

NOTIFICACION POR AVISO Y PAGINA WEB
Art. 69 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso
Administrativo
FIJACIÓN EN CARTELERA Y PAGINA WEB

Bucaramanga, 29 DE NOVIEMBRE DE 2023 A LAS 7:00 AM

PARA NOTIFICAR: LA RESOLUCION 001740 DEL 08 DE NOVIEMBRE DE 2023
a **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**

En la Oficina de notificaciones de la Dirección Territorial Santander una vez se tiene la devolución por parte de la empresa 4-72 (entidad de correos oficial) el oficio remitido al Señor(a)(es)(as **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON** con guía número **YG300739758CO**, y que según cuya causal es: **DESCONOCIDO**, la suscrita funcionaria encargada de notificaciones **FIJA** en cartelera situada en lugar de fácil acceso al público y **en la página Web**, la referida resolución que contiene (3) folios útiles, por término de cinco (5) días hábiles, contados a partir de hoy 29 DE NOVIEMBRE DE 2023 .

En constancia.


MARYBEL TREJOS MURILLO
Auxiliar Administrativo

Y se **DESFIJA** el día de hoy _____ a las 7:00 AM, todo lo anterior dando cumplimiento Art. 69 de la Ley 1437 de 2011, **INFORMAR** en la diligencia de notificación que con la presente queda agotada la actuación administrativa y solo proceden las acciones ante la jurisdicción Contencioso Administrativo si se dieran los presupuestos legales para ello.

Advirtiendo que la presente notificación se considera surtida al finalizar el día hábil siguiente al retiro del aviso.

En constancia,


MARYBEL TREJOS MURILLO
Auxiliar Administrativo



Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE SANTANDER
GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES

RESOLUCION No. **001740**
08 NOV 2023

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

EL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por Ley 1437 de 2011, la Ley 361 de 1997 y el Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, la Resolución 0404 de 2012 modificado parcialmente por la Resolución 02143 del 2014, modificada por la Resolución 03455 de 2021 con fundamento en los siguientes,

Expediente: 7168001-000560

Radicado: 01EE2023716800100007840 del 25 de julio de 2023.

Solicitante: NACIONAL DE SERVICIOS SM S.A.S

Nit: 901286490-1

Trabajador: OLGA LUCIA LOPEZ PINZON

Tramite: Autorización para terminación de contrato de trabajador en estado de discapacidad

Bajo radicado No. 01EE2023716800100007840 del 25 de julio de 2023, el Doctor **CARLOS FERNANDO ACE3VEDO SUPELANO**, identificado con cedula de ciudadanía No. 91.510.253 expedida en Bucaramanga, portador de la Tarjeta profesional No. 147054 expedida por el consejo Superior de la Judicatura, actuando como apoderado de la **SOCIEDAD NACIONAL DE SERVICIOS SM S.A.S.**, identificada con NIT. 901286490, Representada legalmente por el señor **BRAYAN JULIAN MENDEZ HERNANDEZ**, mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía No. 1098408901 y quien solicita la Autorización de despido de la trabajadora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, identificada con cedula de ciudadanía No. **36.458.964**, artículo 26 de la ley 361 de 1997 y quien se encuentra amparada por fuero de estabilidad reforzada o debilidad manifiesta y/o discapacidad según afirma el empleador, esta petición está fundamentada en los siguientes hechos a resumir:

(...)

HECHOS:

*La empresa **NACIONAL DE SERVICIOS SM SAS**, suscribe contrato con la **PROPIEDAD HORIZONTAL CENTRO COMERCIAL SAN BAZAR**. Y a su vez para ejecutar el contrato la empresa **NACIONAL DE SERVICIOS SM SAS**, suscribe contrato por obra o labor contratada con la señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, el día 12 de agosto de 2022, con fecha de inicio de actividades el día 16 de agosto de 2022 en el cargo de **OPERARIA SERVICIOS GENERALES**, La duración del contrato se encuentra condicionada se encuentra condicionada a la duración del contrato de prestación de servicios generales que la empresa **NACIONAL DE SERVICIOS SM SAS**, suscriba con la propiedad horizontal **ASIGNADA O EMPRESA**.*

*El 01 de mayo de 2023, la empresa da por terminado el contrato entre la empresa **NACIONAL DE SERVICIOS SM S.A.S** y la señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**.*

*La señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, presenta negativa para la firma del otro si que se realiza al contrato inicial, guarda silencio, omitiendo los llamados que hace la empresa el día 04 de mayo, el 08 de mayo el 10,11,12,15 de mayo del año en curso, los cuales en cada llamado se le enviaba la programación que debía ejecutar.*

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Finalmente, la señora OLGA LUCIA LOPEZ PINZON, responde que no se presentara a laborar por cuanto la programación para los turnos asignados son a la misma hora que las terapias que tiene programadas para el padecimiento del síndrome de túnel carpiano que actualmente presenta.

Debido al incumplimiento de la trabajadora y la renuencia de ir a trabajar la empresa inicia proceso disciplinario.

II. SOLICITUD RESPETUOSA

(...) se solicita al Ministerio de Trabajo, permiso para dar por terminado el contrato laboral suscrito con la señora OLGA LUCIA LOPEZ PINZON" (...).

El empleador presenta como pruebas de los hechos enunciados en la petición los siguientes documentos:

- 1. Copia del contrato laboral*
- 2. Notificación de terminación del contrato*
- 3. Notificación de citación a la empresa a definir su situación contractual*
- 4. Notificación de inasistencia a trabajar*
- 5. Notificación de programación de actividades*
- 6. Requerimiento de envío del cronograma de terapias*
- 7. Informe de terapia física,*
- 8. Pantallazos de WhatsApp donde se evidencian las comunicaciones sostenidas con la colaboradora.*
- 9. Citación a descargos.*
- 10. Constancia de envío de citación a descargos.*
- 11. Comunicación, inicia de solicitud de terminación de contrato con justa causa*
- 12. Cotejo de envío de comunicación.*

Que, con oficio de fecha 26 DE MARZO de 2023, con radicado No. 08SE2023716800100009106 se envia comunicado, por correspondencia fisica, informando la radicacion de la solicitud a la trabajadora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, el envio es certificado por la empresa 4-72, en contrandose con observacion "devuelto" el dia 31 de julio de 2023". Folio 31

Que, la Coordinacion del Grupo Atencion al Ciudadano y Tramite, ordena mediante Auto No. 002131 de fecha 26 de julio de 2023, la apertura del trámite administrativo y comisiona Inspector de Trabajo para que impulse el procedimiento administrativo; y se ordena surtir las comunicaciones a las partes jurídicamente interesadas. (folio 32).

Que visto a folio 33, se evidencia numero de guia YG298218098CO.

A folio No. 35 se evidencia ofico devulto de fecha 31 de julio de 2023.

A folio No. 36 y 37 se evidencia publicación en la pagina web de la comunicación enviada a la señora OLGA LUCIA LOPEZ PINZON.

Que mediante auto No. 2264 de fecha 14 de agosst de 2023, se ordena la apertura del trámite administrativo y practica de pruebas. Folio 38.

Que mediante auto se reconoce personeria juridica al doctor CARLOS FERNANDO ACEVEDO SUPELANO. Folio 39.

Que, con oficio de fecha 14 de agosto de 2023, con radicado No 08SE2022716800100010130 se remite comunicación a la trabajadora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON** informando la apertura del tramite, mediante Auto No,2264 del 14 de agosto de 2023, el envio es certificado por la empresa 4-72 con YG 298610707CO.

Que, con oficio de fecha 14 de agosto de 2023, con radicado No. 08SE2023716800100010128, mediante correspondencia fisica se comunico al doctor **CARLOS FERNANDO ACEVEDO SUPELANO**, el incio tramite administrativo laboral para Autorizacion de la Terminacion del contrato de Trabajo. el envio es certificado por la empresa 4-72. Folio 41-42.

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Que, a folio No. 43 se evidencia correspondencia devuelta.

A folio No. 46 y 47 se evidencia publicación en la página web de la comunicación enviada a la señora OLGA LUCIA LOPEZ PINZON.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

Previo a resolver de fondo el asunto, es preciso indicar que el despido de una persona en condición de discapacidad solamente es eficaz con la respectiva autorización de Ministerio.

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 de la ley 361 de 1997 prevé:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.

En ningún caso la limitación discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

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

Ahora bien, en el caso en concreto el doctor **CARLOS FERNANDO ACEVEDO SUPELANO**, fundamenta la solicitud de la terminación inmediata del contrato de trabajo con justa causa de la señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, por la inasistencia y el incumplimiento injustificado de las funciones laborales de la trabajadora, y argumenta como causal legal para tomar la decisión el artículo 62 literal A numeral 6 del C.S.T y artículo 58 numeral 1, y los artículos del reglamento interno de trabajo 65 Numeral 1, artículo 66 numeral 4 y 5, artículo 68 numeral 5 y artículo 70.2 numeral 7 y 8.

CONDUCTAS QUE DAN LUGAR A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, presenta ausencia laboral consecutiva desde el 01 de mayo hasta el 15 de mayo de 2023. -) No presentó excusa válida. -) no se presentó a la diligencia de descargos no hizo manifestación alguna ni aportó pruebas que justificaran su inasistencia. Por lo anterior la empresa logró comprobar que la ausencia al trabajo careció de justificación.

Las anteriores acciones configuran un incumplimiento a las obligaciones del trabajador, de acuerdo con: 1) El artículo 58 del C.S.T, que dice: **OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador: la. 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. **ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores: 4. faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para dar por terminado el contrato, las siguientes: **ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

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.

Igualmente, las conductas del empleado configuran una falta grave según: 2) El reglamento Interno de Trabajo: -) Artículo 66. Numeral 4 cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados por la empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones. Numeral. 5. Cumplir y desarrollar las ordenes e instrucción que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo que se le encomienda a fin de lograr calidad y eficiencia-) Artículo 68. Numeral 5 faltar al trabajo con justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto de los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar el trabajo-) Artículo 70.2 Numeral 7 la falta total al trabajo durante un día sin excusa suficiente, cuando cause perjuicio de consideración a la organización. Numeral 8. La violación grave por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA OTORGAR EL PERMISO.

El Ministerio del trabajo es el competente para conceder el despido de la señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON** teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual dispone: **"ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD,** En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."3.

FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN CUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES CONTENIDOS EN EL ANEXO TECNICO Código: IVC-PD-05-AN-01 VERSION 6.0 DE FECHA 01 DE JULIO DE 2022. Se estipula que el empleador que pretenda buscar la autorización de despido manifestando que existe una justa causa deberá: Para estos casos, teniendo en cuenta las facultades y competencias otorgadas a los Inspectores de Trabajo, la actividad del funcionario encargado se enfocará en determinar si el empleador que alega la justa causa de terminación garantizó efectivamente el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción al trabajador en condición de discapacidad; independientemente de si la situación de debilidad manifiesta por razones de salud es previa o sobreviniente a la relación laboral o contractual y de si esta es de origen profesional o común. Cuando en la solicitud de autorización de despido, se invoquen tanto justas causas como causales objetivas el empleador deberá presentar los documentos requeridos como soporte para cada una de ellas, de acuerdo con los incisos anteriores; dicha solicitud se tramitará bajo un mismo procedimiento.

Las pruebas que demuestran la existencia de una justa causa de terminación de contrato de la señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, son las mismas que se aportaron en la diligencia de descargos. La conducta del empleado fue calificada como falta grave según el R.I.T. Durante el desarrollo de la diligencia de descargos quedó claro que el empleado: 1. Presentó ausencia laboral injustificada 2. No suministró ni incapacidad, ni la ocurrencia de una situación de fuerza mayor, ni excusa válida para su inasistencia. 3. No ejerció el derecho a la defensa, se negó a exponer las razones de su ausencia.

Así mismo esta solicitud cumple con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo, veamos:

1. "(...) "La posibilidad otorgada al trabajador en situación de discapacidad o de debilidad manifiesta de controvertir las pruebas y los motivos por los cuales se procede a solicitar la autorización de despido por justa causa; de tal suerte que la causal que se comunicó al trabajador sea la alegada efectivamente ante este Ministerio." Se inició el proceso disciplinario contra la trabajadora entregándole la citación formal junto con las pruebas que sustentaron los cargos imputados y

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

otorgándole la posibilidad de controvertir las pruebas. Igualmente, se puede comprobar la plena similitud entre los cargos imputados al trabajador, el fundamento de la decisión de terminar el contrato con justa causa y la presentada al Ministerio en esta solicitud, así:

2. "Que se verifique la inmediatez y la razonabilidad del tiempo transcurrido desde el momento en el cual el empleador tuvo conocimiento de los hechos constitutivos de la causal". Luego entonces se conoció de la conducta, y por lo tanto se citó a descargos, dentro del término establecido, cumpliéndose así con cada uno de los pasos y términos que establece el Reglamento Interno de Trabajo. Realizada la diligencia de descargos ante la ausencia del trabajador se levanta acta y continuar con el proceso disciplinario emitiendo un procedimiento y otorgando los recursos de ley.

3. "Que el empleador en la solicitud de autorización señale específicamente la justa causa de despido, que deberá corresponder a alguna de las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo" (...). La causa de despido es la siguiente: "Ausentismo injustificado a laborar.

4. "Si es del caso, que el empleador previo a la solicitud de autorización de despido haya agotado el procedimiento incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual". Como se mencionó en los hechos de esta solicitud, a la trabajadora se le aplicó el procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Trabajo garantizando el debido proceso y el derecho a la defensa. En ese sentido, a través del presente escrito logramos demostrar al Ministerio de Trabajo que la solicitud de permiso para despedir a la trabajadora se realiza en cumplimiento de todos los requisitos señalados en el anexo técnico.

Entonces así, verificada la obligación patronal de la precedencia y delimitada la causal que invoca el solicitante, este Ente Ministerial a efecto de corroborar si el empleador de la empresa NACIONAL DE SERVICIOS SM S.A.S., cumplió con un debido proceso disciplinario interno bajo los parámetros del artículo 29 de la C.P., anexo técnico, y las sentencias SU-449 del 2020 y C-593 del 2014, por la cual, la Honorable Corte Constitucional fija el precedente jurisprudencial de garantías mínimas de defensa, contradicción y proporcionalidad que debe contener dicho procedimiento sancionador, a fin de ser respetuoso con el derecho fundamental al debido proceso que le asistía al colaborador López Pinzón, conforme los siguientes:

"Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, "(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (ih) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus."

Del material probatorio arrimado, se puede corroborar que se cumplió con el principio de legalidad y publicidad del proceso disciplinario, al ser comunicada en debida forma a la trabajadora bajo el asunto: notificación de inicio de procedimiento disciplinario y citación descargos, los siguientes: como, el aviso del día, hora y fecha de realización de la diligencia de descargos folio 11.

Aunado a lo anterior, la sociedad permitió que la señora **LOPEZ PINZON**, ejerciera su derecho de defensa y contradicción, como controvertir las pruebas recolectadas por el empleador, hecho que se puede constatar del contenido del oficio calendarado 22/06/2023.

Bajo este contexto, el despacho logra verificar que la conducta desplegada al interior de la organización por la trabajadora no solo infringe de manera grave las prohibiciones genéricas que le incumben como trabajador, sino que, además, conculca una falta que se encuentra calificada como grave en el RIT.

De manera que, dada la situación fáctica y probatoria del actual trámite administrativo, este Ente Ministerial no encuentra argumento que indique que la terminación de la relación laboral de la trabajadora, este motivada por una razón diferente a la ocurrencia de una justa causa, contemplada en preceptos legales y reglamentarios, quedando anulada así, la relación de causalidad entre la situación de discapacidad del trabajador y el fenecimiento de su vínculo contractual, por lo que esta

001740

08 NOV 2023

"Por la cual se decide una actuación administrativa"

Autoridad Administrativa despacha favorablemente la solicitud de despido incoada por el apoderado de Empresa **NACIONAL DE SERVICIOS SM, SAS.**, no sin antes advertir al empleado que, en apego a lo decantado por la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, la presente autorización de despido en su contra, constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada por la colaboradora **LOPEZ PINZON**, ante el juez laboral correspondiente, en caso de estimar que su despido obedece a causa diferente a la justa causa invocada en su contra.

En vista de lo anterior el funcionario puede corroborar la ocurrencia de la justa causa invocada por el apoderado de **NACIONAL DE SERVICIOS SM, SAS**; y el cumplimiento de un debido proceso que permitió el derecho a la defensa y contradicción de la trabajadora

LA INSPECCION DE TRABAJO DE LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE SANTANDER, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO,

En mérito de lo expuesto el Despacho

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: AUTORIZAR la solicitud de retiro de la **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, identificada con cedula de ciudadanía No. 36.458.964, radicada por el doctor **CARLOS FERNANDO ACEVEDO SUPELANO**, identificado con cedula de ciudadanía No. 91.510.253 expedida en Bucaramanga, apoderado del señor **BRAYAN JULIAN MENDEZ HERNANDEZ**, mayor de edad, identificado con cedula de ciudadanía No. 1098408901, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes jurídicamente interesadas, a la señora **OLGA LUCIA LOPEZ PINZON**, identificada con cedula de ciudadanía No. 36.458.964, direccion diagonal 32C No. 10B-05 Bucaramanga y al correo electronico leonor@hotmail.com; al doctor **CARLOS FERNANDO ACEVEDO SUPELANO**, identificado con cedula de ciudadanía No. 91.510.253 expedida en Bucaramanga en la direccion kilometro 7 Autopista Floridablanca- Piedecuesta, Centro Internacional de Especialistas-CIE Local 205 Norte o al correo electronico autorizado por el empleador a folio No. 5 reverso; notificaciones@acevedosabogados.com del contenido de la presente Resolucion, conforme a lo establecido en el Artículo 76 y Siguietes del Codigo de Procedimiento y de lo Contencioso Adminisstrativo, advirtiendoles que contra el presente acto administrativo proceden los recursos de reposicion ante el mismo funcionario que la emitio y en Subsidio el de apelacion ante el inmediato superior, Director Territorial de Santnader, interpuestos con fundamente al momento de la notificacion o dentro de los diez (10) dias hábiles siguientes a la notificacion por aviso del Codigo de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo.

Dada en Bucaramanga Santander,

08 NOV 2023

LEIDY RUBIANA AGUILAR CASTAÑEDA
Inspector de Trabajo y seguridad Social
Grupo de Atención Al Ciudadano y Trámite

Elaboro: *LeidyRubiana/A*
Reviso/Modifico: *Leidy Rubiana/A*
Aprobó: .