

Devoción:
07 ABR 2017

Villavicencio, 04 ABR 2017.

7050001-043 000-1576

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

Señor (a)
MIRTO CORTEZ SALAZAR
Carrera 32 No. 35-29
Villavicencio Meta

ASUNTO: Notificación por Aviso - Resolución 0142 de fecha 22/03/2017
Radicado 01EE20177450001000000557 02/02/2017


Por medio de este AVISO, y de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), se le Notifica el contenido de la Resolución del asunto, expedida por la Directora Territorial del Meta del Ministerio de Trabajo.

Lo anterior teniendo en cuenta que no fue posible efectuar la notificación personal del acto, conforme a lo establecido en los artículos 67 y siguientes del mismo código.

La cual se resuelve confirmar resolución No. 037 del 24/01/2017. Advirtiendo que queda agotada la vía gubernativa.

Se advierte que esta notificación se considera surtida al finalizar el día siguiente de la fecha de entrega de este aviso en la dirección de destino.

Cordialmente,


NUBIA LUCIA ANZA TOVAR
Directora (e) Territorial Meta

Anexo: cuatro (4 folios)

Copia:
Transcriptor: Francisco C
Elaboro: Francisco C
Revisó/Aprobó: Nubia
Ruta electrónica: C:\Users\Administrador\Desktop\AÑIPoligO 2016\RESOLUCIONES\TAS

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> Desconocido	<input type="checkbox"/> No Existe Número						
		<input type="checkbox"/> Rehusado	<input type="checkbox"/> No Reclamado						
<input type="checkbox"/> Dirección Errada	<input type="checkbox"/> Comado	<input type="checkbox"/> No Contactado							
<input type="checkbox"/> No Resido	<input type="checkbox"/> Fallido	<input type="checkbox"/> Apertado Clasificado							
	<input type="checkbox"/> Fuerza Mayor								
Fecha	05 ABR 2017	Fecha 2:	<table border="1"> <tr> <td>DI</td> <td>ME</td> <td>AÑO</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	DI	ME	AÑO			
DI	ME	AÑO							
Nombre del distribuidor	Edward Naranjo Acosta								
C.C.	C.C. 85 078 195	C.C.							
Centro de Distribución	Centro de Distribución								
Observaciones:	Observaciones:								
	Kalta creciana								



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN No.

No 00142

22 MAR 2017

()

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO

La Directora Territorial (e) del Meta en uso de sus facultades legales y en especial las consagradas en la Ley 1562 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1530 de 1996, Resolución No. 2143 de 2014 y,

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución No. 037 del 24 de enero de 2017, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, NEGO la solicitud presentada por la empresa **AGRICOLA DE SERVICIOS AEREOS DEL META LTDA., ASAM LTDA.**, por medio de su representante legal señor **FABIO SERRANO LEYVA**, para que se le autorizara despedir al trabajador señor **MIRTO CORTES SALAZAR**, quien se encuentra en situación de discapacidad, con escrito radicado en la Dirección territorial del Meta con el No. 6346 del 25 de noviembre de 2016.

Con radicado No. 01EE20177450001000000557 del 02 de febrero de 2017, el señor **FABIO SERRANO LEYVA**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 86056359, como representante legal de la empresa **AGRICOLA DE SERVICIOS AEREOS DEL META LTDA., ASAM LTDA.**, interpone recurso de apelación en contra de la resolución No. 037 del 24 de enero de 2017.

CONSIDERACIONES DEL RECURRENTE

Manifiesta el recurrente señor Fabio Serrano Leyva, en su escrito:

1. (...)
2. (...)
3. (...)

4. *Dentro de las consideraciones del despacho establece que el trabajador MIRTO CORTES SLAZAR se encuentra en estado de discapacidad, no lo cual NO es cierto, ya que dentro de las diligencias de ampliación y ratificación se anexó copia de la pérdida de Capacidad Laboral – PCL emitida por la JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, el cual arrojó como resultado 0,0%, el cual se anexó en la audiencia de ampliación del día 11 de enero de 2017.*

5. *Al igual el despacho manifestó "el empleador allega la información requerida..." y más adelante afirma como faltante "la discriminación de cargos de la empresa, un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo y prueba que demuestre que el empleador ha agotado todas las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral mencionados 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...", lo anterior es contradictorio, puesto que el oficio de solicitud de despido bajo radicado 06346 del 25 de noviembre de 2016, se anexo un documento denominado DISCRIMINACION DE CARGOS DENTRO DE LA COMPAÑÍA, en donde se estable cargo, competencias y deberes y responsabilidades, el cual se encuentra ajustado al cumplimiento de los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC), los cuales son de obligatorio cumplimiento a toda actividad de la aeronáutica civil de acuerdo a la Resolución 5036 del 18 de septiembre de 2009. Teniendo en cuenta lo anterior incumplir estas directrices puede finalizar en un desastre aéreo en donde no solo se estaría comprometiendo la vida del trabajador si no al igual de terceros.*

6. Se anexó en el escrito inicial, un oficio recibido por el señor CORTEZ SALAZAR, de fecha 04 de mayo de 2016, con asunto RESPUESTA DE INCONFORMIDAD, en donde se le solicita "actualizar su hoja de vida con los respectivos soportes, con el fin de iniciar un proceso de reubicación acorde a sus competencias y perfil profesional", el cual hasta la fecha ha realizado caso omiso lo cual demuestra falta de voluntad del trabajador.

7. En lo referente al DEBER DE SOLIDARIDAD DEL EMPLEADOR, me remito al numeral 15 del Artículo 62 del C.S.T., subrogado por el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa de terminación del contrato de trabajo en el sector particular, lo siguiente:

"La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya duración no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días....

8. Sin embargo, lo anteriormente dispuesto no es aplicable cuando se trate de una incapacidad superior a 180 días generada por enfermedad profesional o accidente de trabajo, en el entendido que en el Sistema General de Riesgos Profesionales la incapacidad superior a 180 días no es justa causa para la terminación del contrato de trabajo unilateralmente por el empleador.

En este evento, de conformidad con lo previsto en el Artículo 4 de la Ley 776 de 2002, el empleador está en la obligación, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, de ubicarlo 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, lo cual NO es posible por la actividad propia de la compañía, ya que se considera de alto riesgo.

Agotado lo anteriormente descrito y ante la imposibilidad de reubicación del trabajador y de acuerdo al Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se elevó la solicitud de autorización de despido ante la Dirección Territorial.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

La empresa AGRICOLA DE SERVICIOS AEREOS DEL META LTDA., ASAM LTDA, fundamenta su petición, en que la enfermedad que padece el señor CORTEZ DAZA, es claramente incompatible e insuperable para ejercer el oficio que venía desempeñando; la ARL POSITIVA calificó la enfermedad del señor Cortez Daza como de origen común, y con pérdida de capacidad laboral menor del 5% cuyo porcentaje estableció en 0%.

En primer lugar, es necesario precisar que se entiende por Discapacidad, toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, producida por una deficiencia, y se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una actividad normal o rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, y progresivos o regresivos. Representa la objetivación de la deficiencia y por tanto, refleja alteraciones al nivel de la persona. (Literal b del artículo 7° del Decreto 917 de 1999).

Estabilidad Laboral Reforzada: "Consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido". (Sentencia C-470 de 1997).

Dentro del desarrollo de la actividad administrativa, el Ministerio a través de sus funcionarios, tiene la misión de velar porque las normas de carácter general se cumplan en su integridad, con base en las diferentes opciones que le señala el artículo 4 del Código Contencioso Administrativo, se proyectan amplias gamas de medidas tanto preventivas como de tipo sancionatorio. Su ejercicio y los objetivos que en ella se pretenden, es lo que la doctrina llama Policía de Trabajo, fundado en la necesidad de garantizar a los asociados unas veces y/o a la Nación en otras, que los derechos reconocidos en las Leyes se hagan realidad, tales como la seguridad social, los aportes parafiscales, la jornada de trabajo entre otras; sin embargo, ello no puede implicar la calificación jurídica de sus partes de manera que su decisión no signifique expresa o implícitamente el otorgamiento de derechos o la imposición de obligaciones.

La protección a la estabilidad en el empleo respecto de todos los trabajadores, contemplada en el artículo 53 de la Constitución Política, es un principio que rige de manera general las relaciones laborales, lo cual

supone el cumplimiento estricto de las obligaciones propias que demanda el desarrollo del objeto del contrato de trabajo por parte del empleado y redundan en la conservación de su cargo, salvo que exista un procedimiento previo, o que se verifique alguna de las causales contempladas en la ley para dar por terminada la relación de trabajo.

Tratándose de los sujetos con disminuciones en su salud, la jurisprudencia constitucional ha acuñado el término "estabilidad laboral reforzada" para hacer referencia al derecho constitucional con el cual se garantiza la permanencia en el empleo de las personas que padece una limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral.

La estabilidad laboral reforzada no solo se predica de los discapacitados o inválidos, sino que también cubre a las personas que por su especial condición de salud merecen una especial consideración al momento de determinar la protección constitucional a que son acreedores.

Es así como, en el caso particular de las personas con limitación, mediante la expedición de la Ley 361 de 1997, se ordenó el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece:

"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. (...)"

El Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una empresa, Empleador o a una Cooperativa o Pre cooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art. 61 y 62 C.S.T.), para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio de Trabajo debe evaluar si realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador.

Cuando la razón invocada sea la contenida en el literal a) numeral 13 del artículo 62 C.S.T., es decir cuando dicha limitación sea considerada como incompatible o insuperable con los cargos existentes del interesado, la empresa debe demostrar una vez incorporado el trabajador, el esfuerzo para realizar la reubicación o incluso la reconversión de mano de obra de la persona según el caso, de igual forma, la creación de un nuevo cargo de ser posible y demostrar que culmina estas labores el estado de salud del trabajador se puede ver agravado.

El servidor debe evaluar la limitación del trabajador independientemente de su origen.

Dadas las competencias fijadas por la normativa legal vigente, no le es posible al Ministerio del Trabajo, pronunciarse de fondo sobre la existencia de conductas que puedan estar enmarcadas dentro de las justas causas establecidas en el artículo 62 del C.S.T. diferentes a la enunciada con anterioridad, puesto que no es posible declarar la existencia de derechos ciertos e indiscutibles en concordancia con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T.

Para estos efectos, el Gobierno Nacional a través de los Ministerios de Trabajo, Salud y Educación Nacional, establecerá los mecanismos necesarios para que los limitados cuenten con los programas y servicios de rehabilitación integral, en términos de readaptación funcional, rehabilitación profesional y para que en general cuenten con los instrumentos que les permita autorregalizarse, cambiar la calidad de sus vidas y a intervenir a su ambiente inmediato y en la sociedad.

Lo anterior sin perjuicio de las obligaciones en materia de rehabilitación establecidas en el Plan Obligatorio de Salud para las Empresas Promotoras de Salud y para las Administradoras de Riesgos Profesionales cuando se trate de limitaciones surgidas por enfermedad profesional o accidentes de trabajo.

En busca del mejoramiento continuo, la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, tiene como misión, el de ser garante de la promoción de los lineamientos que deben aplicar las

instituciones de la seguridad social, en materia de rehabilitación integral, con los requisitos mínimos esenciales, de calidad y atención oportuna a los trabajadores quienes han sufrido accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, para lograr el mayor nivel de funcionalidad, reincorporarlos ocupacionalmente y mejorar su calidad de vida.

Esta obligación se fundamenta en la Ley 100 de 1993, artículo 153 numeral 3, que establece: "El Sistema General de Seguridad Social en Salud brindará atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia".

El Plan Obligatorio de Salud, artículo 162 de la Ley 100/93, estipula que este Plan permitirá la protección integral de las familias a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.

Así mismo en el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, y demás normas que establecen el cubrimiento de los procesos asistenciales y de rehabilitación integral, por parte de las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), mediante las Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS), a los trabajadores que sufran accidentes de trabajo o se les diagnostique enfermedades profesionales.

Relacionado con lo anteriormente expuesto, el Manual de rehabilitación profesional, también incorpora el manejo de la rehabilitación ocupacional como sistema de procesos formando un conjunto de actividades relacionadas o que interactúan entre sí, obteniendo como resultado acciones eficientes y efectivas en el tratamiento de las personas con la optimización de los recursos. Esto, desde la perspectiva de sistema de gestión y posicionándolo como un modelo de atención.

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos a favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tengan por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Es por esta razón que mientras la incapacidad o discapacidad no impida al trabajador desarrollar una actividad similar y/o acorde con sus capacidades, no se le puede despedir, puesto que la empresa para la cual trabajaba quien sufrió un accidente que lo llevó a ese estado, debe garantizarle la recuperación y ocupación si esto es posible.

Así las cosas, el empleador debe procurar ubicar al trabajador en un cargo acorde con sus capacidades físicas o mentales, en el cual puede desarrollar sin contratiempos las actividades propias del cargo.

El Ministerio del trabajo debe verificar dentro de los documentos anexos a la solicitud de autorizar el despido de un trabajador en situación de discapacidad que cumpla con:

1. Concepto sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador expedido por el médico tratante (Que culminó o no existe posibilidad de recuperación o no es procedente).
2. Estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador, conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.
3. La discriminación de cargos en la empresa.
4. Un documento que describa las competencias o funciones de cada cargo o puesto de trabajo relacionado en la nómina, versus el perfil, aptitudes físicas, psicológicas y técnicas con las que debe contar el trabajador que va a desempeñar el cargo.

5. Certificación de la ARL sobre la existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización.

Según concepto del Ministerio de Protección Social (hoy Ministerio del Trabajo) mediante concepto 0003440 de Enero 6 de 2011, de la Dirección General de Riesgos Profesionales, señaló en relación a la **LA REHABILITACIÓN INTEGRAL COMO REQUISITO PREVIO A LA SOLICITUD DE AUTORIZACION DE DESPIDO.**

Si el trabajador, asociado o trabajador independiente con limitaciones, independientemente de su origen profesional o común o la condición de discapacidad temporal o permanente recupera su capacidad de trabajo; los empleadores, empresas, entidades o instituciones están obligados, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría, compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios conforme al numeral 14 de la Resolución 1016 de 1989, los 4 y 8 de la Ley 776 de 2002.

Si luego de realizar el procedimiento de rehabilitación integral, el empleador desea realizar el trámite o autorización de despido del trabajador en razón a su discapacidad o problemas de salud ante el Inspector de Trabajo, debe soportar con documentos que se ha cumplido, adelantado y culminado el proceso de rehabilitación integral, o por el contrario que dicho proceso no es posible o viable, conforme lo determina el Decreto 2177 de 1989, el Convenio 159 de la OIT, y el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1016 de 1989.

Conforme al Manual Guía de Rehabilitación y Reincorporación Laboral (Ministerio de la Protección Social), establece que las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral pueden ser:

- *Reintegro laboral sin modificaciones.*
- *Reintegro laboral con modificaciones.*
- *Reubicación laboral temporal.*
- *Reubicación laboral definitiva.*
- *Reconversión de mano de obra.*

El responsable de la reincorporación o reubicación laboral por contingencias comunes o profesionales es el empleador, quien puede asesorarse de los médicos que contrate para atender los servicios de salud de los trabajadores, o de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, con el fin de prevenir agravamientos y para evitar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales derivadas de reincorporación o reubicación laboral.

En Sentencia T-850/11 - 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 todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho. 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. (Negrilla fuera de texto).

Del estudio de los documentos integrales del expediente, el Despacho observa que la empresa **AGRICOLA DE SERVICIOS AEREO DEL META LTDA., ASAM LTDA,** no aportó entre otros de los requeridos por el Ministerio del Trabajo, ningún comprobante sobre el pronóstico de rehabilitación del trabajador **MIRTO CORTES SALAZAR,** expedido por el médico tratante, ni estudios realizados por la ARL que prueben que en la empresa todos los puestos existentes de trabajo, tienen exigencias de carga física y psicológicas, o riesgos en torno del trabajo que pueden empeorar la condición de salud del trabajador conforme a su diagnóstico y pronóstico médico.

Así mismo, tal como obra a folios 118, 119 y 120, el señor Mirto Cortes S, se encuentra incapacitado, de conformidad a Sentencia T-850/11 la empresa **AGRICOLA DE SERVICIOS AEREO DEL META LTDA.,**

ASAM LTDA no acredita estar adelantando acción alguna en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho

En este orden de ideas de conformidad a lo expuesto anteriormente este despacho,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Confirmar la Resolución No. 037 del 24 de enero de 2017, por medio de la cual la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, NEGO solicitud, presentada por la empresa AGRICOLA DE SERVICIOS AEREOS DEL META LTDA., ASAM LTDA, por medio de su representante legal señor FABIO SERRANO LEYVA, para que se le autorizara despedir al trabajador señor MIRTO CORTES SALAZAR, quien se encuentra en situación de debilidad manifiesta, con escrito radicado en la Dirección territorial del Meta con el No. 6346 del 25 de noviembre de 2016, todo de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Coordinación del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Meta, con el fin de que se surtan las notificaciones correspondientes.

ARTICULO CUARTO: Notificar el contenido de la presente Resolución a los jurídicamente interesados, al señor MIRTO CORTES SALAZAR, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 93.151.907, con domicilio en la Carrera 32 No. 35 - 29 Barrio Centro en Villavicencio, a la empresa AGRICOLA DE SERVICIOS AEREOS DEL META LTDA., ASAM LTDA, por medio de su representante legal señor FABIO SERRANO LEYVA, identificada con el Nit # 892. 002.992-7, con domicilio en la Calle 27 No. Av. 40 - 41 Barrio Siete de Agosto en la ciudad de Villavicencio, en los términos del artículo 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011. Advirtiendo que con esta Resolución queda agotada la vía gubernativa y solo proceden las acciones ante la jurisdicción de lo contenciosos administrativo.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

22 MAR 2018

Da en Villavicencio,


NUBIA LUCIA ARIZA TOVAR
Directora Territorial del Meta (e)

Proyecto: María E.
Aprobó: Nubia A.