



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Facatativá, 21 de Mayo de 2024

NOTIFICACION POR AVISO

De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, La Dirección Territorial de Cundinamarca – Grupo Atención al Ciudadano y Trámites, realiza la siguiente Notificación por Aviso, con el fin de Notificar a:

- **BLANCA NIEVES GOMEZ USAQUEN**

En los términos que a continuación se enuncian:

Acto Administrativo que se Notifica	Resolución No. 316 del 2024
Fecha de Acto Administrativo	21 de Marzo de 2024
Autoridad que lo Expidió	INSPECTORA DE TRABAJO Y SS del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites
Recurso (s) que Procede (n)	Reposición y en subsidio el de Apelación
Autoridad ante quien debe interponerse el (los) recurso (s)	Ante quien profirió la resolución el de reposición y apelación ante el Director Territorial
Plazo (s) para interponerlo (s)	10 días siguientes a la Notificación por Aviso

Adjunto se remite copia integra del Acto Administrativo en siete (7) Folio(s) de contenido

LILIA NAVARRO QUINTERO

Coordinadora Grupo Atención al Ciudadano y Tramites



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Dirección Territorial

Cundinamarca
Dirección: Calle 2 No. 1 – 52
Facatativá, Cundinamarca

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CUNDINAMARCA

RESOLUCION No. 316 DE 2024

(21 de Marzo)

“Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad “

LA SUSCRITA INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRÁMITES

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial de las establecidas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y teniendo en cuenta lo siguiente,

Radicado No. 11EE2023902589900009125 del 06 de Octubre de 2023

Se decide en el presente proveído la solicitud de Autorización Terminación Vínculo Laboral presentada ante esta Dirección Territorial con el número de radicación **011EE2023902589900009125 del 06 de Octubre de 2023**, presentada por el Señor **LUIS FORERO GARCIA**, en calidad de representante legal del **CENTRO COMERCIAL ZIPACENTRO**, con Nit.800.023.517-7.

I. IDENTIDAD DE LOS INTERESADOS

Empleador:

CENTRO COMERCIAL ZIPACENTRO identificado con el Nit.800.023.517-7 ,representado legalmente por el señor **LUIS FORERO GARCIA**, con domicilio en la Carrera 10 N. 5-73/75 de la ciudad de Zipaquira y correo electrónico **centrocomercialzipacentro@vgmail.com**.

Trabajador:

BLANCA GOMEZ USAQUEN, identificada con cédula de ciudadanía No. 35.424.732, domicilio: Zipaquira- Cundinamarca.

II. HECHOS

Manifiesta el señor Carlos Luis Forero García en su calidad de representante legal del centro comercial ZIPACENTRO en los hechos de la solicitud que : “ ...la señora **BLANCA NIEVES GOMEZ USAQUEN** se vinculó mediante contrato individual de trabajo a término fijo a partir del año 2016, para desempeñarse como colaboradora de servicios generales del **CENTRO COMERCIAL ZIPACENTRO**

día de ayer en horas de la tarde me agaché y sentí un tirón en la rodilla estaba limpiando los vidrios del segundo piso, la verdad me duele mucho apenas llegué la hora de mi almuerzo voy para el médico cualquier cosa le avisaré". La señora presentó ese mismo día 18 de enero una incapacidad por 2 días debido a **enfermedad general diagnosticada por su EPS, la misma causa por la cual han sido las 32 incapacidades (77 días en 7 meses) que a la fecha de este comunicado ha presentado, todas de origen común.** Sin embargo, a partir del 20 de Enero de 2023, luego de esa primera incapacidad, la actitud de la señora fue hostil y se convirtió en lo que consideramos un presunto acoso laboral de su parte hacia su jefe inmediato, exigiendo que se reportara a su ARL un "accidente laboral" que jamás ocurrió, puesto que no hay reportes, evidencias de modo y lugar o testigos de él, presionando con afirmaciones injuriosas, haciendo llamadas a altas horas de la noche para increpar, enviando mensajes de reclamo de su pago al grupo de propietarios del centro comercial, asegurando que su empleador no pagaba su ARL, incluso pasando de local en local del centro comercial para esparcir rumores malintencionados de que su empleador incumplía con sus pagos, que no la tenía afiliada a la ARL y que además sufría de acoso laboral y burlas de su parte, buscando generar desconfianza y animadversión del personal que labora en el centro comercial y de los integrantes del consejo administrativo hacia él, sembrando dudas con mala intención y si evidencia alguna. Al enterarnos de esta situación, invitamos a la señora a una reunión en presencia de su compañero de trabajo, el señor Luis Armando Cárdenas, encargado de seguridad y funcionario de la empresa ALECSER Ltda, con quien la empleada ha compartido por tres años y tenía una buena relación personal hasta el momento, reunión en la cual como empleadores la invitamos a escuchar y hablar con buena actitud, ante lo cual respondió en forma grosera y si quiera quiso sentarse para conversar. A pesar de eso, le aclaramos el concepto de accidente laboral, el cual evidentemente nunca ocurrió en su sitio ni horario de trabajo, además le presentamos el paz y salvo a la fecha de su ARL demostrando nuestro cumplimiento y pusimos al tanto del tema al personal de la empresa encargada del SGSST para cumplir con los procesos correspondientes.

La respuesta de la empleada fue afirmar que el **documento presentado era falsificado por el empleador, tratar de intimidar mencionando reiteradamente a su abogado y sus asesores, negándose a recibir incluso sus propios comprobantes de pago hasta tanto sus asesores no autorizaran recibir y firmar, actitud que mantiene hasta la fecha...** La señora Blanca Gómez Usaquén a partir de dicha fecha comenzó un proceso sistemático de desprestigio de su empleador realizando aseveraciones temerarias como las mencionadas, que no la tenía afiliada a ARL, que el encargado de seguridad y su empleador se burlaban de ella, que se le pagaba tarde su salario, que tenía problemas con los permisos para ir a sus citas médicas, que existía un presunto acoso laboral, llegando a presentar una queja por presunto incumplimiento de sus empleadores en la oficina del ministerio de trabajo en Zipaquirá, citación a la cual acudimos, el día 28 de Marzo, presentando todos los documentos que evidencian nuestro cumplimiento como empleadores durante 7 años en todos los pagos correspondientes, de lo cual quedo constancia en acta de conciliación N. 31, de Marzo 29 de 2023, en la que el señor inspector Oscar Leonardo Reyes pudo evidenciar ante la solicitud de la empleada, que evidentemente su empleador cumple con todas sus obligaciones y no encontró mérito para proceso alguno... Ante el resultado adverso para ella de la citación, la actitud de la empleada fue aún más hostil, llegando a ser irrespetuosa con su jefe inmediato, incumpliendo con sus labores, demostrando desinterés, displicencia y falta de respeto también con su compañero de trabajo de la empresa de seguridad, al que pareció cobrarle el hecho de que hubiera asistido como testigo a la reunión mencionada... el segundo llamado de atención, más de dos meses después, se debió a su actitud ociosa al sentarse a chatear y convertirse por más de 60 minutos al día en su jornada laboral por varios días (aparte de su hora de almuerzo por supuesto) incluso algunos días llegó a acumular 120 minutos o más en la misma actitud ociosa (evidenciando en los registros de cámaras de seguridad con fechas y horas que aparecen en el llamado de atención, luego de las quejas de arrendatarios del centro comercial, ante la evidente situación de incumplimiento de su trabajo. En la diligencia de descargos del segundo llamado de atención la empleada entregó documento firmado por ella reiterando las mismas razones del presunto acoso laboral por escrito a su propio empleador, constituyéndose una presunta injuria con intenciones de perjudicar a su empleador.. Con base en esa

en actitud desafiante que ha demostrado en varias ocasiones, mencionando a sus asesores y abogados, tratando de intimidar a su empleador.. Entre los propietarios, arrendatarios, personal de los locales y visitantes ya circulan rumores sobre la condición de la señora y su reiterada victimización entre quienes hablan con ella, a quienes manifiesta reiteradamente el presunto acoso laboral, buscando sin duda el desprestigio y afectación al buen nombre y desempeño de su jefe inmediato y empleador con afirmaciones evidentemente falsas.....A pesar de todo el esfuerzo y la inversión hecha con el propósito de ayudar a su recuperación, la señora continua presentando incapacidades constantes, programadas intencionalmente sus terapias en mitad de su horario laboral, de manera que no llegaba en la mañana por tener que viajar a Bogotá y en la tarde se presentaba una hora antes de la hora de salida debido al viaje de regreso, generando mayor ausentismo laboral aal ya existente y negándose inicialmente a modificar el horario de las terapias a pesar de las solicitudes verbales y escritas....cabe anotar , que la actitud hostil de la trabajadora ha sido una constante, generando conflictos con sus compañeros e inclusive con los propietarios y arrendatarios de los locales comerciales del centro comercial....El cuarto llamado de atención (situación extrema que se presentó antes de acudir a ustedes) se realizó por desconocer y negarse a cumplir sus obligaciones, dejar todas las canecas del centro comercial llenas de desperdicios y residuos a pesar de las solicitudes de su empleador hechas por todas la vias posibles, personalmente, por correo y por el chat de whatsapp(evidencia) y de otras personas del centro comercial que le solicitaron respetuosamente hacerlo debido a que llevaba dos días en la misma condición, afectando el buen nombre, prestigio y poniendo en riesgo la salud pública incluso.La señora se negó a hacerlo argumentando que la bolsa pesa mucho y dejando incluso escrito en la minuta de actividades del día que “para eso el señor Jose Luis tiene una compañera par que haga ese trabajo”, demostrando nuevamente una actitud desafiante, irrespetuosa, de irresponsabilidad absoluta.A la fecha de hoy esta misma situación se ha reiterado, la empleada ya entró en una posición de rebeldía y sublevación absoluta que no reconoce autoridad ni jefe ni se hace cargo de sus responsabilidades ..Es importante anotar que, en las doc citaciones últimas para presentar sus descargos, la empleada ha ido a su EPS el día de la citación en la mañana siguiendo el procedimiento utilizado y finalmente ha recibido incapacidad por ese día y así evitado asistir a la reunión.A la fecha no existe una condición de discapacidad, fuero de salud ni impedimento par realizar su trabajo certificada por un profesional , solo unas recomendaciones médicas , debidas a enfermedad general, no profesional, que se han respetado siempre de nuestra parte más no de la suya paradójicamente..los llamados de atención han tenido causa justa evidenciando siempre, se le ha citado a diligencia de descargos, escuchando sus respuestas y comentarios y todo consta en actas y registros de audio para total claridad; en general, hemos sido absolutamente respetuosos del debido proceso y por esa razón enviamos esta solicitud antes de proceder ..Quinto : partiendo de las premisas mencionadas su actitud irrespetuosa, negativa , irresponsable y conflictiva, su ociosidad e indisciplina evidenciadas en el cumplimiento de sus obligaciones y de su compañero de trabajo evidenciados en audios y documentos, su intención de perjudicar con falsedades y generando un ambiente laboral turbio y poco sano....incluso la falta de voluntad para su recuperación de una condición de salud(condición que lleva más de 200días de los cuales ha dejado de trabajar más de 90 días , 77 por incapacidades) que, según ella, le impide cumplir con el trabajo par el que fue contratada, e incluso la falata de colaboración para la recuperación de algunas incapacidades no provenientes de su EPS que no ha transcurrido luego de más de tres meses de recibir entre otras cosas....”.nos dirigimos a ustedes, considerando que existen justas causas demostradas para la terminación unilateral del contrato de acuerdo con los numerales 1 y 4 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Artículo 58 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”

Disminuir intencionalmente el ritmo d ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar s su declaración o mantenimiento, sea que participe en ellas o no

Adicional el incumplimiento de las mencionadas obligaciones, acudimos a los siguientes argumentos: Artículo 61 causal de terminación con justa cauda N.12 la renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes. ...Artículo 61 CAUSAL DE TERMINACION CON JUSTA CAUSA N. 10 LA SISTEMÁTICA INEJECUCIÓN , SIN RAZONES VÁLIDAS, POR PARTE DEL TRABAJADOR, DE LAS OBLIGACIONES CONVENCIONALES O LEGALES.. ARTICULO 61, CAUSAL DE TERMINACION CON JUSTA CAUSA N. 3 todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores...”

Mediante Auto No.02084 del 02 de Noviembre del 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Cundinamarca Ing. **LILIA NAVARRO QUINTERO** avocó conocimiento y comisionó a la suscrita Inspector(a) de Trabajo y Seguridad Social, para verificar, requerir, tramitar y proyectar el respectivo acto administrativo contentivo de la decisión que haya lugar.

III. VALIDACION DE DOCUMENTOS

El Despacho procede a realizar la validación de los documentos aportados con la solicitud, con el fin de verificar si realmente la causa por la cual se solicita la Autorización para la Terminación del contrato es objetiva o con justa causa, o si por el contrario obedece a una condición de discapacidad o limitación del trabajador.

El solicitante allegó los siguientes documentos:

- Copia del contrato de trabajo
- Tres diligencias de descargos
- 4 llamados de atención
- Copia de registro médicos e incapacidades.
- Copia del acta de Testimonios del personal del Centro Comercial
- Queja presentada por personal del Centro Comercial frente a la Sra Blanca Gomez
- Planillas de Pago de Seguridad Social
- Copia de Desprendibles de Pago

I.V. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este despacho es competente para pronunciarse en el presente asunto, de conformidad con lo señalado en el Decreto 4108 de 2011, la Ley 1610 de 2013 y Resolución 2143 del 2014.

Este ente ministerial se permite poner de presente lo dispuesto por la Corte Constitucional en cuanto

considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.

En Sentencia de Unificación **SU 049 del dos (2) de febrero de dos mil diecisiete (2017)**, Magistrada Ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, en Sala Plena de la Corte Constitucional señala los siguientes aspectos importantes: *"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."*

V. RAZONES QUE FUNDAMENTA LA DECISION

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es la norma que refleja la protección constitucional al derecho a trabajar, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad la cual 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, 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 H. Corte Constitucional, en Sentencia SU 049 de 2017, Referencia: expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa, destaca los alcances y similitudes de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, esta última en la cual, extiende la protección Constitucional, no solo a los trabajadores que se encuentran en situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud aun cuando no se encuentren calificados, sino a otras modalidades de contratación como el contrato de prestación de servicios y otras formas de ejecución de la labor, en el amplio mundo del trabajo. En uno de sus apartes, la H. Corte manifestó: *"5. Segunda cuestión: la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución 5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión "estabilidad laboral reforzada" para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado.*

La H Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, 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

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.”

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.

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.

Para el caso en concreto, este Despacho evidencia que la solicitud de Autorización ante este Ministerial obedece a la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T : “ **Numeral 6°** **Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos...y violando el artículo 22 del Decreto Ley 2150 de 1995”obligaciones de los trabajadores, son deberes de los trabajadores :a)procurar el cuidado integral de su salud b)suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud c)colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores en este decretos..” y las contempladas en el ...Artículo 61 . 10 LA SISTEMÁTICA INEJECUCIÓN , SIN RAZONES VÁLIDAS, POR PARTE DEL TRABAJADOR, DE LAS OBLIGACIONES CONVENCIONALES O LEGALES.. ARTICULO 61, N. 3 todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores...” Indicando que la causal objetiva de terminación unilateral del contrato de trabajo es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.**

Expuesto lo anterior, se AUTORIZARÁ el despido del Trabajador por existir una causa objetiva, la cual excluye, que la ruptura del vínculo laboral esté basada por la situación de discapacidad.

Es necesario recordar que los funcionarios del Ministerio del trabajo no somos competentes para declarar derechos ni dirimir las diferentes controversias que se presenten en las relaciones laborales, pues tales declaraciones resultan de ser competencia exclusiva de la Rama Judicial del Poder Público, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo el cual consagra: " 1. Modificado por el art. 20, Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: “(...), 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...”

En consecuencia

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR a el señor JOSE LUIS FORERO GARCIA RENDON , quien actúa en calidad de representante legal del **CENTRO COMERCIAL ZIPACENTRO** identificada con el NIT. 800.023.517-7 con domicilio en la carrera 10n. 5-73 de Zipaquira, e- mail: centrocomercialzipacentro@gmail.com, para terminar el contrato individual de trabajo de la señora **BLANCA GOMEZ USAQUEN**, identificada con la cédula de ciudadanía N°35.424.732 por las razones expuestas en la parte motiva de la presente proveído.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR a los interesados el contenido de la presente resolución, de acuerdo con lo señalado en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución procede el recurso de reposición y el de apelación de conformidad con el artículo 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO CUARTO: Una vez en firme el presente acto administrativo realizar el Archivo Definitivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CAROLINA MORENO ZEA

Inspectora de Trabajo Grupo De Atención al Ciudadano y Tramites

