

RESOLUCIÓN 2839 DE 2011

(Junio 20)

<Fuente: Archivo interno de la entidad emisora>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012>

“Por medio de la cual se establecen en el Ministerio de Relaciones Exteriores los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, se crean los Comités Mediadores para la resolución de conflictos y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral”

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012, 'Por medio de la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités Mediadores de Resolución de Conflictos, los mecanismos de prevención y corrección de las conductas de acoso laboral, y se determina el procedimiento interno para superar las situaciones que atentan contra la armonía laboral'

LA MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confiere el artículo [90](#) de la Ley 1010 de 2006, el literal g) del artículo [62](#) de la ley 489 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que con sujeción a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo [9](#) de la Ley 1010 de 2006, "por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", las instituciones deberán establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas que ocurran en el lugar de trabajo.

Que es deber del Ministerio de Relaciones Exteriores, adoptar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, con el fin de propiciar una conciencia colectiva de convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten la vida laboral y la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

Que en cumplimiento de lo anterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores expidió la Resolución No. [2322](#) del 29 de Mayo de 2007, en la cual se establecieron los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, se crearon los Comités Mediadores en la resolución de conflictos y se establecieron los procedimientos para atender situaciones de acoso laboral.

Que se hace necesario ampliar las medidas preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral previstas en la anterior resolución, ajustar los parámetros y normas que determinan la deliberación, decisión y competencia de los Comités de mediación, redefinir el procedimiento conciliatorio con el fin de garantizar el debido proceso e implementar soluciones integrales que permitan evitar la aparición de conductas de acoso laboral o facilitar su resolución y corrección.

Así mismo, se debe integrar nuevamente los Comités de acoso laboral, con el fin de que éstos respondan a la nueva composición de las Misiones y Oficinas Consulares y a sus nuevas competencias.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Establecer las medidas preventivas y correctivas que se relacionan a continuación, tendientes a mejorar el clima laboral de la organización, a prevenir la aparición de conductas relacionadas con el acoso laboral y a corregir las situaciones que se presenten, a saber:

1. Fijar como principios fundamentales que regirán las relaciones laborales entabladas con los servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores, los siguientes:
 - a. El trato respetuoso hacia todos los servidores públicos de la Entidad, dentro de una sana práctica de exigencia laboral, acompañada del reconocimiento a su dignidad personal y a su capacidad de contribuir al cumplimiento de las metas y cometidos públicos, independientemente de la condición racial, social, de género, credo religioso o político que detenten.
 - b. La aceptación de la diferencia como una forma de enriquecer las relaciones laborales.
 - c. La construcción de espacios de diálogo y concertación donde se fomente la participación de los funcionarios en condiciones de igualdad y tolerancia.
 - d. La creación de un ambiente de colaboración y mutuo entendimiento entre los funcionarios del Ministerio que faciliten la comunicación entre quienes ocupen los distintos empleos en las diferentes jerarquías de la organización.
2. Sensibilizar a los funcionarios de la Entidad para que den cabal cumplimiento a los principios institucionales atrás relacionados.
3. Capacitar a los funcionarios sobre el contenido y alcances de los principios adoptados con anterioridad, el afianzamiento de las destrezas y habilidades para desarrollar asertivamente las responsabilidades a su cargo, la adquisición de competencias en materia de concertación y negociación de conflictos etc., a través de conferencias, talleres, seminarios, bajo modalidades virtuales o presenciales.

La Dirección de Talento Humano programará las jornadas de capacitación, dentro del plan de capacitación, debiendo acudir en primer lugar a los funcionarios de la Entidad, como capacitadores naturales.

Incluirá dentro de la capacitación, la inducción y reinducción, un acápite sobre el contenido y alcances de la Ley de Acoso Laboral y del presente reglamento.

4. Programar actividades pedagógicas que propendan por el mejoramiento de las relaciones laborales dentro de la Entidad.

5. Crear los Comités mediadores, definir sus funciones, establecer el procedimiento bajo el cual operarán, con el fin de prevenir o superar las situaciones que atenten contra la sana convivencia y perturben el clima laboral.

Concordancias

Resolución MINRELACIONES [4410](#) de 2012

ARTÍCULO SEGUNDO. SUJETOS DE ACOSO LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Según lo dispuesto en el artículo [60](#) de la Ley 1010 de 2006, pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral y sujetos pasivos del mismo, en las entidades de naturaleza oficial, los siguientes servidores públicos:

- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

PARÁGRAFO: Las situaciones de acoso laboral, solo puede ser aquellas que tenga ocurrencia en el seno de las relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

ARTÍCULO TERCERO. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

<Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Se presume que hay acoso laboral, cuando se demuestra la ocurrencia repetida, pública de cualquiera de las siguientes conductas, lo cual no obsta para que de manera excepcional un sólo acto hostil, en atención a su gravedad, o actos diferentes a los enunciados en la norma, basten para acreditar dicho comportamiento:

"a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor;
- m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social" (art. 7o ibídem).

Las conductas de hostigamiento acaecidas en privado, a términos de la citada disposición, puedan ser consideradas como acoso laboral si son establecidas a través de los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

ARTÍCULO CUARTO. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.
<Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> No constituyen conductas que atenta contra la sana convivencia laboral, las descritas en el artículo 8o de la Ley 11010 de 2010, a saber:

- "a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo [95](#) de la Constitución;
- h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos [55](#) a [57](#) del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código;
- i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos".



ARTÍCULO QUINTO. COMITÉS MEDIADORES. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Créanse los comités mediadores, con el fin de superar las conductas de acoso laboral que se presentan en el trabajo, los cuales actuarán como intermediarios en la resolución de este tipo de conflictos, los cuales estarán integrados así:

1- En la planta interna del Ministerio:

- Dos (2) representantes de la entidad, con sus respectivos suplentes.
- Dos (2) representantes de los funcionarios, con sus respectivos suplentes.

Los representantes de la entidad y sus suplentes, serán designados por el Ministro de Relaciones exteriores.

Los representantes de los funcionarios y sus suplentes, serán elegidos por los empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante votación libre, previa convocatoria del Director del Talento Humano o quien haga sus veces.

2. En la planta externa del Ministerio, se conformará un comité mediador, por cada Misión Diplomática y Oficina Consular, que tenga asignados más de cuatro (4) funcionarios. Cada comité estará integrado así:

- Dos (2) representantes de la entidad.
- Dos (2) representantes de los funcionarios.

Los representante de la entidad, serán designados por el Ministro de Relaciones Exteriores.

Los representantes de los empleados, serán elegidos por votación libre de los funcionarios de cada Misión Diplomática y/o Consular, previa convocatoria del Jefe de la Misión u Oficina Consular.

Concordancias

Resolución MINRELACIONES [3878](#) de 2011

3. Para las Misiones Diplomáticas, que tengan asignados menos de cinco (5) funcionarios,

actuará en la resolución de este tipo de conflictos, el Comité Mediador designado para la Misión Diplomática más cercana.

4. Para las Oficinas Consulares, que tengan asignados menos de cinco (5) funcionarios, actuará en la resolución de este tipo de conflictos, en primera instancia, el Comité designado para la Misión Diplomática del respectivo país. En caso de no tener Comité la Misión Diplomática, se recurrirá al Comité de la Misión Diplomática u Oficina Consular más cercana.

PARÁGRAFO 1. QUÓRUM DELIBERATORIO Y DECISORIO. El Comité Mediador podrá deliberar con la presencia de la mitad más uno de sus miembros y las decisiones deberán adoptarse por la mayoría simple, no calificada, de los miembros deliberantes.

En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y en caso de persistir se dirimirá por el Director de Control Interno de Gestión y el Director de Talento Humano.

PARAGRAFO 2. En los numerales 2, 3, y 4, en caso de presentarse inhabilidad o incompatibilidad en alguno (s) o todos los miembros del Comité, que afecte el funcionamiento del mismo y que impidan su deliberación y decisión, actuará, el Comité Mediador designado para la Misión Diplomática más cercana o en su defecto el que designe el Comité Mediador Central.

PARAGRAFO 3. El Coordinador de Bienestar y Capacitación de la Dirección de Talento Humano o quién haga sus veces actuará como secretario técnico del Comité Mediador Central, con voz pero sin voto. En los Comités, que para el efecto se conformen en las Misiones Diplomáticas y/o Consulares, el secretario será designado por los miembros del respectivo comité.

Concordancias

Resolución MINRELACIONES [4410](#) de 2012



ARTÍCULO SEXTO. PERIODO DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Los Miembros de los Comités Mediadores, tanto de la planta externa como de la planta interna, serán elegidos para un periodo de dos años contados a partir de la fecha de su integración.

La condición de miembros de los Comités de Convivencia laboral, se mantendrá independientemente de las modificaciones que se surtan en el cargo desempeñado por el funcionario designado, siempre y cuando permanezcan en la misma Misión u Oficina Consular, en lo que toca con los Comités Mediadores de planta externa y no sean trasladados al exterior, en lo que respecta con el Comité Mediador de Planta Interna.



ARTÍCULO SÉPTIMO. FUNCIONES DEL COMITÉ MEDIADOR DE CONVIVENCIA LABORAL. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> El Comité Mediador de Convivencia Laboral tendrá las siguientes funciones:

1. Proponer la adopción de medidas de divulgación, capacitación, formación y prevención de conductas constitutivas de acoso laboral, teniendo en cuenta la información obtenida en su condición de conciliador.
2. Actuar como conciliador reservado y examinar cuando a ello hubiere lugar, los casos

concretos que susciten reclamaciones de posible acoso laboral.

3. Promover acuerdos y compromisos entre las partes, para facilitar la resolución del conflicto.
4. Sugerir a la Dirección del Talento Humano y a las respectivas dependencias, las acciones preventivas y/o correctivas oportunas y las recomendaciones necesarias dirigidas a fomentar un clima laboral sano y seguro, con prevalencia de los derechos humanos.
5. Presentar informes sobre los casos registrados y las actuaciones adelantadas por el Comité, al Director del Talento Humano o quien haga sus veces, quien a su vez informará al Secretario General y este último al Ministro.
6. Atender las conminaciones preventivas que formulen entidades de control, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2o del artículo [9o](#) de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
7. Sugerir a la Dirección del Talento Humano, los instructivos que considere necesarios para agilizar, aclarar, mejorar y adicionar las acciones preventivas, los trámites y procedimientos contemplados en la presente Resolución.
8. Recomendar a la alta dirección, políticas de administración para la prevención del acoso laboral.
9. Las demás funciones inherentes o conexas con las funciones anteriores.

Concordancias

Resolución MINRELACIONES [4410](#) de 2012



ARTÍCULO OCTAVO. FUNCIONES DE LAS SECRETARÍAS TÉCNICAS DE LOS COMITÉS. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Son funciones de las Secretarías técnicas de los comités las siguientes:

1. Recibir los escritos donde se presenten los casos que puedan llegar a constituir acoso laboral, junto con las pruebas que lo soportan.
2. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
3. Citar a los servidores públicos, involucrados en las posibles conductas de acoso laboral, a la reunión de amigable composición con el Comité.
4. Elaborar las actas de reunión del Comité.
5. Archivar, custodiar y mantener la confidencialidad de los casos que sean conocidos por los Comités.
6. Proyectar y enviar al Secretario General a través del Director del Talento Humano o quien haga sus veces, los informes sobre los casos evaluados, quien a su vez informará al Ministro.
7. Remitir los casos de acoso laboral que el Comité Mediador considere procedente, a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Entidad y/o al Ministerio Público para lo de su competencia.

8. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.



ARTÍCULO NOVENO. PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Fijase el siguiente procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo, para superar las situaciones de acoso laboral que se presenten en el Ministerio de Relaciones Exteriores:

1. Quienes se consideren afectados por situaciones que puedan llegar a constituir acoso laboral, formularán la correspondiente denuncia directamente ante la Secretaría Técnica del correspondiente Comité Mediador de planta interna o de planta externa, según el caso, con copia a la Dirección de Talento Humano para lo de su cargo, sin perjuicio de las facultades contenidas en el numeral 3 del artículo [9](#) de la Ley 1010 de 2006.
2. Recibido el escrito por el correspondiente secretario técnico, éste deberá ponerlo en conocimiento de los miembros del Comité, dentro de diez (10) días hábiles siguientes a su recibo e informar al funcionario sobre el trámite dado a su queja.
3. Recibidas las denuncias de acoso laboral por parte de los miembros del Comité, éstos deberán reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la queja, para evaluar las posibles situaciones de acoso laboral.

El Comité respectivo, analizará la queja y en el evento de que los hechos denunciados puedan considerarse como constitutivos de acoso laboral, citará a las personas involucradas con el fin de escucharlas, en caso contrario procederá a rechazar la denuncia por versar sobre situaciones que escapan a la competencia del Comité y a archivar el expediente, previa notificación del quejoso.

En caso de que se considere necesario la práctica de pruebas, o las partes lo soliciten, el Comité procederá a decretarlas, siguiendo para el efecto lo dispuesto en el artículo [34](#) del Código Contencioso Administrativo.

Una vez allegado el acervo probatorio o escuchada la versión de las personas involucradas, en caso de que no se hayan decretado pruebas, y habiéndose dado la oportunidad a los interesados para expresar sus opiniones, el Comité deliberará y adoptará las decisiones pertinentes, de archivar la actuación ante la ausencia de cualquier conducta relacionadas con el acoso laboral, de promover la celebración de compromisos entre los interesados, o de recomendar la adopción de alguna medida de prevención o corrección de la situación de perturbación del clima laboral, en caso de ser necesario, situaciones que se deberán formalizar mediante un acta.

El acta levantada contendrá: a) La descripción de la situación de posible acoso laboral, b) Las intervenciones de los funcionarios implicados, c) Las alternativas de solución propuestas y, d) Los acuerdos logrados, si los hubiere y las recomendaciones y conclusiones emitidas por el Comité.

4. Los comités deberán trasladar a la Oficina de Control Interno Disciplinario y/o Ministerio público, los casos que consideren que constituyan posibles faltas disciplinarias, o ante la presencia de una posible denuncia temeraria o sin fundamento alguno, para que se adelanten las investigaciones pertinentes, de conformidad con lo señalado en la Ley [1010](#) de 2006.

5. El procedimiento atrás citado, se sujetará a lo dispuesto en el artículo [29](#) de la Constitución Política.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los comités mediadores podrán invitar a las sesiones a funcionarios expertos en salud ocupacional, psicología organizacional, conciliación o mediación de conflictos o a funcionarios adscritos a la administradora de riesgos profesionales, para que sirvan de apoyo técnico en la adopción de las decisiones y en la formulación de las correspondientes recomendaciones.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los comités mediadores sesionarán ordinariamente por convocatoria del correspondiente Secretario Técnico, la última semana de cada bimestre del año y de manera extraordinaria para dar a conocer los casos concretos en los que se planteen presuntas situaciones de acoso laboral.

En las reuniones ordinarias adelantadas en forma bimensual, el Comité deberá analizar, las acciones preventivas y/o correctivas que se considere necesario adelantar en la Entidad dirigidas a fomentar un clima laboral sano y seguro, con prevalencia de los derechos humanos y las sugerirá a la Dirección de Talento Humano y a las respectivas dependencias.



ARTÍCULO DÉCIMO. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Las acciones derivadas del acoso laboral, caducarán en seis (6) meses, después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas, que eventualmente tipifiquen posibles situaciones de acoso laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo [18](#) de la Ley 1010 de 2006.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> Son causales de impedimento y recusación de los miembros de los comités, las establecidas en el Código de Procedimiento Civil y en el Código Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO. El impedimento o la recusación podrá ser manifestado, en cualquier momento ante el Ministro de Relaciones Exteriores, quien procederá a resolver de plano, en acto que no admite recurso.

Si la recusación o el impedimento prosperan, respecto de un miembro del Comité Mediador de Planta Interna, entrará a reemplazarlo el respectivo suplente. En el evento de presentarse y aceptarse una causal de impedimento o recusación, tanto frente al miembro principal como al suplente, el Ministro de Relaciones Exteriores procederá a la designación de un funcionario Ad hoc que represente a la entidad, y en el caso de los representantes de los servidores públicos, designará a dicho funcionario de terna que remita el representante principal de los empleados.

En el caso de los Comités de Planta Externa el Ministro de Relaciones Exteriores, el cual sólo está conformado únicamente por miembros principales, el Ministro de Relaciones Exteriores procederá a la designación de un funcionario Ad hoc que represente a la entidad, y en el caso de los representantes de los servidores públicos, designará al funcionario de terna que remita el representante principal de los empleados.



ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. PUBLICIDAD. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> La presente resolución deberá difundirse a través de los medios de comunicación interna del Ministerio de Relaciones Exteriores y remitirse a cada una de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares, para su conocimiento.



ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. VIGENCIA. <Resolución derogada por el artículo [14](#) de la Resolución 4416 de 2012> La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y

deroga la Resolución No. [2322](#) del 29 de Mayo de 2007 y las demás disposiciones que le sean contrarias

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a 20 JUN. 2011

MARÍA ANGELA HOLGUIN CUELLAR

Ministra de Relaciones Exteriores



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de mayo de 2024 - (Diario Oficial No. 52.755 - 13 de mayo de 2024)

