



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCION No. No 00951

(24 NOV 2016)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD PERMISO PARA DESPEDIR A MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO

La Suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramites del Ministerio del Trabajo en uso de sus atribuciones Legales en especial las Consagrados en la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo y demás Normas Concordantes.

CONSIDERANDO:

Que mediante auto 00 938 fecha 3-9-2016, proferido por la Coordinadora del Grupo de Atención Al ciudadano y Tramites , de conformidad con lo señalado en la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo, se ordenó adelantar el trámite relacionado con la solicitud de autorización para despido, radicada con el No. 5280de fecha 30-09-2016, correspondiente a la trabajadora en estado de Embarazo **MERCEDES MOSQUERA VELASCO**, identificada con cc 53133146, invocada por el señor **JUAN DAVID CORTES LARA** identificado con cedula de ciudadanía 79958936, en calidad de representante legal de la empresa **MASTER SERVICES LTDA**, con Nit.830008628-2.

ANTECEDENTES

El señor **JUAN DAVID CORTES LARA**, en calidad de representante legal de la empresa **MASTER SERVICES LTDA**, cito como antecedentes los siguientes:

1. Que la compañía Master Servicios, prestar servicios de casino en la ciudad de acacias, contratando personal de la comunidad de las veredas de Chichimene y Castilla la Nueva.
2. Que en el mes de octubre de 2015, se realizó convocatoria para vacante de oficios varios en la vereda castilla la nueva
3. La señora mercedes Velasco quedo seleccionada
4. El 25 de Diciembre de 2015, la señora Mercedes firma contrato laboral a término de 30 días.
5. El 7 de febrero de 2016, se suspendió contrato con el taladro x43 para los cual fue contratada la trabajadora mercedes Mosquera.
6. La señora mercedes se realiza examen y demuestra que tiene 9 semanas de embarazo, se reabren los taladros el 10 de mayo y se le informa al personal que debe ingresara a laborar.
7. La señora Mercedes no ingresa a laborar
8. el 1 de junio se cita a la trabajadora para que rinda descargos para saber los motivos de no presentarse a laborar
9. La señora Mercedes entrega dos incapacidades suscritas por un particular y argumenta que no está afiliada a la EPS
10. Aparece un formulario de fecha 25 de noviembre de 2015, radicado y que no fue tramitado internamente, actualmente la empresa realiza u proceso para la devolución d los aportes ya que no se tuvo en cuenta la afiliación por que la cedula de la trabajadora no coincidió.

11. El 7 de julio de 2016, se realizó nuevamente afiliación de la trabajadora Mercedes Mosquera a Salud Total, donde se encuentra activa actualmente
12. La trabajadora dio a luz el 13 de septiembre de 2016, en la ciudad de Yopal, y manifiesta que no asistió a la EPS sino al régimen subsidiado de CAJACOPI.
13. Que actualmente la empresa no cuenta sino con tres puntos que son los taladros x45, x40 y x44, donde no se requiere personal de oficios varios., el x43 se cerró definitivamente el 11 de septiembre de 2016, que las causas que originaron el contrato inicial con la trabajadora desaparecieron ya que no se ofrecen servicios en ese punto, y en los demás puntos no se requiere personal

ACTUACIONES DEL DESPACHO

-A folio 27 aparece Auto Comisorio 0938 de fecha 3-10-2016, mediante el cual la Coordinadora de Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites me comisiona para que inicie y finalice solicitud de autorización de terminación de contrato de la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO**.

-A folio 28 aparece auto de avóquese de fecha 3-10-2016, donde el Despacho ordeno la práctica de algunas pruebas, para que hagan parte dentro de la investigación.

A Folio 29 aparece oficio con radicado 4435 de fecha 5-10-2016, donde se informa al representante legal de la empresa el inicio de trámite de autorización de despido e de la señora Mercedes y se cita para que se ratifique y amplié tal solicitud el 10-10-2016.

-A folio 30 aparece con radicado 4436 de fecha 5-10-2016, oficio donde se cita la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO** y se le informa el inicio del trámite de autorización de despido a la trabajadora y se cita para que ejerza su Derecho a la Defensa. 10 de octubre de 2016.

-A folio 31 aparece constancia de no comparecencia de la trabajadora a la diligencia.

A folio 33 aparece oficio con radicado 4534 de 13-10-2016, donde se cita nuevamente al representante legal de la empresa MASTER Servicios Ltda. Para que amplié y se ratifique de la solicitud de despido. El 19-10-2016.

-A folio 34 aparece con radicado 4433 de fecha 19-10-2016, oficio donde se cita la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO** y se le informa el inicio del trámite de autorización de despido a la trabajadora y se cita para que ejerza su Derecho a la Defensa. 19-10-2016.

-A folio 35 aparece constancia de no comparecencia de la trabajadora a la diligencia.

A folio 36 aparece oficio con radicado 4695 de 24-10-2016, donde se cita nuevamente al representante legal de la empresa MASTER Servicios Ltda. Para que amplié y se ratifique de la solicitud de despido. El 28-10-2016.

-A folio 37 aparece con radicado 4433 de fecha 19-10-2016, oficio donde se cita la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO** y se le informa el inicio del trámite de autorización de despido a la trabajadora y se cita para que ejerza su Derecho a la Defensa. 28-10-2016.

A folio 38 aparece diligencia de Ampliación y Ratificación de fecha 28 de octubre de 2016, donde el empleador se ratifica y aclara que en este momento solo cuentan con un punto de taladro ubicado en castilla la nueva próxima a liquidar que la obra está casi terminada y que no cuentan con otro sitio para reubicar a la trabajadora.

A folio 40 aparece constancia de no comparecencia de la trabajadora la cual había sido citada para 28-10-2016.

--A folio 47 aparece con radicado 4968 de fecha 9-011- 2016, oficio donde se cita la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO** y se le informa el inicio del trámite de autorización de despido a la trabajadora y se cita para que ejerza su Derecho a la Defensa.16 -11-2016.

--A folio 48 aparece con radicado 5186 de fecha 22-011- 2016, oficio donde se cita la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO** y se le informa el inicio del trámite de autorización de despido a la trabajadora nuevamente y se cita para que ejerza su Derecho a la Defensa el 30-11-2016.

A folio 49 aparece dirigencia de Derecho de Defensa de fecha 24-11-2016 donde la trabajadora informa que dio a luz el 13 de septiembre de 2016, que actualmente se encuentra en licencia de maternidad.

COMPETENCIA DEL MINISTERIO

Es competencia del Ministerio del Trabajo la Inspección Vigilancia y Control de las normas laborales otorgado a través de la Resolución No.2143 de 28 de mayo 2014 Artículo 2 numeral 28 y Artículo 7 numeral 30 del Ministerio del Trabajo y demás Normas concordantes este Ministerio dio competencia a las Direcciones Territoriales para reconocer y darle tramite a las quejas entre otras autorizar el despido de trabajador en estado de embarazo consagrado para tal fin dando aplicación al Art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado Ley 50 de 1990 Art. 35.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, prevé una protección especial a un cierto grupo de personas dadas sus características particulares de indefensión y vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

De igual forma, el artículo 43 de la Carta Política, no obstante señala la igualdad existente entre el hombre y la mujer, consagra a favor de ésta cuando se encuentra en estado de maternidad, una protección reforzada al indicar que "...durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada."

Siguiendo uno de los principios constitucionales que orientan las relaciones laborales, es precisamente la estabilidad laboral como garantía en nuestro Estado Social de Derecho, cuya finalidad es garantizar los derechos inalienables de las personas, en especial la defensa a la mujer en embarazo particularmente en relación con su estabilidad laboral, al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, los cuales son:

"...igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera de texto).

Los anteriores preceptos están desarrollados en diferentes Instrumentos Internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos^[11], según la cual tanto la maternidad como la infancia "tienen derecho a cuidados y asistencia especiales" (art. 25 num. 2º).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales^[12] (art. 10 num. 2º) señaló a los Estados Partes el deber de "... conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto", además de la concesión de

licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹³¹, los Estados Partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con "sueldo pagado o prestaciones sociales similares", sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2°, literales a y b).

En reiteradas jurisprudencias¹⁴¹ la Corte Constitucional ha dado aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, otorgando una estabilidad laboral reforzada, que conlleva "la prohibición de ser despedida por razón del mismo"¹⁵¹, por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.¹⁶¹

En desarrollo de la norma constitucional, los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo determinan la mencionada estabilidad laboral reforzada que ostenta la mujer en embarazo, cuando señalan:

"Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. / El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano."

En relación con el asunto, la Corte Constitucional ha reiterado, que para ser procedente la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, debía comprobarse el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;
- ii) Que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;
- iii) Que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;
- iv) Que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública;
- v) Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer¹⁷¹

Con todo lo anterior, se concluye que si bien es cierto que para que se produzca la terminación de la relación contractual de la mujer en período de gestación o lactancia, se requiere de la autorización administrativa del inspector del trabajo, también es cierto que el juez constitucional debe analizar cada caso en particular para determinar las circunstancias y modalidad en que se dieron los hechos y los motivos que originaron ese despido.

Respecto al conocimiento que el empleador debía tener sobre el estado de embarazo de la trabajadora, esta Corporación, en Sentencia T-095 del 7 de febrero de 2008^[18], tras considerar dicha exigencia como una carga que restringe la protección otorgada por la Constitución y al estimar que el legislador no contempló precepto alguno que exija que el estado de gravidez haya sido conocido por el empleador antes de la terminación del contrato sino que el despido se haya efectuado dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, amplió el ámbito de protección y concluyó que "(...) un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido."

De acuerdo a lo anterior, la Corte en sentencia T-069 de 2010^[19], determina que:

"... no es necesario que la mujer gestante demuestre y ni siquiera comunique su estado de embarazo al empleador con anterioridad al preaviso de la terminación del contrato o del despido, toda vez que para materializar la protección especial otorgada a las mujeres embarazadas, es importante garantizarles que la terminación de su vínculo laboral se produzca por una justa causa, evento en el cual el empleador debe observar las ritualidades legales previstas como probar la existencia de la causal y solicitar la autorización de la autoridad de trabajo competente, y no por un acto discriminatorio en razón de su particular estado, lo cual quebrantaría el derecho a la igualdad y afectaría el pleno goce de la maternidad. En consecuencia, se exonera a la mujer embarazada de esta carga probatoria limitante en muchas ocasiones de la efectiva realización de sus derechos."

Es decir, el conocimiento que el empleador tenga es independiente de la protección constitucional, que debe ser garantizada en todos los casos.

En efecto, independientemente del tipo de relación contractual vigente y sin distinción del tipo de empleador - público o privado-, la estabilidad laboral es predicable de todos los contratos, pues su finalidad es garantizar la protección de los derechos fundamentales de la mujer gestante, de la madre y del menor.

La jurisprudencia constitucional ha extendido esta protección a las mujeres vinculadas mediante contratos a término fijo, de labor u obra, en donde el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato y que el vencimiento del plazo pactado "... no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación."^[21]

En este sentido, la citada sentencia T-095 de 2008 precisó:

"La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada **antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra** pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso. Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso."

Igualmente, manifiesta la Corte que si al momento de la expiración del contrato, las causas que le dieron origen subsisten, y si la trabajadora cumplió a cabalidad sus obligaciones, resulta preciso garantizar su renovación.^[22]

En conclusión, el fuero de maternidad debe garantizarse y el empleador bajo ninguna circunstancia podrá despedir o no renovar el contrato laboral, sin importar su modalidad, a una mujer que esté embarazada, pues ello constituye una práctica abiertamente desconocedora del derecho fundamental a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.

Después de haber hablado ya en ocasiones anteriores sobre los derechos de las trabajadoras durante su período de embarazo y licencia de maternidad, en materia de estabilidad laboral, es necesario ahora tratar el tema de estas trabajadoras cuando se encuentran en período de lactancia.

Después de la licencia de maternidad, que constituyen los 3 meses posteriores al momento del parto de una trabajadora, se sigue con un permiso que se denomina período de lactancia, el cual dura los primeros 6 meses de edad de su hijo. Esta licencia no es más que el otorgamiento de dos descansos de 30 minutos

dentro de la jornada laboral para que la empleada pueda amamantar a su hijo sin que se de ninguna clase de descuento salarial por parte del empleador.

Ahora la pregunta que responderemos en esta ocasión es si ¿podría considerarse que la empleada, durante su período de lactancia, continúa en fuero de maternidad y en consecuencia es prohibido su despido?

Según el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la trabajadora que se encuentra en periodo de lactancia no podrá ser despedida por este motivo, según se indica esta prohibición de manera expresa. Sin embargo el articulado habla claramente: "Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente." Entonces, ¿qué pasa con los 3 meses adicionales del período de lactancia?

También, el desarrollo jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que cuando la trabajadora se encuentre dentro de los últimos 3 meses del periodo de lactancia (cuando ya cumplió la licencia de maternidad) y se llegase a presentar el despido de la trabajadora, no procederá la presunción que opera cuando se encuentra en estado de gravidez o en licencia de maternidad, razón por la cual en caso de presentarse una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, la trabajadora deberá probar que efectivamente la terminación del contrato obedeció al hecho de encontrarse en periodo de lactancia.

Ahora bien, esta protección del fuero de maternidad se ve reflejada en que en caso de que la trabajadora sea despedida en periodo de embarazo o en licencia de maternidad, opera la presunción que éste fue realizado por motivo a su estado de embarazo o lactancia, motivo por el cual se considerará ineficaz el despido y habrá lugar a que opere el reintegro de la trabajadora.

Sobre este punto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido reiterativa en su jurisprudencia al señalar la protección que se deriva del fuero de maternidad. En sentencia T-082 de 2012, se indicó que:

"En definitiva, el fuero de maternidad corresponde a una categoría jurídica en presencia de la cual se activan en nuestro orden jurídico obligaciones y prohibiciones excepcionales para el empleador, que concretan el mandato constitucional según el cual debe otorgarse a la mujer embarazada una protección laboral reforzada, la cual exige para su aplicación solo dos requisitos: (i) que exista una alternativa laboral que respalde una relación laboral de la cual es parte la mujer gestante, y (ii) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia (3 meses siguientes) durante la relación laboral, de forma que si es despedida en estas condiciones, procede de inmediato el reconocimiento de las medidas de protección derivadas del fuero de maternidad".

Sobre este punto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, estableció que: "Desde luego lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en éste lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia."

En definitiva, si existe una prohibición expresa de despedir a una trabajadora por motivo de encontrarse en periodo de lactancia, sin embargo la carga de probar que ese despido efectivamente se configuró por este motivo, le corresponde a la trabajadora y no al empleador, a diferencia del despido que ocurre dentro del periodo de embarazo y la licencia de maternidad.

Una vez analizados los anteriores argumentos, este Ministerio, entra a conocer de la solicitud impetrada y a decidir de fondo sobre la misma.

En primera instancia tenemos que el señor **JUAN DAVID CORTEZ LARA**, en calidad de representante legal de la empresa **MASTER SERVICES LTDA**, hace la solicitud de autorización para despedir a la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO**

Tenemos que a la fecha la trabajadora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO**, está amparada por la incapacidad para laborar derivada de la licencia de maternidad, por lo tanto no es procedente acceder a la solicitud elevada y en tal sentido se pronunciará el despacho.

"Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el {empleador} necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario."

y determina la competencia para conocer de estos procedimientos por parte de este Ministerio, así mismo se debe entender que si la trabajadora no reúne estos requisitos (estar en embarazo o en los tres meses posteriores al parto) este Ministerio no tendría la competencia para seguir conociendo de la solicitud referida.

Al observar la petición antes referida, se observa que la trabajadora al momento de proferirse este auto cuenta con fuero por maternidad que establece la ley,

Por lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

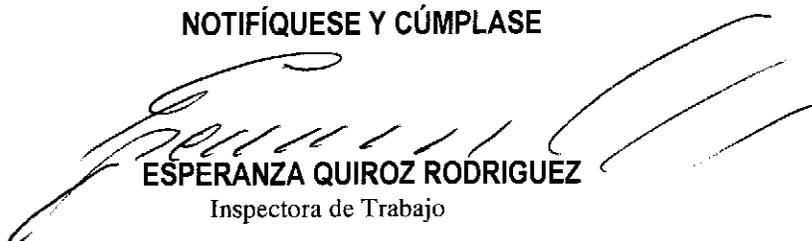
ARTICULO PRIMERO: NO AUTORIZAR la solicitud de permiso para despedir a la señora **MERCEDES MOSQUERA VELASCO**, identificada con cedula de ciudadanía No.53133146; lo cual deja en libertad a las partes para que acudan a la Justicia Laboral Ordinaria por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTICULO SEGUNDO: Contra la presente decisión procede el Recurso Reposición ante este Despacho y de Apelación ante la Dirección Territorial Meta, del Ministerio de Trabajo, interpuesto personalmente y sustentado por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación

ARTICULO TERCERO: Notificar la presente Resolución a los jurídicamente interesados, en los términos del artículo 66 y siguientes del Código Contencioso Administrativo.

Dada en Villavicencio, a los 24 NOV 2016

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



ESPERANZA QUIROZ RODRIGUEZ
Inspectora de Trabajo



Trazabilidad Web

Nº Guía

Buscar

Para visualizar la guía de versión 1, sigue las [instrucciones de ayuda para habilitarlas](#)

End | Next



Guía No. YG151357681CO

Fecha de Envío: 22/12/2016 16:26:02

Tipo de Servicio: POSTEXPRESS

Cantidad: 1 Peso: 200.00 Valor: 3300.00 Orden de servicio: 6921016

Datos del Remitente:

Nombre: MINISTERIO DEL TRABAJO - MINISTERIO DEL TRABAJO - VILLAVICENCIO Ciudad: VILLAVICENCIO_META Departamento: META
Dirección: MINISTERIO DEL TRABAJO - VILLAVICENCIO Teléfono: 6602482

Datos del Destinatario:

Nombre: 5673/JUAN DAVID CORTEZ LARA/ RPTA LEGAL MASTER SERVICES LTDA Ciudad: ACACIAS Departamento: META
Dirección: VEREDA CACAYAL BASE MASTER SERVICES Teléfono:

Carta asociada: Código envío paquete: Quien Recibe:
Envío Ida/Regreso Asociado:

Fecha: 22/12/2016 04:26 PM PO.VILLAVICENCI Admitido