

Bogotá, D. C. 11 Jul. 2016

1200000- 130078

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE**ASUNTO:** Radicado 108785 -2016

Competencia del Inspector de Trabajo para decidir la solicitud de autorización de despido de trabajador oficial con fuero de estabilidad laboral reforzada.

Respetado (a) Señor (a):

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de "Competencia del Inspector de Trabajo para decidir la solicitud de autorización de despido de trabajador oficial con fuero de estabilidad laboral reforzada", para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, los pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que la estabilidad laboral reforzada, es una protección constitucional para las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, reflejada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, "*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*", con el fin de proteger el derecho constitucional al trabajo y el derecho a no ser discriminado por ninguna razón, menos aún por su situación particular.

Por ello, el Empleador que desee despedir a un trabajador que se encuentre en estas condiciones requiere atender los parámetros señalados por la H. Corte Constitucional, a efectos de verificar si se encuentra protegido con el fuero de estabilidad laboral reforzada, para asumir las consecuencias legales que tal situación connota, verbigracia la obligación de solicitar permiso ante Autoridad competente, para el caso, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, pues la sola discapacidad del trabajador no es suficiente razón para goce del fuero de estabilidad laboral al que se alude, en razón a que la sola discapacidad no es sinónimo de falta de capacidad para trabajar.

De ahí que la discapacidad del trabajador debe ser de tal gravedad que le impida laborar y el Empleador pueda solicitar el permiso respectivo al que hace alusión en el artículo 26, norma que a la letra dice:

"Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha

discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

Como se observa en la norma transcrita ut supra, en ningún aparte hace diferencia de la clase de trabajador del que se trate, es decir, la norma involucra a todas las personas que sean trabajadores, por tanto, el trabajador oficial, quien se encuentre protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzada, en donde la discapacidad sea grave y le impida ejercitar su derecho a trabajar, tiene derecho a que se le proteja su derecho constitucional al trabajo y a no ser discriminado por esa circunstancia, razón por la cual, se hace necesario que su Empleador solicite el permiso ante el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, quien en atención a lo normado por el Decreto 4108 de 2011, tendrían competencia para decidir la solicitud de autorización de despido, por esta razón y en ningún momento por estar inmerso en alguna de las justas causales de despido, cuestión de competencia exclusiva y excluyente del Juez, pues el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en atención a lo normado por el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, no puede definir derechos ni decidir controversias atribuibles a la Justicia Ordinaria.

La norma a la letra dice en su parte pertinente:

“Artículo 486 - . Atribuciones y sanciones :

*1- Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. **Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.** (resaltado fuera de texto).*

La H. Corte Constitucional en su Jurisprudencia ha desarrollado la temática de la protección constitucional, tan en lo referente a la población vulnerable, como en lo relativo al cambio de paradigma de la discapacidad. Se resaltan algunas de las Sentencias para su conocimiento:

En Sentencia T-098/15.- Referencia: Expedientes T-4579271, T-4599253, T-4598573, T-4597713 y T-4579776 .- Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, la Corte manifestó al respecto:

"PROTECCION LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

La estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad... "

En otro de sus apartes manifiesta:

*"Al respecto, ha dicho la Corte lo siguiente: "(...) se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa".[45] Agrega que la discapacidad "implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, **discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral...**" (Negrilla fuera del texto)*

Ahora bien, la Jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, al respecto ha manifestado que solo aquellos trabajadores que superen la situación de discapacidad moderada, es decir, aquellos cuya

situación de discapacidad es severa o profunda tendrían estabilidad laboral reforzada, en Sentencia Sala de Casación Laboral Magistrado Ponente Doctor Rigoberto Echeverri Bueno, con Radicación No. 53083 del 14 de Octubre de 2015, al establecer:

"... el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no resulta aplicable al caso examinado, toda vez que esta Corporación ha sostenido que esta garantía es de carácter especial dentro de la legislación del trabajo, pues procede exclusivamente para las personas que presenten limitaciones en grado severo y profundo y no para las que padezcan cualquier tipo de limitación, ni, menos aún, para quienes se hallen en incapacidad temporal por afecciones de salud, de tal suerte que, tratándose de una garantía excepcional a la estabilidad, no puede el juez extenderla de manera indebida para eventos no contemplados en la mencionada norma, tal como lo pretende hoy la censura.

(...)

Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada. Situación en la que no se encuentra el demandante,... “

Sin embargo, debe tenerse presente, la postura de la H. Corte Constitucional, la que en Sentencia T-025/11 Referencia: expediente T-2.838.267; Magistrado Ponente, Doctor Luis Ernesto Vargas Silva, manifestó al respecto:

“... Por lo tanto, es equivocada la apreciación de la entidad accionada sobre la inexistencia de una garantía de especial protección en cabeza del actor. Y es importante recalcar que esa equivocación no se limita al desconocimiento de las subreglas jurisprudenciales en la materia, sino que refleja una completa indiferencia hacia los principios de solidaridad social e igualdad material, elementos cardinales del estado social de derecho, vinculantes para todas las autoridades y particulares en sus relaciones, en virtud el “efecto irradiación” de las normas constitucionales.

En el mismo sentido, el requisito de que la discapacidad supere el 25%, supuestamente originado en sentencias de la Corte Suprema de Justicia, no puede aplicarse en contravía de la interpretación que esta Corporación ha realizado sobre una garantía de origen constitucional. Debe recordarse, al efecto, que esta Corporación tiene a su cargo la función de interpretar con autoridad la Constitución Política, y que los precedentes constitucionales vinculan a autoridades judiciales y administrativas por igual, cuando de la aplicación e interpretación de derechos fundamentales se trata.

Establecida la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad reforzada en cabeza del peticionario, y verificada la existencia de un vínculo laboral que culminó sin autorización del Ministerio de la Protección Social, la procedencia del amparo se encuentra condicionada a que se pruebe la conexión entre el despido y la condición de discapacidad del afectado.” (resaltado fuera de texto)

De lo concluido por la Alta Corporación, Corte Constitucional, máximo Tribunal autorizado para la interpretación de las normas constitucionales y las que de ella se derivan como lo es el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, transcrito ut supra, se deduce que solo aquellos trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad manejada ésta dentro de parámetros de razonabilidad, cuando la misma afecte gravemente la situación del trabajador que le impida desempeñar adecuadamente la labor, tendrían este fuero de estabilidad laboral reforzada y el Empleador estaría obligado a solicitar la Autorización del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, a la que alude el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por cuanto la discapacidad de una persona, no implica necesariamente la falta de su capacidad para laborar .

Por ello, el Inspector de Trabajo y seguridad Social, al decidir la solicitud de autorización de despido por razón de su discapacidad, no debe involucrarse en el estudio de las normas relativas a las justas

causales de despido señaladas para el trabajador oficial en la Ley 734 de 2002 y para el trabajador particular en el Código Sustantivo del Trabajo; sino analizar el cumplimiento por parte del Empleador de obligaciones legales que implica la realización de actividades y tareas previas que debió cumplir al realizar el reintegro del trabajador a su labor vencida la incapacidad o la rehabilitación.

Así, para el Empleador es obligatorio reubicar a su trabajador vencida la incapacidad, para lo cual si es del caso, deberá realizar los movimiento de personal necesarios, no siendo excusa el “no tener otra labor donde reubicarlo”, pues así lo contempla como una obligación especial del Empleador el Artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, mediante el cual se introdujeron algunas reformas al Código Sustantivo del Trabajo; en la cual en su inciso b, señala la obligación de efectuar los movimientos de personal necesarios para realizar la reinstalación del trabajador, preceptuando además que el incumplimiento de esta disposición, se considera despido injusto. La norma en comento a la letra dice:

“Artículo 16

Los Empleadores están obligados a:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo;

*b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios. **El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.**” (Resaltado fuera de texto)”*

Así mismo, la Ley 776 de 2002 “*Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales*”, establece la obligación para el Empleador

de reubicación laboral, cuando en su parte pertinente a la letra dice:

“ARTÍCULO 4o. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.”

Y reitera la obligación en su Artículo 8 cuando a la letra dice:

“ARTÍCULO 8o. REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.”

Esta obligación del Empleador igualmente se encuentra establecida en los Artículos 16 y 17 del Decreto 2177 de 1989 el cual desarrolla la Ley 82 de 1988 a través de la cual se aprueba el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, artículos que establecen lo siguiente:

“Artículo 16.

*Todos los **patronos públicos o privados están obligados a reincorporar** a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez **si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo.** La existencia de una incapacidad permanente parcial no será obstáculo para la reincorporación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñándolo.” (Resaltado fuera de texto).*

Lo que significa que el Empleador antes de realizar la solicitud ante la Autoridad administrativa laboral del Ministerio De Trabajo, está obligado primeramente a realizar la reubicación y segundo, no es excusa el que no haya cargo a desempeñar, tan es así que le obliga a realizar los movimientos de personal necesarios para lograr el cometido.

Así mismo, se reitera esta obligación en el Artículo 17 *Ibíd*em, el cual a la letra dice:

*“Artículo 17. A los trabajadores de los sectores público y privado que según concepto de la autoridad competente de salud ocupacional o quien haga las veces en la respectiva entidad de seguridad o previsión social o de medicina del trabajo, en caso de no existir afiliación a dichas instituciones, se encuentren en estado de invalidez física, sensorial o mental, para desempeñar las funciones propias del empleo de que sean titulares y la incapacidad no origine el reconocimiento de pensión de invalidez, se les deberán asignar funciones acordes con el tipo de limitación o trasladarlos a cargos que tengan la misma remuneración, siempre y cuando la incapacidad **no impida el cumplimiento de las nuevas funciones ni impliquen riesgo para su integridad.**”*

La H. Corte Constitucional, en Sentencia T-040/01, Magistrado Ponente, Dr. Eduardo Montealegre Lynett, Referencia Expediente T 364299 de 2001, ha reiterado la obligación del Empleador de reincorporar al trabajador a laborar vencida la incapacidad, pues ello es la traducción del principio constitucional de protección al trabajador. Así las cosas, a la letra dice:

“... Expresó que en la reubicación se encuentran en juego varios derechos fundamentales tales como el derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución), derecho al trabajo (artículo 25) y el derecho a la rehabilitación integral de quienes están disminuidos físicamente (artículo 54). En este sentido cabe señalar que la protección de las personas en situaciones de vulnerabilidad tiene fundamento en el derecho a la igualdad, que ha sido entendida por la Corte como una igualdad real o material y no simplemente formal. Es decir, que con fundamento en el artículo 13 de la Constitución se debe tratar de manera desigual a determinados grupos de personas que se encuentran en estado de inferioridad, vulnerabilidad o “debilidad manifiesta”, **respecto de resto de la sociedad, otorgándoles una protección mayor por parte del Estado, pero con el fin de lograr llevarlos a una posición de igualdad, materializando de esta forma el derecho a la igualdad.** “ (Resaltado fuera de texto)

Connota esta situación de reubicación, según la Corte, en la obligación de capacitar al trabajador, cuando en dicha providencia a la letra dice:

“Por otra parte, en algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador **no se limita al simple cambio de funciones.** Para garantizar el ejercicio real de este derecho, **la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor.**” (resaltado fuera de texto)

Así las cosas, se resalta que la principal obligación para el Empleador después de que su trabajador culmina su incapacidad laboral, es reubicarlo, pues al decir de la propia H. Corte Constitucional, el amparo constitucional de este tipo de trabajadores no solo es protegerlo contra el despido sino amparar el derecho fundamental al trabajo.

Así mismo, la Administradora de Riesgos Laborales, en atención a lo normado por la Ley 100 de 1993, el Decreto Reglamentario 1295 de 1994 modificado por la Ley 1562 de 2012, cuando un trabajador se accidenta, cumple plenamente su tarea de “Rehabilitar al Trabajador” para la nueva inserción en el mercado laboral, por ello, el Estado Colombiano destina sumas extraordinarias de dinero para que el proceso de rehabilitación del trabajador se lleve a cabo, en la gran mayoría de los casos con éxito, pues ese es el objetivo primordial del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Profesionales, que busca que en

este proceso recupere la fuerza laboral para continuar con su labor, habiendo superado los límites iniciales que la contingencia le acarrea al momento de sufrir el accidente de trabajo o enfermedad profesional; caso contrario, no tendría sentido de que el Estado cumpla con su deber frente al sistema, ni tendría sentido que las Administradoras de Riesgos cumplan entre muchos otros el papel de rehabilitadores del trabajador, pues se insiste, el papel del Estado al cumplir lo normado por la Constitución Nacional de protección a las personas en estado de vulnerabilidad, no solamente es el de garantizar el no ser despedidos por esta circunstancia, sino el de garantizar primordialmente su derecho fundamental a trabajar, de allí que la rehabilitación por parte de la Administradora de Riesgos Laborales,

es necesaria para la reinserción del trabajador al mercado laboral y para que el Empleador cumpla con la obligación de reubicarlo.

En efecto, el Artículo 8, entre otros, destaca este papel de las Administradoras de Riesgos Laborales, cuando a la letra dice:

“Ley 1562 de 2012

“Artículo 8°. Reporte de información de actividades y resultados de promoción y prevención. La Entidad Administradora de Riesgos Laborales deberá presentar al Ministerio de Trabajo un reporte de actividades que se desarrollen en sus empresas afiliadas durante el año y de los resultados logrados en términos del control de los riesgos más prevalentes en promoción y de las reducciones logradas en las tasas de accidentes y enfermedades laborales como resultado de sus medidas de prevención. Dichos resultados serán el referente esencial para efectos de la variación del monto de la cotización, el seguimiento y cumplimiento, se realizará conforme a las directrices establecidas por parte del Ministerio de Trabajo. Este reporte deberá ser presentado semestralmente a las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo para seguimiento y verificación del cumplimiento. El incumplimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades, definidas en la tabla establecida por el Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, acarreará multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes a la fecha en que se imponga la misma. Las multas serán graduales de acuerdo a la gravedad de la infracción y siguiendo siempre el debido proceso, las cuales irán al Fondo de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en el sistema de garantía de calidad en riesgos laborales. Parágrafo 1°. En caso de incumplimiento de Administradoras de Riesgos Laborales de los servicios de promoción y prevención establecidos en la normatividad vigente, el empleador o contratante informará a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la verificación y decisión correspondiente, cuya segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. “

Igualmente según lo normado por la Ley 1562 de 2012, en su Artículo 11, destaca la rehabilitación del trabajador, como una actividad mínima de promoción y prevención de las Administradoras de Riesgos

Laborales, el mismo que en su parte pertinente a la letra dice:

*“Artículo 11. Servicios de Promoción y Prevención. Del total de la cotización **las actividades mínimas de promoción y prevención** en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:*

1 (...)

2 Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:

a) (..)

c) Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, **para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;**

d) Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas **para los procesos de reinserción laboral**, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;...” (Resaltado fuera de texto)

Igualmente, se debe tener en cuenta lo preceptuado para el efecto por la H. Corte Constitucional en Sentencia T 850 de 2011, cuando se pronunció sobre esta obligación del empleador, en la cual dispone sobre la reubicación, la obligación del empleador de reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud, hasta que se emita un concepto de rehabilitación o hasta que se consolide el derecho pensional, así las cosas, se pronunció:

“... La ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide el derecho pensional. En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional.” (Sentencia T-850 de 2011).

En ese orden de ideas, el trabajador con este tipo de limitaciones que haya sido despedido en razón a su condición, podrá acudir ante el juez constitucional para que este ordene su reintegro.”

Por ello, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, es la autoridad administrativa laboral que tiene competencia en razón de lo normado por el Decreto 4108 de 2011, para decidir la solicitud de autorización de despido de un trabajador particular y oficial, sin adentrarse en las justas causales de despido, sino en el grado de discapacidad y su afectación en el trabajo que esta situación conlleva, previo el estudio del cumplimiento de las obligaciones que como Empleador tuvo que realizar en forma previa, aludidas con antelación, todo ello bajo los parámetros que respecto de la población vulnerable y la nueva concepción de discapacidad ha señalado la H.Corte Constitucional, respecto de estas temáticas como máxima autoridad en la interpretación de las premisas constitucionales y las normas que reflejan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

LUIS NELSON FONTALVO PRIETO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Adriana C.
Revisó : Dra. Ligia R.
Aprobó: Dra. Zully A.

Ruta Electrónica/C:\Users\acalvachi\Documents\2016 CONSULTAS\21-07-2017 Ajustes\Nora Aristizabal- EPM-108785-2016-ESTabilida reforzada.docx