

T-362-99

Sentencia T-362/99

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA-Presentación del hecho notorio

MATERNIDAD-Prórroga automática por tres meses más después de la fecha del parto de nombramiento provisional o en periodo de prueba

HISTORIA CLINICA-Examen de gravidez hace parte de la intimidad

LICENCIA DE MATERNIDAD-Pago oportuno

Referencia: Expediente T-201.576

Acción de tutela presentada por Shirly Puello Rodelo contra la Unidad Municipal Administradora de Salud "Umasa" en el municipio de Turbaco (Bolívar).

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Sentencia aprobada en la ciudad de Santafé de Bogotá, a los veinte (20) días del mes de mayo de mil novecientos noventa y nueve (1999).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Alfredo Beltrán Sierra, Eduardo Cifuentes Muñoz y Carlos Gaviria Díaz decide sobre la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cartagena, el 18 de diciembre de 1998, en la acción de tutela presentada por Shirly Puello Rodelo contra la Unidad Municipal Administradora de Salud "Umasa", en Turbaco (Bolívar).

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo el Juzgado, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del decreto 2591 de 1991.

La Sala de Selección de Tutelas Número Tres de la Corte, mediante auto de fecha 4 de marzo de 1999, eligió, para efectos de su revisión, el expediente de la referencia.

I.- ANTECEDENTES.

La actora presentó acción de tutela el día 23 de octubre de 1998, en el Juzgado Promiscuo Municipal de Turbaco. Solicitó que se le concediera la acción de tutela como mecanismo transitorio, para la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral forzada, al haber sido despedida estando embarazada, en forma injusta y sin el lleno de los requisitos legales. Requiere esta protección para garantizar, con el pago de su salario, el bienestar de su hijo que va a nacer. Los hechos que originaron esta acción, se resumen así :

a) Hechos.

La demandante manifiesta que el 20 de abril de 1998 entró a trabajar como recaudadora de urgencias en el “Centro Hospital Turbaco”. Sus sueldos eran pagados directamente por la Unidad Municipal Administradora de Salud “Umasa”.

Manifiesta en su escrito de tutela que la entidad conoció de su embarazo, pues : “Comuniqué en fecha 26 de mayo de 1998, mi estado de gravidez, que consta en resultado de gravidez en sangre practicado en la UMASA, o sea que tenía la administración pleno conocimiento de mi estado, razones por las cuales el despido es ineficaz.” (folio 1). Para tal efecto, acompañó un documento que dice : “gravindex en sangre. Resultado positivo”. Documento expedido en papelería de Umasa y de fecha 26 de mayo de 1998, que tiene una firma y un sello (folio 6).

Señala que el 17 de septiembre de 1998, la “Umasa” decidió terminar su contrato, seguramente, dice la actora, por causa de su embarazo, pues, sus labores las estaba cumpliendo a cabalidad, y aún subsisten las causas y el objeto del contrato de trabajo. Manifiesta que es una persona de escasos recursos y que, por la forma como fue despedida, sin cancelársele siquiera sus prestaciones y las indemnizaciones correspondientes, está frente a un perjuicio irremediable.

Pide que se le tutele el derecho fundamental a la estabilidad laboral forzada, se declare la nulidad del despido, se ordene el reintegro al cargo que tenía y el pago de los salarios dejados de percibir. Para tal efecto, se apoya en lo que ha dicho la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en relación con la protección constitucional de la empleada embarazada.

Acompañó, además del examen de embarazo, fotocopia de la orden de prestación de

servicios de recaudadora en el centro de salud, de fecha 20 de abril de 1998 (folio 8), y fotocopia de la comunicación del 17 de septiembre de 1998, en la que se le informa que a partir del 20 del mismo mes, finaliza su período como facturadora del Centro (folio 7).

En posterior declaración suministrada ante el juzgado, la demandante aclaró que el municipio de Turbaco no debió ser el demandado en esta tutela, sino, únicamente, la "Umasa", que el haber incluido al municipio fue un error de su abogado (folio 10). Atendiendo esta aclaración, en el expediente sólo se tuvo en cuenta como entidad demandada a la "Umasa" de Turbaco.

b) Actuación procesal.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Turbaco, una vez admitió esta tutela, obtuvo información del Gerente de la Empresa Social de Salud, E.S.E., antes "Umasa", que señaló cómo se inició el programa de prestación autónoma municipal de los servicios de salud, y la forma de incorporación del personal en provisionalidad, en calidad de supernumerarios, entre los que se incluyó a la actora. Manifestó que como consecuencia de la crisis económica del municipio de Turbaco, hubo demoras en el pago de obligaciones laborales, pero que lo adeudado a la demandante, por concepto de prestaciones, ya está en Tesorería, pendiente del retiro por parte de ella. Explicó, también, algunas razones laborales expuestas en un estudio de "Evaluación de la capacitación", que contiene un concepto adverso en la capacitación de la actora, por lo que no fue incluida dentro de los trabajadores de la entidad (folios 13 y 14). Preciso que la provisionalidad de cargos como el desempeñado por la demandante fue limitada a 4 meses, como máximo, por la ley 443 de 1998, en los artículos 8 y 10, por lo que, en aplicación de estas disposiciones, se procedió al retiro de la demandante como consecuencia de la orden temporal de servicio y la no prorroga de tal provisionalidad (folio 13).

En posterior comunicación, de la Gerente del Hospital le manifestó al juez, manifestó que revisada la hoja de vida de la demandante, no aparece documento alguno en el que se comunique sobre su embarazo. (folio 25).

c) Sentencia de primera instancia.

En sentencia del 13 de noviembre de 1998, el Juzgado Promiscuo Municipal de Turbaco,

Bolívar, denegó la tutela pedida. Estimó la juez que no se cumplen todos los requisitos mínimos señalados por la Corte Constitucional en la sentencia T-426 de 1998 para hacer procedente la acción de tutela, pues no se demostró que la demandante hubiera puesto en conocimiento del empleador su embarazo. Manifestó que la constancia que adjuntó la actora al expediente, prueba el estado de embarazo, pero no su notificación al empleador. Además, tampoco demostró que exista amenaza del mínimo vital.

d) Sentencia de segunda instancia.

Impugnada esta decisión por la actora, el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cartagena, en sentencia del 18 de diciembre de 1998, confirmó la sentencia del a quo, por razones semejantes. Consideró que si se hubieran cumplido los requisitos señalados por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, como la prueba sobre el aviso al empleador sobre el embarazo, la tutela hubiera sido procedente. Sin embargo, a pesar de la improcedencia de la tutela, la demandante cuenta con la vía contencioso administrativa para determinar si la decisión del empleador de desvincularla de la entidad, obedeció a su embarazo. Para tal efecto, recordó el ad quem la sentencia del Consejo de Estado del 3 de noviembre de 1993, en la que se dijo que el nominador no puede, válidamente, desvincular a una embarazada haciendo simple uso de la facultad de libre nombramiento y remoción.

e) Prueba pedida por la Corte Constitucional.

El Magistrado ponente en este proceso comisionó al Juzgado Promiscuo Municipal de Turbaco, Bolívar, para recibir declaración de la actora, destinada a conocer en qué mes de embarazo se encontraba la demandante cuando fue desvinculada de la entidad demandada el 20 de septiembre de 1998 ; cuándo nació el hijo, producto de este embarazo ; y la forma como le comunicó a la entidad sobre su embarazo.

En declaración de fecha 30 de abril de 1999, la actora informó que para el 17 de septiembre de 1998, tenía 6 meses de embarazo. Su hijo nació el 27 de enero de 1999. En relación con la forma como comunicó a la demandada su embarazo dijo : “No lo comuniqué ni tampoco la oculté”. Adjuntó la historia clínica, las ecografías y el registro civil de nacimiento. (folio 60)

II.- CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera.- Competencia.

La Corte es competente para conocer de esta demanda, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en los artículos 33 a 36 del decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate. Reiteración de jurisprudencia.

En el presente caso, la demandante considera que debe ser reintegrada a su trabajo, y protegido su derecho a la estabilidad laboral forzada, en la forma como lo ha analizado la Corte Constitucional, pues, fue desvinculada de la entidad en donde prestaba sus servicios, estando en embarazo y, en su opinión, en razón del mismo. En su escrito de tutela, manifestó que había comunicado a la entidad sobre su embarazo.

La entidad, por su parte, le manifestó al juez de tutela que revisada la hoja de vida de la actora, no había ningún documento en que se comunicara sobre el embarazo.

En el escrito de tutela, la actora tampoco acompañó prueba de ello, sino que consideró que la entidad estaba enterada, pues, como la prueba de embarazo le había sido practicada por la propia administradora de salud, prueba que salió positiva, la entidad necesariamente debió enterarse por tal medio. Sin embargo, al ser requerida la demandante, en virtud de comisión solicitada por el Magistrado ponente, ella manifestó expresamente que no había comunicado a la entidad sobre su embarazo, aunque tampoco lo ocultó. (folio 60).

Los jueces de instancia denegaron esta tutela en consideración de que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para que la protección pueda proceder, deben cumplirse los requisitos expuestos por la Corte en la sentencia T-426 de 1998, que son :

“Pues bien, la comprobación fáctica que efectuará el juez constitucional debe evidenciar los siguientes elementos para que proceda el amparo transitorio del derecho a la estabilidad reforzada, a saber: a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c)

que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.” (Sentencia T-426 de 1998, M.P., doctor Alejandro Martínez)

Los jueces de instancia analizaron que aún cuando se cumplían casi todos estos elementos, faltaba el del literal b), que dice : “que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley”.

Esta jurisprudencia ha sido expuesta en otras sentencias, entre las que se puede mencionar la T-373 de 1998 (M.P., doctor Eduardo Cifuentes Muñoz), T-174 de 1999 (M.P., doctor Alfredo Beltrán Sierra). En todas ellas, incluida la citada T-426, la protección pedida ha sido denegada por falta de comunicación de la trabajadora del estado de embarazo, o por falta de prueba de la relación de causalidad de que la desvinculación haya sido producto del embarazo.

Sin embargo, en el presente caso, los jueces de instancia dejaron de lado un aspecto relevante aquí : que el empleador debía conocer la existencia del estado de gravidez.

En el caso bajo estudio, cuando la actora fue desvinculada, el 20 de septiembre de 1998, tenía entre cinco y seis meses de embarazo. En efecto, en la declaración surtida con ocasión de la prueba pedida por el Magistrado ponente, la actora dice que para tal fecha, tenía 6 meses (folio 60). La hija de la demandante nació el 27 de 1999, lo que indicaría que tenía, al menos para el 20 de septiembre de 1998, 5 meses de embarazo. Si bien es cierto que la actora no informó a la entidad sobre su estado, como lo señala expresamente en tal declaración, también es cierto que en una mujer con cinco o seis meses de embarazo, se han producido los suficientes cambios físicos que convierten tal estado en un hecho notorio.

Entonces, partiendo de esta premisa, habrá que examinar la procedencia de esta tutela, atendiendo la jurisprudencia consolidada de esta Corporación, sobre la protección de la

maternidad y su relación directa con derechos fundamentales.

Tercera.- Jurisprudencia sobre la protección de los derechos de la trabajadora embarazada a través de la acción de tutela.

La Corte ha señalado, en numerosas decisiones, algunos aspectos esenciales que los jueces de tutela deben tener en cuenta, en cada caso concreto, al examinar las solicitudes de protección de la empleada embarazada.

En la sentencia C-470 de 1997, la Corte señaló que cuando se produce despido de una trabajadora, dentro de los períodos legalmente amparados de maternidad y lactancia, sin autorización previa del funcionario competente, tal despido es ineficaz, pues “la protección a la mujer embarazada tiene otro fundamento constitucional, a saber, la búsqueda de la igualdad real y efectiva entre los sexos y la protección de la maternidad, la vida, la familia y el cuidado de los niños (C.P. arts. 5, 13, 42, 43 y 44).”

También ha señalado que las prestaciones relacionadas con la maternidad de la trabajadora, al estar involucrados los derechos de la mujer, del recién nacido y la protección integral a la maternidad, adquieren una connotación más allá de los derechos meramente económicos e involucran derechos fundamentales. Por ejemplo, en la sentencia T- 568 de 1996, la Corte, al referirse al objeto de la licencia de maternidad, lo hizo en los siguientes términos : “La licencia de maternidad tiene por objeto brindarle a la madre el descanso necesario para poder reponerse del parto y prodigarle al recién nacido las atenciones que requiere. El descanso se acompaña del pago del salario de la mujer gestante, a fin de que ella pueda dedicarse a la atención de la criatura. Por lo tanto, el pago del dinero correspondiente al auxilio de maternidad es de vital importancia tanto para el desarrollo del niño como para la recuperación de la madre.”

Pero ¿qué sucede cuando se trata de una servidora pública, cuyo cargo corresponde a uno de carrera y está siendo desempeñado en provisionalidad por una empleada en estado de embarazo ? ¿Es posible hablar de “estabilidad laboral reforzada” ?

En el caso concreto, la entidad demandada explicó que el cargo de la actora había sido ocupado en provisionalidad. Que según la ley 443 del 11 de junio de 1998, “Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones”, la duración del

encargo y el nombramiento en provisionalidad, cuando se trate de vacancia definitiva, no podrá exceder de 4 meses (artículo 10 de la ley 443 de 1998). Y que, en consecuencia, la desvinculación de la actora, obedeció al cumplimiento de la ley.

Sin embargo, lo que no tuvo en cuenta la entidad demandada fue que la misma ley consagra, en el artículo 62, en forma expresa, el procedimiento a seguir, cuando la servidora pública está en embarazo. En este artículo se precisan las posibilidades que se presentan y el camino correspondiente. Establece la disposición :

“Artículo 62.- Protección a la maternidad. Cuando un cargo de carrera se encuentre provisto con una empleada en estado de embarazo mediante nombramiento provisional o en período de prueba, el término de duración de éstos se prorrogará automáticamente por tres meses más después de la fecha del parto.

“Cuando una empleada de carrera, en estado de embarazo obtenga calificación de servicios no satisfactoria, la declaración de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los ocho (8) días calendario siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.

“Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo ocupado por una empleada de carrera, en estado de embarazo, y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, además de la indemnización a que tendría derecho, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de doce (12) semanas de descanso remunerado a que tiene derecho como licencia de maternidad.”

Cabe señalar que en reciente sentencia de la Corte, C-199 del 7 de abril de 1999, fue objeto de estudio de constitucionalidad el último inciso de esta norma, en cuanto introdujo un tratamiento diferente, y más desventajoso, al caso de la supresión del cargo, cuando éste es ocupado por una empleada de carrera, embarazada, en relación con las otras dos situaciones contempladas en los incisos primero y segundo (nombramiento en provisionalidad y empleada de carrera con calificación no satisfactoria).

La Corte al declarar la constitucionalidad de la parte demandada del inciso tercero, sobre el monto de la indemnización, condicionó tal constitucionalidad así :

Existe y existía, pues, para la época cuando se produjo la desvinculación de la actora, una

norma legal que protege la maternidad de una empleada que, como la demandante, se encontraba desempeñando un cargo en provisionalidad y que estaba embarazada.

En consecuencia, habrá que distinguir sobre lo que es objeto de protección por tutela y lo que es competencia de la jurisdicción ordinaria. A ésta última corresponderán los asuntos meramente laborales, que involucren derechos patrimoniales (declaración de la nulidad de la desvinculación ; reintegro al cargo ; salarios dejados de pagar, razones de la desvinculación) como lo advirtieron los jueces de instancia, y al juez de tutela le corresponde la protección de los derechos fundamentales, es decir, de aquellos vinculados directamente con el amparo a la maternidad y los derechos del menor, que en este caso ya nació, pero que no cuenta con la protección a la que tiene derecho (por ejemplo, atención en salud), en razón de que la entidad no procedió con la actora de la manera como lo ha dispuesto la ley (artículo 62 de la ley 443 de 1998).

Podría sostenerse que el amparo establecido en el citado artículo 62 es de naturaleza legal y no constitucional, y que, en consecuencia, no es asunto que se pueda proteger en acción de tutela. Sin embargo, este planteamiento no es acertado, pues, realmente, lo que hizo la ley fue consagrar un principio que ya estaba definido en la Constitución, y que había sido desarrollado por la jurisprudencia constitucional, en el sentido de que, aún en los casos de la carrera administrativa, asunto también de rango constitucional, no es posible desproteger a la servidora pública embarazada. Entonces, el hecho de que ahora sea la ley la que consagre este amparo, no modifica en nada el carácter de derecho fundamental que tiene.

Para el caso concreto, la Sala considera que es posible conceder la tutela en este estado de revisión, circunscrita así : la demandante tiene derecho a la compensación económica establecida en el primer inciso del artículo 62, es decir, que aunque no se ordena el reintegro de la demandante al cargo que ocupaba, por corresponder tal decisión a la justicia laboral, como se ha explicado, la Corte, por medio de esta decisión encaminada en la defensa integral de la maternidad, y, especialmente, los derechos del menor involucrado en el presente caso, ordenará a la entidad demandada pagarle a la demandante, haciendo la equivalencia a la licencia de maternidad, por el período del que trata el inciso 1o. del artículo 62 : la prórroga del nombramiento en provisionalidad y “tres meses más después del parto.”, así como la atención en salud que le corresponda al recién nacido. Lo que le reportará a la madre la tranquilidad necesaria para el cuidado del menor, cuidados que sólo se pueden

ofrecer en los primeros meses de vida, que resultan irrecuperables, y que no permiten la espera de la decisión judicial. Esta circunstancia hace que la protección que se otorgue sea de inmediato cumplimiento a través de la tutela, lo que es sustancialmente diferente a los salarios dejados de percibir antes del parto, que tienen otra vía de defensa judicial.

En el presente caso, sólo resta mencionar un asunto : la pretensión inicial de la demandante de que la entidad conocía de su estado de embarazo, por haberse realizado el examen correspondiente, en las instalaciones de la entidad demandada. Al respecto, se hacen las siguientes consideraciones.

Cuarta.- La reserva de la historia clínica y el derecho a la intimidad.

En efecto, la demandante consideró inicialmente que había comunicado al empleador su embarazo por el hecho de haberse practicado el examen correspondiente en las dependencias de la administradora de salud demandada (Umasa), en donde prestaba sus servicios. En efecto, la actora, en su escrito de tutela, dijo : “Comuniqué en fecha 26 de mayo de 1998, mi estado de gravidez, que consta en resultado de gravidez en sangre practicado en la UMASA, o sea que tenía la administración pleno conocimiento de mi estado, razones por las cuales el despido es ineficaz.” (folio 1).

Al respecto, en primer lugar, hay que decir claramente lo siguiente : el hecho de que el examen de embarazo haya sido practicado a la interesada en las dependencias de la entidad, no constituye prueba de que la empleadora conociera del embarazo.

Por el contrario, el resultado del examen de gravidez no podía haber sido utilizado por quien lo practicó, o por las personas encargadas del manejo de los mismos, para asuntos distintos a entregárselo únicamente a la interesada, pues este examen hace parte de la historia clínica. Es decir, no podía utilizarse la información que allí constaba para hacerla conocer de otras personas. Es más, si la empleadora hubiera sabido del embarazo de la actora por información de quien realizó el examen, habría obtenido tal conocimiento a través de la violación de la ley. La Constitución protege el derecho fundamental a la intimidad, artículo 15 de la Constitución, y, en la ley 23 de 1981, “Por la cual se dictan normas en materia de ética médica”, se establece, en el artículo 34, que la historia clínica es un documento privado, sometido a reserva, que únicamente puede ser conocido por terceros, previa autorización del paciente, o en los casos previstos en la ley.

Es asunto distinto el hecho de que, en este caso, el embarazo de la demandante era notorio y debió ser protegido por los jueces de instancia, la desvinculación que se hizo, en violación de la ley que protegía la situación de la actora.

En conclusión, se revocarán las decisiones y se otorgará la protección solicitada, en la forma como se expuso en el numeral anterior. Es decir, circunscribiendo la orden, exclusivamente, a que la entidad demandada cancele a la demandante el valor correspondiente a la licencia de maternidad a que ella tiene derecho y, además, se dé aplicación al artículo 62 de la ley 443 de 1998, en cuanto dispone que en caso de embarazo, el nombramiento provisional o en período de prueba “se prorrogará automáticamente por tres meses más después de la fecha del parto”. Los asuntos meramente laborales, en los que están involucrados asuntos patrimoniales (reintegro al cargo ; salarios ; etc.), no serán objeto de decisión por parte del juez de tutela.

III. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE :

Primero: REVOCAR la sentencia del Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Cartagena, de fecha diez y ocho (18) de diciembre de mil novecientos noventa y ocho (1998), en la acción de tutela presentada por Shirly Puello Rodelo contra la Unidad Municipal Administradora de Salud “Umasa”, de Turbaco, Bolívar. En consecuencia, se concede la tutela solicitada, únicamente en lo relativo a la protección de los derechos a la maternidad de la actora y los derechos del menor, al cuidado de la madre.

Segundo: Para el cumplimiento de la tutela que se concede, si aún no lo ha hecho, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, la entidad demandada iniciará los trámites para cancelar a la demandante el valor correspondiente a la licencia de maternidad a que tiene derecho la trabajadora mencionada y, además, se dará aplicación al artículo 62 de la ley 443 de 1998, en cuanto dispone que en caso de embarazo, el nombramiento provisional o en período de prueba, “se prorrogará automáticamente por tres meses más después de la fecha del parto”, por las razones explicadas en la parte motiva

de esta sentencia. Además, la misma entidad demandada prestará la atención en salud, a que tiene derecho el menor.

A los asuntos que son de naturaleza laboral, que involucra derechos patrimoniales, no se extiende el amparo de esta sentencia.

Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado

PABLO ENRIQUE LEAL RUÍZ

Secretario General (e)

EL SUSCRITO SECRETARIO GENERAL (e) DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

HACE CONSTAR:

Que el Magistrado doctor Eduardo Cifuentes Muñoz, no firma la presente providencia por cuanto se encontraba en Comisión Oficial en el exterior, debidamente autorizada por la Sala Plena de esta Corporación.

PABLO ENRIQUE LEAL RUÍZ

Secretario General (e)

