

Constancia Secretarial: vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 11 de mayo de 2021, los intervinientes dejaron transcurrir en silencio los plazos otorgados para remitir los alegatos de conclusión.

Pereira, 2 de junio de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, CATORCE DE JULIO DE DOS MIL VEINTIUNO
Acta de Sala de Discusión No 111 de 12 de julio de 2021**

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la demandada **TEMPORALES GESTIONAR CON CALIDAD S.A.S.** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 10 de noviembre de 2020, dentro del proceso que le promueve el señor **OVIDIO LONDOÑO MUÑOZ**, cuya radicación corresponde al N°66001310500520170034601.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Ovidio Londoño Muñoz que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. existió un contrato de trabajo por obra o labor desde el 3 de noviembre de 2015 hasta el 29 de diciembre de 2016, el cual fue finalizado estando protegido por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Con base en esa declaración, aspira que se condene a la sociedad demandada a reintegrarlo en el mismo cargo que venía desempeñando o uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social; así como las prestaciones sociales y vacaciones dejadas de cancelar entre el 3 de noviembre de 2015 y el 29 de diciembre de

2016; la sanción moratoria prevista en el artículo 99 de ley 50 de 1990, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor. Subsidiariamente solicita que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar la sanción moratoria contemplada en el artículo 29 de la ley 789 de 2002.

Refiere que: el 3 de noviembre de 2015 fue vinculado laboralmente por la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. mediante un contrato de trabajo por obra o labor, desempeñando a partir de ese momento las tareas propias de un oficial de construcción en las obras de reconstrucción de viviendas de la Promotora de Vivienda de la Gobernación de Risaralda; el salario mensual pactado era equivalente a \$1.300.000; en cumplimiento de sus labores, más concretamente, reparando un tejado, sufrió accidente de trabajo el 4 de diciembre de 2015, motivo por el que la ARL Mapfre S.A., ese mismo día, emitió informe de accidente de trabajo en el que consignó lo sucedido; como consecuencia del evento presentó trauma de hombro izquierdo que generó lesión de manguito rotador con limitación funcional; en el mes de marzo de 2016 fue intervenido quirúrgicamente en la clínica Esimed, pero no hubo mejoría, debiendo ser intervenido de nuevo en el mes de octubre de esa anualidad, que tampoco le ha permitido restablecer su salud.

El 26 de noviembre de 2016 el médico laboral de la ARL Mapfre, remitió comunicación a la entidad empleadora en la que hizo una serie de recomendaciones, mismas que debían ser tenidas en cuenta por el término de un mes, debiendo ser evaluado nuevamente por medicina laboral al finalizar ese periodo; el 26 de diciembre de 2016 consulta nuevamente al médico laboral, sin embargo, el 29 de diciembre de 2016 la gerente de Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S., a pesar de haber recibido el informe emitido por el médico laboral en donde recomienda el reintegro laboral con restricciones, decide dar por finalizado el contrato de trabajo, sin cancelarle las prestaciones sociales y vacaciones que por ley le correspondían.

El 7 de marzo de 2017 la ARL Mapfre S.A. emitió dictamen en el que lo calificó con una PCL del 40.9%, decisión que fue apelada el 6 de mayo de 2017, sin que a la fecha de presentación de la demanda se haya definido el recurso, precisando que aun se encuentra en tratamiento médico derivado del referido accidente de trabajo, ya que su hombro izquierdo quedó con limitación total de movimientos.

El representante legal de la sociedad accionada compareció ante el despacho el 6 de julio de 2018, procediéndose con la notificación personal del auto admisorio de la demanda -pág.162 expediente digitalizado-, informándosele que contaba con el término de diez días hábiles para pronunciarse frente a la acción interpuesta por el señor Ovidio Londoño Muñoz, sin embargo, la entidad demandada dejó transcurrir en silencio el plazo otorgado para esos efectos, motivo por el que el juzgado emitió auto el 6 de agosto de 2018 -pág.171 expediente digitalizado-, en el que tuvo por no contestada la demanda y le aplicó la sanción prevista en el parágrafo 2° del artículo 31 del CPT y de la SS, consistente en tener tal omisión como un indicio grave en su contra.

En la audiencia del artículo 77 del CPT y de la SS, llevada a cabo el 25 de febrero de 2019, la entidad accionada no se hizo presente a través de su representante legal a la audiencia obligatoria de conciliación, motivo por el que la directora del proceso procedió a aplicarle a la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. las sanciones procesales dispuestas en la norma en comento, presumiendo ciertos los hechos susceptibles de confesión consignados en la demanda, más concretamente los narrados en los hechos 2, 3, 4, 5, 6, 12, 15, 16, 17 y los relacionados en los hechos 25 a 51 de la acción.

En sentencia de 10 de noviembre de 2020, la funcionaria de primer grado recordó que a la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. se le aplicaron las sanciones procesales por no contestar la demanda y no haberse presentado a través de su representante legal a la audiencia obligatoria de conciliación, advirtiéndole posteriormente que los hechos susceptibles de confesión que se presumieron ciertos en la audiencia del artículo 77 del CPT y de la SS, admitían prueba en contrario, sin embargo, después de evaluar las pruebas allegadas al plenario, indicó que ello no había acontecido en este asunto y por el contrario lo que se ratificó fue que entre el señor Ovidio Londoño Muñoz y la entidad demandada existió un contrato de trabajo por obra o labor que inició el 3 de noviembre de 2015 y fue finalizado por la sociedad empleadora el 29 de diciembre de 2016.

Posteriormente, luego de poner en conocimiento de las partes la jurisprudencia que sobre el tema ha emitido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de

Justicia, sostuvo que en el proceso quedó demostrado, tanto con la confesión ficta de la entidad accionada, como con las pruebas aportadas al plenario, que el señor Ovidio Londoño Muñoz sufrió accidente de trabajo el 4 de diciembre de 2015, el cual le produjo lesiones el hombro izquierdo que propiciaron que se le practicaran al trabajador dos cirugías que no lograron mejorar su estado de salud, siendo calificado finalmente con una pérdida de la capacidad laboral del 40.9%; agregando que su estado de salud era ampliamente conocido por el empleador, quedando también demostrado por cuenta de la sanción procesal impuesta a la sociedad demandada, que el 29 de diciembre de 2016, fecha en que fue finalizado el contrato de trabajo, Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. no tuvo en cuenta las recomendaciones otorgadas por el médico laboral consistentes en reintegrar al trabajador con restricciones; razones que llevaron a la *a quo* a concluir que para el momento que se produjo la terminación del contrato de trabajo el accionante estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, sin que la parte demandada hubiere probado que ello aconteció por una de las justas causas previstas en la ley o por una razón objetiva.

Conforme con lo expuesto, ordenó a la sociedad demandada, en su calidad de empleadora del señor Ovidio Londoño Muñoz, a reintegrarlo a partir del 30 de noviembre de 2016 en el cargo que venía desempeñando o en uno de igual o superior categoría, condenándolo a continuación a cancelar, además de los saldos que por concepto de prestaciones sociales y vacaciones le quedó adeudando al trabajador, los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social dejados de cancelar a partir del 30 de noviembre de 2016, así como la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en la forma y en las cuantías determinadas en los ordinales tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo de la providencia; negando seguidamente las demás pretensiones de la demanda y condenando en costas procesales a la sociedad accionada en un 80% a favor del demandante.

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. interpuso recurso de apelación, manifestando brevemente que se debe revocar la sentencia proferida, debido a que en el plenario no quedó demostrado que la entidad empleadora haya tenido conocimiento de las recomendaciones otorgadas por el médico laboral, razón por

la que no conocía cual era el estado de salud en el que se encontraba el señor Ovidio Londoño Muñoz para el 29 de diciembre de 2016 cuando se dio por finalizado el contrato de trabajo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, los intervinientes no hicieron uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en esta sede.

Atendidos los argumentos expuestos en la sustentación del recurso de apelación, a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Tenía conocimiento la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. que el trabajador Ovidio Londoño Muñoz se encontraba en estado de discapacidad relevante para el 29 de diciembre de 2016 cuando dio por finalizado el contrato de trabajo que los unía?

De conformidad con la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a absolver a la sociedad demandada de las condenas impuestas en el curso de la primera instancia?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar el siguiente aspecto:

1. CONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR DE LA DISCAPACIDAD RELEVANTE DEL TRABAJADOR PARA QUE OPERE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA LEY 361 DE 1997.

Frente a este tópico, ha sido uniforme la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en manifestar que para que la protección prevista en la ley 361 de 1998 opere a favor del trabajador en condición de **discapacidad relevante**, indefectiblemente debe aparecer probado en el proceso que el empleador tenía conocimiento de esa situación, clarificando en la sentencia CSJ SL5181 de 2019, reiterada en la CSJ SL2841 de 22 de julio de 2020, que ese conocimiento por parte del empleador no debe presentarse necesariamente a la terminación del contrato de trabajo, explicándolo en los siguientes términos:

“Sin perder de vista que la acusación que aquí se estudia fue formulada por la vía indirecta, para dar más claridad al análisis de los yerros probatorios aquí efectuado, la Sala considera conveniente reiterar lo que tiene asentado sobre que la calificación de la discapacidad igual o superior al 15% y el conocimiento de esta por el empleador no necesariamente debe darse a la terminación del contrato, así como la libertad en la prueba de estos aspectos y en su apreciación conforme a la sana crítica. Cumple con este propósito, la transcripción de los siguientes apartes de la sentencia CSJ SL 5181 de 2019:

Así las cosas, desde el punto de vista jurídico, no se equivocó el Tribunal, cuando en un primer momento adujo, que la estabilidad laboral reforzada aplica a las personas calificadas con una pérdida de capacidad laboral equivalente al 15%, esto es, cuando el grado de discapacidad es moderado, ni mucho menos, en un segundo instante, al indicar, que para la materialización de esa protección especial, no se requiere de una prueba solemne y concomitante a la terminación del vínculo laboral, ya que por el carácter finalista de la norma, lo importante es conocer la situación de enfermedad del trabajador, para asumir con cuidado la potestad de prescindir de sus servicios, bien sea logrando su calificación o esperando el resultado de aquella.

Y tiene toda la razón el sentenciador, pues como lo expuso en sus argumentos, hacer depender la protección reforzada de un dictamen o la expedición de un carné en el que conste formalmente el grado de discapacidad ante la notoriedad de la enfermedad o limitación física, psíquica o sensorial, en el preciso instante en que se quiere finalizar el contrato de trabajo, es imponer obstáculos a los objetivos de la norma, que se repiten, son la integración en los diferentes campos de la vida social, entre ellos, el laboral, y hacer con ello nugatoria la protección, ante la realidad.

Esa interpretación que clama porque el empleador, ante el conocimiento evidente de las dificultades en materia de salud del trabajador, antes de tomar la decisión de culminar con el vínculo, cuando no hay una razón justificada para ello, se apoye en las herramientas del sistema de seguridad social integral, para clarificar el tema de la discapacidad que su trabajador sufre, está acorde con los objetivos de la Ley 361 de 1997, que propende por una actuación armónica entre entes públicos y privados, a efectos de que las personas en situación de discapacidad puedan hacer efectivos sus derechos, tal como lo dispone el artículo 4º, al indicar que es obligación del Estado garantizar «...la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuadas, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral, la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales.»

Tal exigencia tiene sentido como forma de apaciguar las cargas que asume el trabajador, que además de lidiar con un estado de salud menguado o que le impide un apropiado desenvolvimiento social en comparación con quien se encuentra en óptimas condiciones físicas y psicológicas, tendría que estar presto a disponer de tiempo y recursos, para lograr que en el menor tiempo posible, se le califique por los organismos especializados en determinar el grado de pérdida de capacidad laboral, antes de que pueda ocurrir cualquier incidencia en el empleo; es decir, que además de soportar las dificultades que acarrea una discapacidad evidente, tendría que llevar a costas los trámites administrativos para poner en aviso oficial, tanto al empleador como a los organismos del sistema de seguridad social, y demás autoridades públicas, y así beneficiarse de la protección laboral reforzada y demás políticas de integración social, económica, cultural, educativa y de recreación, que dispuso la norma, lo cual no se ajusta a la intención del legislador.

Recuérdese, que el tema del carné de afiliación en el que debe aparecer el grado de discapacidad es sólo un instrumento más para facilitar la aplicación de las medidas de protección, que incluso es una obligación que deben cumplir las EPS, para lo cual, son ellas quienes solicitan la información necesaria, a efectos

de identificar a las personas en dichos grados, y cuando no sea posible ante su poca notoriedad, se deben valer, ahí sí, del diagnóstico médico especializado, pero sin imponer esa carga al afiliado (art. 5).

Otra de las razones que también tuvo la Sala para acoger esta postura fue la de que el exigir lo contrario podría generar efectos no deseados, pues

[...] solo le bastaría al empleador con informarse de determinada discapacidad de su trabajador, y a sabiendas del tiempo que puede tardar una calificación, se anticipa con la decisión de terminar de inmediato el contrato, reconociendo la respectiva indemnización, con lo cual estaría esquivando la restricción legal, haciendo inoperante la protección reforzada, y de paso, con esa interpretación, se estaría poniendo a trabajador y a empleador en una carrera sobre la actuación más rápida para beneficiarse o desconocer en cada caso, la acción afirmativa, algo que resultaría reprochable. CSJ SL 5181 de 2019”

2. EL PRINCIPIO DE CONSONANCIA.

Prevé el artículo 66A del CPT y de la SS, que la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberán estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

3. CASO CONCRETO

Sostuvo la apoderada judicial de la parte actora, que la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. no tuvo conocimiento de las recomendaciones efectuadas por el médico laboral antes de dar por finalizado el contrato de trabajo del señor Ovidio Londoño Muñoz, motivo por el que era desconocido por parte de la entidad empleadora el estado de salud en el que se encontraba su trabajador.

Al respecto debe recordarse que la entidad demandada, además de no dar respuesta a la demanda -lo que le generó la imposición de las sanciones procesales previstas en el parágrafo 2° del artículo 77 del CPT y de la SS-, tampoco asistió a través de su representante legal a la audiencia obligatoria de conciliación, motivo por el que la directora del proceso, siguiendo las reglas dispuestas en el inciso 6° de la norma en cita, le impuso la sanción procesal consistente en presumir ciertos los hechos susceptibles de confesión inmersos en la demanda, por lo que luego de analizar cada uno de los hechos narrados en la acción, presumió ciertos los narrados en los numerales 2, 3, 4, 5, 6, 12, 15, 16, 17, además de los relacionados en los hechos 25 a 51 de la acción -págs.2 a 10-; poniendo en conocimiento de las partes, que esa presunción de veracidad admitía prueba en contrario.

Sentado lo anterior y para lo que interesa al recurso de apelación interpuesto por la apoderada judicial de la parte demandada, la falladora de primer grado presumió cierto el hecho dispuesto en el numeral 15 que dice: *“El día 29 de diciembre de 2016, la gerente de TEMPORALES GESTIONAR S.A.S. la doctora MARY LOZADA CASTRO, al recibir la notificación enviada por el médico laboral el doctor RICARDO SANTAMARIA GONZÁLEZ de MAPFRE ARL, en el que ordenaba el reintegro laboral por un periodo de un mes del señor OVIDIO LONDOÑO MUÑOZ le notificó que el contrato laboral se daba por terminado haciendo caso omiso a las recomendaciones realizadas por el profesional de la salud.”* (Negrillas por fuera de texto).

Como puede verse, conforme con la sanción procesal impuesta a la sociedad demandada, se presumió cierto que a la empleadora Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. se le notificaron las recomendaciones emitidas por el médico laboral de la ARL Mapfre que llevaba el caso del señor Ovidio Londoño Muñoz, pero que ello no obstaculizó la decisión de la entidad empleadora para dar por finalizado el contrato de trabajo el 29 de diciembre de 2016; presumiéndose en consecuencia, que la sociedad demandada conocía el estado de salud de su trabajador para el momento en el que decidió poner fin al vínculo laboral que los unía. Presunción respecto a la cual dicha empresa tuvo la posibilidad, en el curso del proceso, de demostrar lo contrario.

No obstante, al revisar el material probatorio allegado al plenario, lo que se corrobora es que la empresa empleadora tenía pleno conocimiento de la discapacidad relevante en la que se encontraba su trabajador, tal y como pasa a exponerse.

Después de haberse vinculado laboralmente el 3 de noviembre de 2015 a través de un contrato de trabajo por ejecución de obra o labor para desempeñar el cargo de oficial de construcción con un salario de \$1.300.000 mensuales -págs.13 y 14 del expediente digitalizado-, el señor Ovidio Londoño Muñoz sufrió accidente de trabajo el 4 de diciembre de 2015, tal y como lo reportó ese mismo día la sociedad empleadora a la ARL Mapfre -pág.25 expediente digitalizado-, en el que expuso que *“el señor se encontraba realizando labores habituales, se dispuso con otro compañero a bajar tejas, él estaba recibéndolas abajo y una de ellas le cayó encima golpeándole el hombro izquierdo y lastimándose también el pie izquierdo.”*

Producto de ese evento dañoso en la órbita laboral, del cual evidentemente tenía conocimiento la sociedad accionada, el trabajador, como se ve al interior de la historia clínica -págs. 26 y ss. del expediente digitalizado-, fue incapacitado a partir del 5 de diciembre de 2015, y debido al estado en el que quedó su hombro izquierdo, tuvo que ser intervenido quirúrgicamente en dos oportunidades, el 2 de mayo de 2016 y el 10 de noviembre de 2016, estando incapacitado durante todo ese periodo debido a que su evolución médica no era satisfactoria; lo que precisamente le impedía su reintegro laboral.

Esa situación era ampliamente conocida por la entidad empleadora, no solamente porque su estado de salud tuvo como génesis el accidente de trabajo sufrido el 4 de diciembre de 2015 cuando prestaba sus servicios como oficial de construcción a su servicio, sino también porque así lo reconoció la representante legal de Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. en el interrogatorio de parte absuelto en la audiencia de trámite y juzgamiento, en el que reveló que esa entidad estaba al tanto de las incapacidades médicas que iba teniendo el trabajador con ocasión del accidente sufrido un mes después de haber iniciado sus labores a favor de la sociedad, siendo insistente en manifestar que el señor Londoño Muñoz solo estuvo activo laboralmente durante un mes, pero que siendo considerados con él, decidieron extender el contrato de trabajo, estimando que el vínculo laboral no podía extenderse más allá del 29 de diciembre de 2016, ya que era la ARL quien debía responder por la situación de su afiliado.

Nótese, que de acuerdo con las pruebas, la sociedad demandada siempre estuvo al tanto del estado de salud en el que se encontraba su trabajador como producto del accidente de trabajo que sufrió estando a su servicio, lo que trajo como consecuencia, no solo que permaneciera indefinidamente incapacitado, sino también que se le practicaran dos cirugías en el sector afectado, el hombro izquierdo, las que no produjeron mejoría, al punto que la ARL Mapfre en dictamen emitido el 7 de marzo de 2017 -págs.19 a 21 expediente digitalizado- concluyó que el accidente de trabajo acaecido el 4 de diciembre de 2015 le produjo al señor Ovidio Londoño Muñoz una pérdida de la capacidad laboral del 40.9%; ratificándose en ese momento lo que su empleador ya conocía antes de dar por finalizado el contrato de trabajo el 29 de diciembre de 2016, y que no era otra cosa que su trabajador era una persona en estado de **discapacidad relevante**.

Así las cosas, no le asiste razón a la apoderada judicial de la sociedad Temporales Gestionar Con Calidad S.A.S. cuando afirma que esa entidad no tenía conocimiento del estado de salud en el que se encontraba el señor Londoño Muñoz para la fecha en que decidió terminar el contrato de trabajo, pues como se expuso precedentemente, tanto la confesión ficta como las pruebas allegadas al plenario dan cuenta de todo lo contrario, esto es, que esa entidad siempre estuvo al tanto de las consecuencias de salud que se generaron con ocasión del accidente de trabajo que sufrió el señor Ovidio Londoño Muñoz y que lo pusieron en estado de **discapacidad relevante**.

Queda así resuelto el recurso de alzada propuesto por la entidad demandada; sin que le sea dable a esta Corporación entrar a evaluar los demás aspectos que fueron analizados en el curso de la primera instancia, pues sobre ellos no hubo inconformidad de la entidad empleadora frente al fallo emitido por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito.

En el anterior orden de ideas, se confirmará en su integridad la sentencia proferida el 10 de noviembre de 2020.

Costas en esta sede a cargo de la entidad recurrente en un 100% a favor del señor Ovidio Londoño Muñoz.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia recurrida.

SEGUNDO. CONDENAR en costas procesales en esta sede a la sociedad demandada en un 100% a favor del accionante.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ

**MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

**ANA LUCIA CAICEDO CALDERON
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
DESPACHO 1 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA**

**GERMAN DARIO GOEZ VINASCO
MAGISTRADO
MAGISTRADO - TRIBUNAL 003 SUPERIOR SALA LABORAL DE LA CIUDAD DE PEREIRA-RISARALDA**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:
181e0093c07f83be362de78cb3488985a0ec936912bcb8967a60672ac11eb892

Documento generado en 14/07/2021 07:38:51 AM