

Bogotá, D. C.

08SE2018120300000009381

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 32491 - 17
Fuero de Estabilidad Laboral por vulnerabilidad debido al estado de salud
Protección al Derecho Fundamental al Trabajo – Población Indígena

Respetado(a) Señor(a)

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de fuero de Estabilidad laboral por vulnerabilidad debido al estado de salud, protección al Derecho Fundamental al Trabajo, población indígena, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que el Estado Colombiano, tiene entre sus deberes uno primordial que es la protección de las personas en estado de vulnerabilidad, reflejado en la norma constitucional que a la letra dice:

“Artículo 13 - Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor

de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. (resaltado fuera de texto)

Por ello, es deber del Empleador y de las Autoridades tanto Administrativas, como Judiciales, proteger a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, para quienes tanto la Constitución Nacional, norma de normas, en su artículo 25, que protege el derecho fundamental al trabajo, como la Ley 361 de 1997 *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”*, en su artículo 26, norma reflejo de la protección constitucional antes aludida, preceptúan lo concerniente a la prohibición de discriminación laboral de la persona que se encuentre en situación de discapacidad, pues ella no es sinónimo de ausencia de capacidad para laborar, norma constitucional que a la letra dice:

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

En atención a ello, el Gobierno Nacional, expidió la Ley 361 de 1997, *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”*, la que en su artículo 26 refleja la protección constitucional al derecho fundamental al trabajo, debida a las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad, norma que 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, 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”.

La norma antes transcrita preconiza la protección a la no discriminación laboral de las personas en situación de vulnerabilidad por cuestión de salud, y solo cuando se comprueba incompatible con el cargo a desempeñar, existe la obligación del Empleador de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la correspondiente desvinculación, para que el Empleador realice el procedimiento de solicitud de autorización de despido de quien se encuentra vinculado como trabajador o como funcionario. Esto se hace con el fin de proteger a la población vulnerable por encontrarse en situación de discapacidad y por sobre todo proteger el derecho fundamental al trabajo de la persona que se encuentra en esta situación, pues la Constitución Nacional al reglar la especial protección de las personas en estado de vulnerabilidad en la Ley 361 de 1997, lo que protege es el derecho fundamental al trabajo y la no discriminación laboral de las personas que se encuentran vinculadas laboralmente.

La protección preconizada en la norma transcrita ut supra, por tanto, se predica para todo trabajador o Funcionario, que se encuentra en estado de vulnerabilidad con respecto a la entidad Empleadora que pretende abusivamente la desvinculación del trabajador o Funcionario o la transgresión de los derechos laborales que le corresponden, tales como el pago de salarios, prestaciones sociales y todos los emolumentos laborales y la afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral, de quienes se encuentren vinculados al mercado laboral.

Por ello, la prórroga constitucional, principio desarrollado jurisprudencialmente por la H. Corte Constitucional, siendo la suprema guardiana de la integridad y supremacía de la Constitución Nacional, (artículo 241 de la Constitución Nacional) es como su nombre lo indica, la protección que la Constitución Nacional le otorga a los Trabajadores o Funcionarios que se encuentran en estado de vulnerabilidad, por cuestión de salud, extendida al mundo laboral, reflejada en el derecho que les asiste a que el Empleador no pueda desvincularlos abusivamente del trabajo por el hecho de encontrarse en situación de discapacidad, amén de la posibilidad de que siendo la misma demostrada incompatible con el cargo a desempeñar, el Empleador deba solicitar autorización al Ministerio de Trabajo, para la desvinculación del trabajador o funcionario discapacitado.

Esta situación se da igualmente, por cuanto la discapacidad de un trabajador no es sinónimo de falta de capacidad para trabajar sino diversidad funcional, lo que hace que sea indignante la discriminación laboral por esta situación, que en ocasiones se da por cuanto el paradigma de la sociedad que pretende perfección en sus individuos no existe en la realidad, siendo un conjunto de personas que en su diversidad funcional, tienen la misma dignidad, no importa la situación en la que cada quien se encuentre, solamente que el Estado tiene la obligación de protección a la población vulnerable, en la forma antes prevista.

La H. Corte Constitucional en su Jurisprudencia ha desarrollado la temática de la protección constitucional en lo referente a la población vulnerable, como en lo relativo al cambio de paradigma de la discapacidad, cuando en Sentencia T-098/15.- Referencia: Expedientes T-4579271, T-4599253, T-4598573, T-4597713 y T-4579776.- Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresó al respecto:

“PROTECCION LABORAL REFORZADA DEL TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD

Al respecto, ha dicho la Corte lo siguiente: “... se encuentra establecido que se presenta una clara diferencia

*entre los conceptos de discapacidad e invalidez. En efecto, podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa”. Agrega que la discapacidad “implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para el ser humano en su contexto social. En este sentido, **discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral...**” (Negrilla fuera del texto)*

La H. Corte Constitucional ha reiterado que el Ministerio de Trabajo a través de sus Autoridades administrativas, tienen la competencia para autorizar el despido del trabajador del sector privado o el funcionario del sector público, que se encuentre en situación de discapacidad y que llene los requisitos antes aludidos para el despido. En Sentencia T 148 de 2012, Referencia: expediente T-3.259.189, Magistrado Ponente, Doctor Juan Carlos Henao Pérez, dice:

“4.3. En tal orden de ideas, esta Corte ha reconocido la estabilidad laboral como un derecho constitucional, cuya “correcta interpretación no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo. Una inmutabilidad absoluta de las relaciones laborales, aparte de ser fácticamente imposible, limitaría el derecho a la igualdad, en el sentido de truncar la expectativa de otras personas de acceder a un puesto de trabajo, e impondría una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios”[65].

4.4. La mencionada estabilidad ha sido caracterizada por esta Corporación dependiendo de su grado de protección y de las personas que gozan de ella. Por una parte, cuando de empleados particulares se trata, la jurisprudencia ha identificado personas con estabilidad laboral relativa[66]. Tratándose de servidores públicos, por otra parte, la jurisprudencia ha confirmado que los empleados que ocupan cargos de carrera gozan de una mayor estabilidad que aquellos que se desempeñan en cargos de libre nombramiento y remoción[67], cuya estabilidad, ha dicho la Corte, es precaria. Esta Corporación también ha diferenciado el tratamiento que en materia de estabilidad laboral deben recibir los servidores nombrados en provisionalidad[68]. Finalmente, la Corte Constitucional ha cobijado con el manto de la estabilidad laboral reforzada[69] tanto a trabajadores particulares como a servidores públicos cuando son sujetos de especial protección constitucional, sin mencionar que los trabajadores aforados igualmente gozan de estabilidad laboral reforzada.”

Por tanto, no es el index del trabajador lo que le otorga fuero de estabilidad laboral, sino el estado de vulnerabilidad en el que se encuentra debido a motivos de salud, por tanto, el trabajador que padece VIH, como el trabajador que sufra cualquier otro tipo de padecimiento tiene fuero, pues el problema de salud, sea ocasionado por contingencia de origen común o laboral, es lo que le da la protección constitucional antes aludida con las consecuencias antes planteadas.

Por otro lado, las personas que pertenecen a una etnia, tienen especial protección, tanto por la Constitución, como por las Leyes que aprueban convenios internacionales en la materia, tal es el caso de lo normado en la Ley 21 de 1991, “*Por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76a. reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra 1989*”, norma que en su artículo 20 destaca la protección de esta población en materia de salud y trabajo, cuando a la letra dice:

“ Artículo 20

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
 - a). Acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
 - b). Remuneración igual por trabajo de igual valor;
 - c). Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
 - d). Derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derechos a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.
3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:
 - a). Los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;
 - b). Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
 - c). Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no están sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
 - d). Los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.”

La Ley 715 de Diciembre 21 de 2001 *Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros, establece la naturaleza del Sistema General de Participaciones, cuando en su artículo 1 a la letra dice:*

“Artículo 1°. Naturaleza del Sistema General de Participaciones. El Sistema General de Participaciones está constituido por los recursos que la Nación transfiere por mandato de los artículos 356 y 357 de la Constitución Política a las entidades territoriales, para la financiación de los servicios cuya competencia se les asigna en la presente ley.”

El artículo 82 ibídem, establece lo relativo a los beneficios de los que gozan los resguardos indígenas del Sistema de Participación, norma que a la letra dice:

“Artículo 82. Resguardos Indígenas. En tanto no sean constituidas las entidades territoriales indígenas, serán beneficiarios del Sistema General de Participaciones los resguardos indígenas legalmente constituidos y reportados por el Ministerio del Interior al Departamento Nacional de Estadísticas, DANE, y al Departamento Nacional de Planeación en el año inmediatamente anterior a la vigencia para la cual se programan los recursos.”

Así mismo, el artículo 83 ibídem, establece la distribución y administración de los recursos destinados a los resguardos indígenas, norma que a la letra dice:

Artículo 83. Distribución y administración de los recursos para resguardos indígenas. Los recursos para los resguardos indígenas se distribuirán en proporción a la participación de la población de la entidad o resguardo indígena, en el total de población indígena reportada por el Incora al DANE. Los recursos asignados a los resguardos indígenas, serán administrados por el municipio en el que se encuentra el resguardo indígena. Cuando este quede en jurisdicción de varios municipios, los recursos serán girados a cada uno de los municipios en proporción a la población indígena que comprenda. Sin embargo deberán manejarse en cuentas separadas a las propias de las entidades territoriales y para su ejecución deberá celebrarse un contrato entre la entidad territorial y las autoridades del resguardo, antes del 31 de diciembre de cada año, en la que se determine el uso de los recursos en el año siguiente. Copia de dicho contrato se enviará antes del 20 de enero al Ministerio del Interior. Cuando los resguardos se erijan como Entidades Territoriales Indígenas, sus autoridades recibirán y administrarán directamente la transferencia. Los recursos de la participación asignados a los resguardos indígenas deberán destinarse a satisfacer las necesidades básicas de salud incluyendo la afiliación al Régimen Subsidiado, educación preescolar, básica primaria y media, agua potable, vivienda y desarrollo agropecuario de la población indígena. En todo caso, siempre que la Nación realice inversiones en beneficio de la población indígena de dichos resguardos, las autoridades indígenas dispondrán parte de estos recursos para cofinanciar dichos proyectos. Las secretarías departamentales de planeación, o quien haga sus veces, deberá desarrollar programas de capacitación, asesoría y asistencia técnica a los resguardos indígenas y autoridades municipales, para la adecuada programación y uso de los recursos.

Parágrafo. La participación asignada a los resguardos indígenas se recibirá sin perjuicio de los recursos que los departamentos, distritos o municipios les asignen en razón de la población atendida

y por atender en condiciones de eficiencia y de equidad en el caso de la educación de conformidad con el artículo 16 de esta ley, y el capítulo III del Título III en el caso de salud.

En la actualidad el Decreto Unico Regamentario del Sector Salud, 780 de 2016, en el Título 2, relativo a las Poblaciones Vulnerables, excluye de las derogatorias, lo normado en el Decreto 1953 de 2014 *Por el cual se crea un régimen especial con el fin de poner en funcionamiento los Territorios Indígenas respecto de la administración de los sistemas propios de los pueblos indígenas hasta que el Congreso expida la ley de que trata el artículo 329 de la Constitución Política.*, en el cual se verifica el respeto por la autonomía de la población indígena, norma que a la letra dice:

“Artículo 13. COMPETENCIAS GENERALES DE LOS TERRITORIOS INDÍGENAS. Los Territorios Indígenas ejercerán las siguientes competencias dentro del ámbito de su autonomía para la gestión de sus intereses en el marco de sus planes de vida:

- 1. Gobernarse por Autoridades Propias de acuerdo con la ley de origen, derecho mayor o derecho propio.*
- 2. Ejercer las competencias y derechos establecidos en este decreto, conforme con la Constitución Política, la legislación nacional e internacional que hace parte del bloque de constitucionalidad, la ley de origen, el derecho mayor o derecho propio.*
- 3. Definir, ejecutar y evaluar las políticas económicas, sociales, ambientales y culturales propias en el marco de los planes de vida, en los respectivos territorios dentro del marco de la legislación nacional, y conforme a los principios de coordinación, concurrencia y subsidiariedad.*
- 4. Darse sus estructuras de gobierno propio y de coordinación para efectos del desarrollo de sus respectivas competencias.*
- 5. Percibir y administrar los recursos provenientes de fuentes de financiación públicas y/o privadas para el desarrollo de sus funciones y competencias de acuerdo con lo establecido en este decreto.*

Por ello, el artículo 74 *Ibíd.*, del Capítulo I, relativo a las definiciones y principios del Sistema Indígena de Salud Propio Intercultural (SISPI) , establece la definición de dicho Sistema, norma que a la letra dice:

“Artículo 74. DEFINICIÓN DEL SISTEMA INDÍGENA DE SALUD PROPIO INTERCULTURAL (SISPI). <Artículo continúa vigente según lo dispuestos en el artículo 4.1.2 del Decreto 780 de 2016> Es el conjunto de políticas, normas, principios, recursos, instituciones y procedimientos que se sustentan a partir de una concepción de vida colectiva, donde la sabiduría ancestral es fundamental para orientar dicho Sistema, en armonía con la madre tierra y según la cosmovisión de cada pueblo. El SISPI se articula, coordina y complementa con el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), con el fin de maximizar los logros en salud de los pueblos indígenas.

El SISPI es integral y se desarrolla en el marco del derecho fundamental a la salud, bajo la rectoría del Ministerio de Salud y Protección Social o quien haga sus veces, a través de las instancias y procedimientos que determine el presente decreto y demás disposiciones que lo modifiquen, sustituyan y reglamenten.”

Cabe destacar que el Sistema de Seguridad Social en Salud, previsto en la Ley 100 de 1993, está íntimamente relacionado con el Sistema de salud de los pueblos indígenas cuyas especificidades están plasmadas en las normas que anteceden incluyendo el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud, 780 de 2016, norma que en el artículo 2.5.2.4.2, compiló lo normado en el decreto 330 de 2001, estipulación que a la letra dice:

*“Artículo 2.5.2.4.2 Objeto Social Las Entidades Promotoras de Salud, EPS Indígenas, tendrán como objeto garantizar y organizar la prestación de los servicios incluidos en el Plan Obligatorio de Salud Subsidiado POS-S. En consecuencia deberán afiliar y carnetizar a la población beneficiaria de subsidios en salud en los términos establecidos por las normas vigentes y administrar el riesgo en salud de los miembros de sus comunidades.
(Art. 2 del Decreto 330 de 2001)*

El artículo 2.5.2.4.3 ibídem, establece la cobertura, cuando a la letra dice:

*“Artículo 2.5.2.4.3 Cobertura. Con el fin de proteger la unidad étnica y cultural de los pueblos indígenas, las Entidades Promotoras de Salud, EPS Indígenas, serán autorizadas por la Superintendencia Nacional de Salud para operar en todo el territorio nacional, de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.
(Art. 3 del Decreto 330 de 2001)*

Igualmente, el Decreto 780 de 2016, Único del Sector Salud, prevé la exclusión de la derogatoria de las normas previstas en este Decreto y por lo tanto, manteniendo su vigencia, lo normado en los artículos 2.5.2.4.1.1, 2.5.2.4.1.2 y 2.5.2.4.1.3., cuando en el artículo 4.1.6, relativo a la vigencia transitoria, establece que las normas relativas a las Entidades Promotoras de Salud Indígenas, quedarán vigentes hasta que se expidan las normas relativas las condiciones financieras y de solvencia para estas entidades; estipulación que a la letra dice:

*“Artículo 4.1.6 Vigencia transitoria. Los artículos 2.5.2.4.1.1, 2.5.2.4.1.2 y 2.5.2.4.1.3 del presente decreto mantendrán su vigencia en lo relacionado con las Entidades Promotoras de Salud Indígenas, hasta tanto se expidan las condiciones financieras y de solvencia para este tipo de entidades.”
(Art. 14 del Decreto 2702 de 2014)*

Así mismo la Ley 691 de 2001, *Mediante la cual se reglamenta la participación de los Grupos Étnicos en el Sistema General de Seguridad Social en Colombia*, reglamentado parcialmente por el Decreto 2716 de 2004, establece en el artículo 7 lo relativo al plan obligatorio de salud del régimen subsidiado, norma que a la letra dice:

“Artículo 7 EL PLAN OBLIGATORIO DE SALUD DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO P.O.S.S. El Plan obligatorio de salud del régimen subsidiado para los Pueblos Indígenas será establecido de manera expresa por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, como un paquete básico de servicios, debidamente adecuado a las necesidades de los Pueblos Indígenas, en concordancia con el artículo anterior y la Ley 100 de 1993.

El artículo 9 ibídem, por su parte, establece lo relativo al plan obligatorio de salud del régimen contributivo, cuando exista capacidad de pago, norma que a la letra dice:

“Artículo 9 PLAN OBLIGATORIO DE SALUD DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO P.O.S.C. Para efectos de la aplicación de este plan a los miembros de los Pueblos Indígenas con capacidad de pago, las Empresas Promotoras de Salud públicas o privadas, estarán obligadas a diseñar e implementar la prestación de los servicios de P.O.S.C., en igualdad de condiciones de acceso y respetando sus derechos con relación al resto de la comunidad en la que habita. Es decir, tales EPS se sujetarán estrictamente al principio de la no discriminación en contra de los miembros de las comunidades de los Pueblos Indígenas, en materia de criterios, fines, acciones, servicios, costos y beneficios.”

En conclusión, los trabajadores quienes a su vez, pertenecen a la población indígena, tendrán protección no solo por el hecho de la vulnerabilidad por su situación de salud, a la que se hizo alusión al inicio de esta consulta, sino también por el hecho de pertenecer a una población la que por sus connotaciones tiene especial tratamiento, protegido por la Constitución y las leyes, que forman parte del Sistema de Seguridad Social, razón por la cual la Justicia, a través de sus Autoridades, decidirán lo concerniente a cada caso particular, por ser las únicas que tienen competencia exclusiva y excluyente para declarar derechos y dirimir conflictos, en caso de que los Empleadores vulneren la especial protección que las normas antes descritas le conceden a la población trabajadora que se encuentre en estas situaciones particulares.

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

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.



Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

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

Elaboró: Adriana C.

Revisó: María G.

Aprobó: Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica: C:\Users\lcalvachi\Documents\2018 CONSULTAS\22-01-2018\32491-2017Samuel Barros Estabilidad Laboral.docx