”

6°. Con ocasión de la situación epidemiológica causada por el virus COVID-19 y de la emergencia económica, social y ecológica decretada por el Gobierno Nacional, se expidió el Decreto legislativo [491](#) de 2020 (28 de marzo) mediante el cual se adoptaron medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se tomaron medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas.

Posteriormente, y teniendo en cuenta la prórroga de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social hasta el 30 de noviembre de 2020 mediante Resolución [1462](#) de 2020 (25 de agosto), el Gobierno Nacional expidió el Decreto [1168](#) de 2020 (25 de agosto) mediante el cual dispuso en el inicio de la fase de “Aislamiento Selectivo con Distanciamiento Individual Responsable”, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del 1 de septiembre de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del 1 de octubre de 2020, con mayor reactivación y recuperación de la vida productiva del país. El artículo [8°](#) del precitado Decreto establece:

“Artículo 8. Teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por

causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares”.

A tono con lo anterior, mediante la Directiva Presidencial [007](#) de 2020 (28 de agosto) se impartieron directrices para el retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y la prestación de servicios de manera presencial.

En este contexto normativo, la Secretaria General del SENA expidió la Circular 01-3-2020-00[0156](#) de 2020 (2 de septiembre) mediante la cual se impartieron, entre otros, los siguientes lineamientos para el “Aislamiento Selectivo Inteligente”:

“(…) El SENA retornará de forma gradual y progresiva al trabajo presencial. A partir de septiembre de 2020 prestaremos el servicio de forma presencial hasta con el 30% de los servidores públicos y contratistas de la entidad que sean indispensables en las sedes de trabajo; el 70% restante continuará realizando trabajo en casa. No quedan sujetos a este porcentaje del 30% las dependencias (administrativas y Centros de Formación) que cumplan funciones o actividades estrictamente necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria del COVID-19.

Para la determinación de las personas que retornarán a la presencialidad dentro del porcentaje señalado, los Directores de Área, Jefes de Oficina, Directores Regionales y Subdirectores de Centro, deben tener en cuenta criterios como los siguientes:

- i) Continuarán haciendo trabajo en casa los servidores públicos y contratistas mayores de 60 años, quienes presenten comorbilidades, mujeres en estado de gestación y residentes en zonas de alerta naranja (cuando aplique).
- ii) Podrán asistir al SENA o continuar con el trabajo en casa quienes tengan hijos menores de 12 años, o convivan con personas con alguna morbilidad, cuidadores de adultos mayores, personas en condiciones especiales de salud o que convivan con trabajadores del sector salud que se encuentren atendiendo la emergencia.
- iii) La naturaleza de las funciones y de las obligaciones contractuales.
- iv) Si las funciones o las obligaciones contractuales pueden seguir prestándose desde la casa o si es indispensable que se presten desde las sedes del SENA para garantizar la adecuada prestación del servicio.

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, para efectos de la consulta formulada pueden presentarse dos supuestos:

(I) Ejecución de funciones en condiciones normales

Conforme con lo antes expuesto, se encuentra que los servidores públicos, incluidos los pertenecientes al nivel de Instructor, tienen asignada una jornada de trabajo. En el SENA, los

instructores tienen una jornada ordinaria de 42.5 horas, de las cuales deben dedicar 32 horas a las actividades directas de formación profesional integral.

En el caso de los servidores públicos que pertenecen al nivel de Instructor, la Resolución [642](#) de 2004 “Por la cual se determina la Jornada Laboral Semanal para el Grupo Ocupacional de Instructor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA y se dictan otras disposiciones”, establece que las actividades directas de formación integral corresponden a sesiones presenciales o desescolarizadas, tanto a distancia como virtuales, de duración mínimo de una hora desarrolladas por los Instructores, en el SENA o en las empresas cuando realicen el seguimiento formativo a los alumnos en la etapa productiva.

Ahora, tal como lo dispone el numeral 11 del artículo [34](#) de la Ley 734 de 2002, los servidores públicos tienen el deber de “Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”.

Podría suceder que en condiciones normales, el servidor público sin justificación alguna deje de concurrir al sitio de trabajo. Para que ocurra el abandono del cargo por parte de un empleado público deben tenerse en cuenta los elementos señalados por la Corte Constitucional en la Sentencia C-769 de 1998 a que se hizo mención: (i) si hubo dejación voluntaria definitiva, o (ii) transitoria de los deberes del cargo, (iii) si se desertó materialmente del cargo, (iv) o no regresó al sitio de trabajo para cumplir con las labores asignadas. (v) si fue injustificado, es decir, sin que existiera una razón o motivo suficiente para que el servidor público se exima de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias del cargo o del servicio.

De ahí que el artículo [2.2.11.1.16](#) del Decreto 1083 de 2015 exija que el abandono sea injustificado, es decir, que no medie causa alguna que exonere al servidor público de abandonar los deberes de su cargo.

A prima facie se encuentra que en condiciones normales, los servidores públicos deben dedicar la totalidad del tiempo de trabajo de manera presencial, sin que exista norma que permita que el trabajo pueda realizarse de manera no presencial, salvo cuando el trabajador voluntariamente se acoja al teletrabajo, actividad a la que habremos de referirnos más adelante.

(II) Ejecución del contrato en las condiciones de la emergencia sanitaria decretada a causa del coronavirus COVID-19

Ahora bien, en virtud de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19, las entidades públicas o privadas procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, tal como lo establece el artículo [8º](#) del Decreto 1168 de 2020.

En el marco de la emergencia sanitaria prorrogada hasta el 30 de noviembre de 2020 y el “Aislamiento Selectivo Inteligente”, en el SENA deberá observarse los lineamientos señalados en la Circular [156](#) de 2020 en cuanto al retorno gradual y progresivo en la prestación presencial del servicio hasta el 30% de los servidores públicos y contratistas.

Como bien lo indica la precitada Circular “Para la determinación de las personas que retornarán

a la presencialidad dentro del porcentaje señalado, los Directores de Área, Jefes de Oficina, Directores Regionales y Subdirectores de Centro, deben tener en cuenta criterios como los siguientes:

v) Continuarán haciendo trabajo en casa los servidores públicos y contratistas mayores de 60 años, quienes presenten comorbilidades, mujeres en estado de gestación y residentes en zonas de alerta naranja (cuando aplique).

vi) Podrán asistir al SENA o continuar con el trabajo en casa quienes tengan hijos menores de 12 años, o convivan con personas con alguna morbilidad, cuidadores de adultos mayores, personas en condiciones especiales de salud o que convivan con trabajadores del sector salud que se encuentren atendiendo la emergencia.

vii) La naturaleza de las funciones y de las obligaciones contractuales.

viii) Si las funciones o las obligaciones contractuales pueden seguir prestándose desde la casa o si es indispensable que se presten desde las sedes del SENA para garantizar la adecuada prestación del servicio.

En el caso que nos ocupa, se recomienda que por parte del Director Regional y/o el Subdirector de Centro se determine si la servidora pública que formula la petición se encuentra en alguna o algunas de las situaciones antes descritas para que pueda cumplir sus funciones en forma no presencial mediante la modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y mientras dure la emergencia sanitaria, conforme con lo previsto en la Circular [156](#) de 2020.

Con todo, conviene señalar finalmente que en los dos supuestos planteados “no es posible dar teletrabajo en el exterior ya que el teletrabajo exige alternar el trabajo en casa con el trabajo presencial en este caso asistir a la entidad, así mismo, para cumplir con el teletrabajo debe haber un soporte de las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, lo que no es posible realizar este soporte acordado a las TICs”, tal como se desprende del Concepto No. 177151 de 2020 (12 de mayo) emanado de la Dirección Jurídica del Departamento Administrativo de la Función Pública, en armonía con lo previsto en la Ley [1221](#) de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.

Al respecto la Ley 1221 de 2008 establece en el artículo [6º](#): “(...) 11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia”.

Así las cosas, y en armonía con las normas antes mencionadas, en criterio de esta Coordinación deben examinarse y evaluarse las condiciones particulares de la peticionaria para el desempeño de sus labores desde un sitio diferente a la sede de trabajo, porque continúan las restricciones impuestas por la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19 ora porque el Gobierno Nacional determina levantar las restricciones y se vuelva al trabajo presencial en condiciones normales.

De igual manera, consideramos relevante se evalúe la situación de la peticionaria en relación con

la pensión que dice ya le fue reconocida por COLPENSIONES, tal como lo ha expresado en sus comunicaciones, pero en todo caso esto implicaría su desvinculación de la entidad una vez sea incluida en la nómina de pensionados.

En este sentido, sobre el retiro del servicio por reunir los requisitos para tener derecho a pensión de vejez, jubilación o invalidez, el artículo [2.2.11.1.4](#) del Decreto 1083 de 2015, establece:

“Artículo 2.2.11.1.4. Retiro por pensión. El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley [100](#) de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

De conformidad con lo señalado en el párrafo 3° del artículo [9°](#) de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo [33](#) de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.

El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al Sistema General de Pensiones.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo [2°](#) de la Ley 1821 de 2016, para quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el párrafo 3° del artículo [9°](#) de la Ley 797 de 2003”.

El presente concepto se rinde de conformidad con el alcance dispuesto en el artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, incorporado por la Ley [1755](#) de 2015. Lo anterior no sin advertir, que el mismo se encuentra sujeto a las modificaciones legales y jurisprudenciales que se expidan y acojan dentro del asunto.

Cordial saludo,

Antonio José Trujillo Illera

Coordinador Grupo de Conceptos Jurídicos y

Producción Normativa - Dirección Jurídica

Dirección General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

