

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 4)

2 8 FEB 2020

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C.

En uso de sus facultades legales, en especial las que le confiere el artículo 30 del Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, Resolución 2143 del 28 de mayo de 2014, Art.26 de la Ley 361 de 1997 y demás normas concordantes y

CONSIDERANDO

Que mediante radicado No.36759 del 25 de octubre de 2018, el señor **JOSÉ ISRAEL RIAÑO SUSPES**, en calidad de Representante Legal de la sociedad **RIAÑO CONSTRUCCIONES S.A.S.**, identificada con Nit.830.066.916-6, solicita autorización para dar por terminado el vínculo laboral con el trabajador señor **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, identificado con cédula de ciudadanía No.1.049.829.391.

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante **Auto No.4149 del 29 de noviembre de 2018**, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, asignó el trámite solicitado al Inspector de Trabajo, doctor **RICARDO VILLAMARIN**. (Folio 22).

Que con fecha 14 de diciembre de 2018, el Inspector de Trabajo mediante Auto avoca conocimiento del trámite y simultáneamente cita a Audiencia de que trata la ley 1437 de 2011 Art.35 inciso 2°, con el fin de garantizar el Derecho de Contradicción de las partes, al Representante Legal de la sociedad **RIAÑO CONSTRUCCIONES S.A.S.**, con NIT.830.066.916-6, **JOSÉ ISRAEL RIAÑO SUSPES**, y al trabajador señor **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, fijando como fecha para la misma el 22 de enero de 2019 a partir de las 8:00 a.m. (Folios 23-26)

Revisado el expediente se puede evidenciar que, llegada la fecha y hora señalada, las partes comparecen a la diligencia, el Apoderado de la empresa **RIAÑO CONSTRUCCIONES S.A.S.**, doctor **JUAN CAMILO PALACIOS BERNAL** y el trabajador **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**: (Folios 28-29).

(...)

En la ciudad de Bogotá D.C. a los veintidós días (22) días del mes de enero de mes de enero de 2019 siendo las (8.00) A.M., se hizo presente en esta Inspección de Trabajo el señor JUAN CAMILO PALACIOSBERNAL (a) identificado con documento de identidad No.1.019.063.683 de la ciudad de Bogotá D.C., y TP. No.276825 del C.S.de la J., en calidad de REPRESENTANTE LEGAL () y/o APODERADO ;(A) (X) de la empresa RIAÑO CONSTRUCCIONES SAS con NIT.830.066.916-6 y domicilio en la Carrera 19 A N.116-19 Edificio Adriana 2

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(

001064

) 28 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

OFC.105 de Bogotá, y el señor MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO identificado con la Cédula de Ciudadanía número .1049.829.391 de Clemencia, y domicilio en la Calle 37 D Sur No.2 M -19 Barrio Guacamayas, como persona en condición de DISCAPACIDAD, con el fin de llevar a cabo diligencia de que trata el artículo 35 de la Ley 1437 de 2011, dentro del Proceso Administrativo General de la referencia, En tal virtud, se procede a explicar al compareciente el deber que le asiste de rendir testimonio, según lo previsto en el artículo 383 del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004), enterándolo igualmente sobre las excepciones constitucionales y legales que lo eximen de cumplir dicho deber, referidas en el artículo 33 de la Constitución Política y en el artículo 385 del C. de P. P., Acto seguido se procede a informar sobre la amonestación consagrada en el artículo 389 de la misma normatividad, a través de la cual se entera al citado sobre la importancia moral y legal del acto, dándole a conocer además las sanciones establecidas contra los que declaren falsamente, contempladas en el artículo 442 del Código Penal.

Cumplido lo anterior se toma el juramento de rigor, por el cual el compareciente manifestó que no le asiste ninguna clase de impedimento y que es su voluntad rendir esta declaración en la diligencia que acá nos ocupa.

Se procede, en su orden Empleador y luego empleado, a formular al citados las siguientes; preguntas en relación directa a la solicitud, de autorizar por intermedio de esta Ministerio de Trabajo la terminación de la relación laboral de los citados en la parte Inicial de esta diligencia:

A. EMPLEADOR.

1. PREGUNTADO. - *Sírvase decir su actividad comercial.*

CONTESTO: *Construcción de obra civil.*

2. PREGUNTADO. - *Sírvase decir, además de lo expuesto en la solicitud inicial, ¿qué razón de más le asiste para adelantar este Trámite ante Mintrabajo y en que la soporta?*

CONTESTO: *El incumplimiento de no asistir a las sesiones de recuperación o terapias, que afecta a la empresa toda vez que esta situación le impide cumplir con sus obligaciones contractuales iniciales.*

3. PREGUNTADO- *Sírvase decir si se adelantaron requerimientos de acuerdo a lo pactado en el Contrato de Trabajo y/o en el Reglamento de Trabajo y/o el artículo 29 de la Constitución Política, por el presunto incumplimiento de su empleado señor MIGUAL ANTONIO CASTRO MARRUGO ?*

CONTESTO: *No por la naturaleza del contrato que es de obra y en terreno, y por su condición no se debe dejar ingresar a las obras.*

4. PREGUNTADO. - *Sírvase decir si tiene algo más que agregar o aportar el presente trámite Administrativo General con relación a su petición inicial?:*

CONTESTO: *No en absoluto.*

5. PREGUNTADO. - *Sírvase decir si durante en vínculo laboral el señor tuvo algún accidente de trabajo.*

CONTESTO: *No.*

B. EMPLEADO:

1. PREGUNTADO. - *Sírvase decir si durante en Vínculo laboral usted A dado cumplimiento a las obligaciones pactadas en el Contrato Laboral inicial.*

CONTESTO: *Si cumplo.*

2. PREGUNTADO. - *Sírvase decir si en la relación laboral se ha cancelado y aportados sus prestaciones laborales de Salud, Pensión y ARL y forma continua y cumplida*

CONTESTO: *si señor.*

3. PREGUNTADO. - *Tiene algo que manifestar frente al trámite Administrativo General que acá nos ocupa y frente a la solicitud de parte de su empleador acá presente.*

CONTESTO: *No estoy de acuerdo porque aún estoy en tratamiento médico.*

4. PREGUNTADO POR EL DESPACHO. - *Sírvase informar al despacho si desea agregar, corregir o enmendar algo a la presente diligencia.*

CONTESTO: *No tengo nada que agregar.*

Una vez leída y aprobada se firma por quienes en ella intervinieron.

(....)

Mediante Auto No.4173 del 20 de agosto de 2019, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial Bogotá, reasignó en reparto el trámite solicitado, a

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, doctora **DIANA MARCELA FORERO RUIZ**, para adelantar y llevar hasta su culminación el trámite solicitado, previa investigación de las condiciones de salud del trabajador y la verificación de la documentación aportada por las partes, así como la proyección del acto administrativo que responda a la solicitud impetrada. (Folio 30).

El 18 de septiembre de 2019, la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social, profirió auto que avoca conocimiento del trámite y se ordenó requerir a ambas partes para que aportaran pruebas y ejercieran su derecho a la defensa: (Folio 31).

(...)

En consecuencia, ordénese la práctica de las siguientes pruebas:

A. Oficiar al solicitante para que se sirva aportar la documentación relacionada a continuación:

1. Certificado de Existencia y Representación Legal
2. Copia del contrato
3. Reglamento interno de trabajo.
4. En caso de alegarse falta disciplinaria endilgada al trabajador; copia del proceso disciplinario adelantado, mediante el cual se configure la justa causa enmarcada en el Art. 62 del Código Sustantivo de Trabajo.
5. Concepto emitido por la ARL, EPS o Fondo de Pensiones en el cual se indique la o se califique la pérdida de capacidad laboral del trabajador a la fecha.
6. Concepto, certificación o dictamen mediante el cual el tratamiento de rehabilitación culminó, no existe posibilidad de culminarse o no es procedente.
7. Discriminación de los cargos en la empresa.
8. Documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, con sus respectivos perfiles, aptitudes físicas, psicológicas, y técnicas con las que debe contar el trabajador que desempeña cada cargo.
9. Estudio de los puestos de trabajo con el objeto de determinar si efectivamente en la empresa existe o no un cargo acorde a la salud del (a) trabajador (a) (aptitudes físicas y psicológicas) y que los existentes pueden desmejorar la salud del trabajador.
10. Cualquier tipo de documento mediante el cual el empleador pruebe haber agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral y que, en los puestos existentes en la empresa, empeorarían la condición de salud del trabajador o que definitivamente con base en las capacidades residuales del trabajador, no existe un puesto de trabajo para ofrecerle conforme a su estado de salud.
11. Relación de incapacidades
12. Copia de los tres últimos aportes al sistema de seguridad social integral.
13. Dirección actualizada del trabajador a efectos de comunicación y notificación
14. Se sugiere aportar autorización expresa para notificación mediante correo electrónico a efectos de comunicación y notificación.

(...)

B. Oficiar al trabajador, a fin de que ejerza el derecho de defensa y contradicción dentro del presente trámite administrativo, previo suministro de dirección de notificación por parte del solicitante.

(...)

Por medio de oficio fechado el 23 de septiembre de 2019, con radicado 9495, se requirió al solicitante **JOSÉ ISRAEL RIAÑO SUSPES**, Representante Legal de la sociedad **RIAÑO CONSTRUCCIONES S.A.S.**, para que aportara documentos faltantes, con el fin de atender la solicitud. (Folios33-34)

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 4)

2 8 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

Así mismo, se envió comunicado con radicado No.9496 del 23 de septiembre de 2019, al trabajador **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, con el fin de que ejerciera su derecho a la defensa y aportara documentos que considerara necesarios para esclarecer su situación (Folio 32), a la dirección que aportó el solicitante en folio 1. Esta comunicación fue devuelta por la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, señalando como causal de devolución "Desconocido". (Folios 35-36).

En cuanto al requerimiento enviado al empleador, fue devuelto por la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72, señalando como causal de devolución "Desconocido", se verifica dirección, se remitió a una dirección equivocada." (Folios 37-38). Se corrige dirección y se envía nuevamente al solicitante **JOSÉ ISRAEL RIAÑO SUSPES**, Representante Legal de la sociedad **RIAÑO CONSTRUCCIONES S.A.S**, el 30 de septiembre de 2019, con radicado 9692 (Folios 40-41), igualmente al correo electrónico btamayo@rianoconstrucciones.com.co, indicado en la solicitud en el folio 3.

FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD

La anterior petición fue sustentada en los siguientes términos: (Folio 1-3).

(...)

1.El señor **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, el día 18 de enero de 2017 se vinculó a la empresa **RIAÑO CONSTRUCCIONES SAS**, mediante contrato de trabajo de obra o labor, en el oficio de **AYUDANTE DE CONSTRUCCION** en la obra **ATRIO TORRE NORTE**.

2.El señor **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, está incapacitado desde el día 03 de Febrero de 2017, es decir, que a la fecha se encuentra con una incapacidad de origen laboral superior a 180 días, más exactamente a la fecha de esta solicitud han transcurrido más de 628 días de incapacidad, adjunto a la presente estoy acompañando copias de las incapacidades del señor **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, que demuestran el tiempo de incapacidad, adicional aporfo análisis realizado por medicina laboral de **ARL** positiva, donde el medico manifiesta que el señor **CASTRO** no ha realizado el proceso de rehabilitación ordenado por el especialista.

4. El numeral 12 del art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, establece como justa causa de terminación del contrato de trabajo en el sector particular la siguiente: "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, "cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días".

(...)

De conformidad con los hechos descritos, requiere el solicitante: "... de manera respetuosaestoy solicitando Autorización para despedir al trabajador SEÑOR **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, POR INCAPACIDAD MAYOR DE 180 DIAS (ACCIDENTE DE TRABAJO)...". (Folios 1 – 21).

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Este ministerio reitera que todo despido de un trabajador con discapacidad o debilidad manifiesta debe contar con la autorización previa de la autoridad de trabajo correspondiente, en la medida que sin ese permiso la terminación del contrato laboral será ineficaz, y en consecuencia el empleador deberá reintegrar al empleado y pagar la indemnización de 180 días de salario. De esta manera toda actuación del empleador toma ineficaz al despedir un trabajador en situación de discapacidad, si no existe autorización de este ministerio.

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 4)

28 FEB 2020

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

Es así, como el legislador quiso garantizar los derechos fundamentales de la estabilidad laboral reforzada a las personas discapacitadas o en situación de debilidad manifiesta y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad y justicia expidiendo la Ley 361 de 1997 que en su artículo 26 señala:

"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 del trabajo. (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, teniendo en cuenta la fecha en que se presentó la solicitud de autorización de despido, ésta deberá ser atendida de acuerdo con la normativa vigente para la época de presentación de la misma, esto es bajo el régimen del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Conforme a lo anterior, corresponde a este despacho analizar y revisar una vez verificado los hechos de la presente solicitud, las circunstancias en que se dieron los mismos, así como la documental allegada, para proceder a emitir el fallo a que haya lugar conforme a la competencia que le asiste a este Grupo, para lo cual precisa lo siguiente:

"En lo que tiene que ver con el debido proceso administrativo, la jurisprudencia específicamente ha considerado que: "El derecho al debido proceso administrativo se traduce en la garantía que comprende a todas las personas de acceder a un proceso justo y adecuado, de tal manera que el compromiso o privación de ciertos bienes jurídicos por parte del Estado a sus ciudadanos no pueda hacerse con ocasión de la suspensión en el ejercicio de los derechos fundamentales de los mismos. Es entonces la garantía consustancial e infranqueable que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer legítimamente a los sujetos cargas, castigos o sanciones como establecer prerrogativas (Sentencia T-1263 de 2001). Si bien la preservación de los intereses de la administración y el cumplimiento de los fines propios de la actuación estatal son un mandato imperativo de todos los procedimientos que se surtan a este nivel, en cada caso concreto debe llevarse a cabo una ponderación que armonice estas prerrogativas con los derechos fundamentales de los asociados" (Sentencia T-772 de 2003).

De la aplicación del principio del debido proceso se desprende que los administrados tienen derecho a conocer las actuaciones de la administración, a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud su derecho de defensa, a impugnar los actos administrativos y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio, en el mismo pronunciamiento se continua indicando que La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, etc.)".

Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma

RESOLUCION NÚMERO

DE 2020

(0 0 1 0 6 4)

28 FEB 2020

“Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad”

conclusión apoyada en el argumento de que “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

Una vez analizados los fundamentos de orden de derecho y, de hecho, conforme a los pronunciamientos de la honorable Corte, corresponde a este despacho emitir acto administrativo tendiente a resolver la petición del empleador **RIANO CONSTRUCCIONES S.A.S.**, en contra del trabajador **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**.

Del estudio de las pruebas obrantes en el expediente, y en especial del oficio con radicado No.9692 de fecha **30 de septiembre de 2019**, obrante a (folios 40-41), se puede colegir que se requirió al empleador para que allegara documentos faltantes que permitieran dar curso al respectivo trámite, se pudo evidenciar, que efectivamente fue entregado en la dirección señalada en la solicitud Carrera 19 A No.116-19 Of.105 Edificio Adriana 2B, de acuerdo con la certificación de la empresa de correspondencia Servicios Postales Nacionales S.A. 4-72 (Folio 42), igualmente se observa que el correo electrónico enviado al email btamayo@rianoconstrucciones.com.co, autorizado por el solicitante en su petición en folio 3, fue recibido y leído el día 1° de octubre de 2019, (Folios 43-45), por lo anterior se puede concluir que se hizo efectiva la entrega del requerimiento al solicitante.

Lo anterior pone de presente que, independiente de la debilidad manifiesta del trabajador e igualmente por efectos de los diferentes fallos de la Honorable Corte Constitucional, no le corresponde a este Ministerio pronunciarse de fondo autorizando o no el despido del trabajador, máxime, cuando ni siquiera se acredita el cumplimiento de los requisitos previstos en la normatividad correspondiente, por ende, la competencia no le está atribuida a los Inspectores de Trabajo, contrario sensu, lo que presenta en su solicitud son documentos mediante los cuales el despacho no puede evidenciar el estado de salud del trabajador, ni tampoco que se le hay realizado al trabajador, proceso disciplinario, pues el solicitante argumenta justa causa para la terminación del vínculo laboral con el señor **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**. Por lo tanto, se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 17 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Cabe resaltar que, si se procede con el trámite sin el cumplimiento de los requisitos mínimos, al trabajador se le estaría vulnerando el debido proceso, y como quiera que los actos surgidos de la administración deberán propender en los principios de eficacia y celeridad, con el objeto de resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados, el despacho debe archivar la solicitud de terminación de vínculo laboral con el señor **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**.

En mérito de lo expuesto, el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites – GACT de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECRETAR EL DESISTIMIENTO TÁCITO de la solicitud realizada mediante el radicado No.36759 del 25 de octubre de 2018 relacionado con la solicitud de

(001064)

23 FEB 2020

"Por medio del cual se decreta un desistimiento tácito dentro de una solicitud de Autorización de Terminación de Vínculo Laboral de un trabajador en situación de discapacidad"

autorización de terminación de vínculo laboral del trabajador **MIGUEL ANTONIO CASTRO MARRUGO**, con cédula de ciudadanía No.1.049.829.391, presentada por el empleador **RIANO CONSTRUCCIONES S.A.S.**, identificada con Nit.830.066.916-6, de conformidad a las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: ARCHIVAR la petición en lo referente a la solicitud de otorgamiento de autorización de terminación de vínculo laboral de trabajador en situación de discapacidad.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR a las partes interesadas que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposición y en subsidio el de apelación, los cuales deberán interponerse ante el Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites o ante la Directora Territorial Bogotá, respectivamente, por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro los diez (10) días siguientes a ella, a la notificación por aviso o al vencimiento del término de la publicación, según sea el caso de conformidad con el artículo 76 y siguientes de la ley 1437 de 2013.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, a los interesados conforme a lo previsto de los artículos 66 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo de la siguiente manera:

1. Al solicitante en la Carrera 19 A No.116-19 Of.105 Edificio Adriana 2B Santa Bárbara – Bogotá. btamayo@rianoconstrucciones.com.co
2. Calle 37D Sur No.2M-19 Barrio Guacamayas – Bogotá

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

IVAN MANUEL ARANGO PAEZ

Coordinador

Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá D.C.

Proyectó y Revisó: D. Forero DMF-2
Aprobó: I. Arango

