

Bogotá D.C.,

08SE2018120300000020700

Al responder por favor citar esté número de radicado

ASUNTO: Radicado No. 11EE2018721100000013343
Estabilidad Labora Reforzada de Trabajador en Situación de Vulnerabilidad”.

Respetado Señor,

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere “**Estabilidad Laboral Reforzada de Trabajador en situación de vulnerabilidad por razones de salud**”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Sea lo primero indicar que una de las funciones de esta oficina asesora es resolver de forma general las consultas escritas que los ciudadanos nos formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas labores que rigen en Colombia, ello quiere decir, que no podemos pronunciarlos de forma específica a situaciones concretas.

Caso concreto

En atención a su consulta, relacionada con la desvinculación de un empleado en situación de vulnerabilidad por razones de salud, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente cabe señalar que las Empresas de Servicios Temporales, son las únicas que por disposición legal pueden realizar las labores de intermediación laboral, pero únicamente en los eventos establecidos en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 2.2.6 .5.6 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, que compiló lo normado por el Decreto 4369 de 2006 “*Por el cual se reglamenta el ejercicio de la*

actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones”, normas que a la letra dicen:

“Artículo 77- Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.”*

“Artículo 2.2.6.5.6. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.*

PARÁGRAFO. *Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.”*

De la norma se entiende que la vinculación del trabajador por parte de la empresa de servicios temporales para la misma empresa usuaria, no podría desarrollarse la labor por un espacio de tiempo superior a un año, pues se entiende que la labor por él desarrollada es temporal y por eso la norma autoriza su labor únicamente por seis meses prorrogables por otros seis como tiempo límite; pues si el empleador requiere la labor desarrollada por el trabajador en misión por más tiempo, se entendería que la misma forma parte de la actividad misional de la empresa usuaria contratante, la que debería vincular al trabajador en forma directa en su nómina de trabajadores por así decirlo, pues las empresas de servicios temporales, como su nombre lo indica, fueron creadas por la Ley 50 de 1990, justamente para que ellas envíen a los trabajadores en misión por un tiempo determinado a realizar aquellas laborales que no son misionales o que siendo misionales deben atenderse temporalmente por alguna novedad de personal y, que por lo tanto, no tienen duración en el tiempo, de ahí que la norma restrinja su servicio a un año como término máximo.

El artículo 72 de la Ley 50 de 1990, establece expresamente que las Empresas de Servicios Temporales, solo pueden dedicarse al objetivo previsto en el artículo 71 de la misma norma, por ello, se transcriben en el entendido de que tan solo lo normado en estas disposiciones son materia de las Empresas de Servicios Temporales, las cuales contratan la prestación de servicios para colaborar temporalmente en actividades que no pertenezcan a la misión de la empresa usuaria, de ahí su nombre, es decir, que las actividades misionales no pueden ser desarrolladas por las temporales de empleo, sino que su actividad se circunscribe a situaciones muy puntuales detalladas en las normas antes transcritas.

La Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T - 503 de 2015, Magistrada Ponente Doctora Maria Victoria Calle Correa, ha resaltado los aspectos fundamentales con respecto al contrato laboral en empresas de servicios temporales, cuando a la letra dice:

“CONTRATO LABORAL EN EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Regulación legal

*La relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. **Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, este tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de este modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. Así las cosas, en el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudirse a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales. Es claro que en este caso no debería tratarse de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a una contratación temporal. Así las cosas, presuntamente, podemos estar en presencia de una relación laboral permanente encubierta, que no le permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo.** Cabe recordar que se debe evitar que persista la tendencia de sustituir trabajadores permanentes por temporales, pues como se señaló, siempre que subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral, la misma no se puede dar por terminada y se debe propender por la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que han cumplido a cabalidad con las labores encomendadas”.*
(Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Ahora por otra parte en lo concerniente a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud de un trabajador es una protección constitucional, y por ello, es deber del Empleador y de las Autoridades tanto Administrativas, como Judiciales, proteger a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, para quienes tanto la Constitución Política, norma de normas, en su artículo 25, que protege el derecho fundamental al trabajo, como 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”, en su artículo 26, norma reflejo de la protección constitucional antes aludida, preceptúan lo concerniente a la prohibición de discriminación laboral de la persona que se encuentre en situación de debilidad manifiesta, pues ella no es sinónimo de ausencia de capacidad para laborar y, la obligación del Empleador de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la correspondiente desvinculación, cuando la situación de salud del trabajador, se haya demostrado incompatible con el cargo a desempeñar, normas que a la letra dicen:

“Artículo 25 - El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas”.

“Artículo 26°.- Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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”.

La protección preconizada en la normatividad transcrita ut supra, se predicaría para todo Trabajador que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la Empresa o Entidad Empleadora que pretende la desvinculación en forma abusiva.

En efecto con relación al tema que se analiza, la Corte Constitucional en Sentencia T-098 del 10 de marzo de 2015, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretel, preciso lo siguiente:

A su vez, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores. De acuerdo con este Tribunal, 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.

(...)

La figura de la “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv)

a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.”

El efecto más relevante de la “estabilidad laboral reforzada” es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.

(...)

Según lo expuesto, un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o discapacidad, por causa de una disminución de capacidad física o mental, tiene el derecho a permanecer en el empleo. Cualquier despido en el cual el juez de tutela constate que la terminación del vínculo laboral obedeció a las causales antes descritas se toma entonces ineficaz, siendo procedente ordenar el respectivo reintegro del trabajador.

Adicionalmente se ha establecido una **presunción** en contra del empleador cuando en el despido no media la autorización de la autoridad laboral competente, la cual se encuentra justificada, de acuerdo con la sentencia T-1083 de 2007, en que el hecho de “exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. (...) La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.” (Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Más aún, la Sentencia este alto tribunal constitucional en la Sentencia SU 049 de 2017 Magistrada Ponente Maria Victoria Calle, indicó lo siguiente:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.” (Subrayado fuera de texto)

Así mismo esta misma Corte en la Sentencia T - 141 de 2016, Magistrado Ponente Doctor Alejandro Linares Cantillo, ha resaltado los aspectos fundamentales con respecto a la estabilidad laboral reforzada en las empresas de servicios temporales, cuando a la letra dice:

“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE TRABAJADOR EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA CON LIMITACIONES FISICAS, SENSORIALES O PSICOLOGICAS VINCULADO A EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES O MEDIANTE CONTRATO A TERMINO FIJO-Reiteración de jurisprudencia

La Corte Constitucional sostiene que la garantía de la estabilidad en el empleo cubija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha estabilidad surge justamente por las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de la misma, no por la naturaleza del contrato. **Entonces, también en estos casos, es necesario que la empresa de servicios temporales acuda a la autoridad laboral competente con el fin de obtener la autorización de despido de la persona en condición de debilidad.** (Subrayado y Negrilla fuera de texto)

Sin embargo, cuando exista una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, la situación es diferente, pues el Empleador, debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la razón de la desvinculación, no es el estado de salud de la trabajadora, sino la existencia de una causal objetiva de despido, que puede ser una de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, cuya estructuración no tiene nada que ver con el estado de salud del Trabajador.

La Honorable Corte Constitucional, en Sentencia T-320 de 2016, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz ...” (resaltado fuera de texto)

En otro de sus apartes, la Alta Corporación manifestó:

“DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales

*Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, **mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.** la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.” (resaltado fuera de texto)*

Esta situación se presenta debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad.

Cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo, es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador. En otro de los apartes de la Sentencia mencionada con antelación, la Alta Corporación manifestó:

“4. Precedente judicial sobre estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”[24]

*Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, **el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.**” (resaltado fuera de texto)*

En otro de sus apartes la Honorable Corte Constitucional manifestó:

*“De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación **ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.**” (resaltado fuera de texto)*

Por ello, cuando el Empleador tiene a su servicio un trabajador aforado debido al estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud y haya una causa objetiva que es la terminación del contrato de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador, el Empleador debe solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para su desvinculación, casos en el cual la carga de la prueba es para el Empleador, quien debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso para desvincular al trabajador es una causal objetiva diferente a la del padecimiento del trabajador.

Frente a este aspecto, se considera necesario poner a consideración la postura de la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que en Sentencia, SL 1360-2018, Radicación número 53394 de 11 de abril de 2018, Magistrada Ponente, Doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la Alta Corporación, manifiesta que ante la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, no se requiere la autorización del Ministerio de Trabajo, pues el Empleador al alegar en su favor la justa causa para desvincular al trabajador, no irrespeta la protección antes aludida, es decir el fuero por vulnerabilidad o por discapacidad, pues la justa causal de despido que en su favor alega, no tiene nada que ver con el estado de salud del Trabajador. Se destacan los apartes más importantes de dicha Sentencia, cuando la H. Corte manifestó:

*“Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, **lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio.** Nótese que allí se Radicación n.º 53394 17 dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», **lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.**”*

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.”

Agrega la Alta Corporación, sobre el derecho del Trabajador:

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.” (resaltado fuera de texto)

De acuerdo a lo anterior, se podría concluir que para la Corte Constitucional existe una presunción de discriminación cuando el despido de una persona discapacitada se realiza sin la autorización del Ministerio del Trabajo, que bien podría desvirtuarse en el desarrollo de un eventual proceso judicial, si ante el juez el empleador logra demostrar que el despido del empleador se originó por una causal objetiva.

Sin embargo, para la Corte Suprema de Justicia, la autorización del Ministerio de Trabajo no sería necesaria si el empleador logra demostrar y deja constancia de que la motivación de despido no se debió a un acto discriminatorio en razón del estado de debilidad manifiesta, sino que obedece a causas objetivas o justas de terminación del contrato.

Ahora bien acaecida la desvinculación, se podría acudir al mecanismo preferente y sumario de la acción constitucional de tutela a fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales que se consideren vulnerados.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica