

Contenido

- Medios electrónicos y procedimiento disciplinario: un asunto de interés para las empresas
- Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018
- Recomendaciones prácticas relacionadas con la jornada familiar. Ley 1857 de 2017
- Registro Único de Trabajadores Extranjeros: Una nueva obligación para las empresas.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario: un asunto de interés para las empresas

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

Introducción

- Cada vez con mayor frecuencia, los procesos disciplinarios se originan en la información obtenida por el empleador, a partir de los diferentes medios electrónicos, por tanto, el tema es de sumo interés.
- Ejemplo: Empleado que publica en su cuenta de Facebook un mensaje ofensivo contra la empresa y directivos, tildándolos de violadores consumados de la ley y de derechos fundamentales o injuriar o calumniar en sus redes, por WhatsApp o mails a superiores, clientes o compañeros de trabajo.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

Introducción

- Con la llegada de la Ley 1581 de 2011, (manejo de datos personales), el tema se hizo más delicado, pues por ella la información que puede llegar a nuestro poder a través de los medios electrónicos, no siempre podrá ser jurídicamente apta para probar las faltas que se investigan en los procesos disciplinarios
- Y ello, cuando ese manejo de datos viola los derechos fundamentales del trabajador como es el del *habeas data*.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

Introducción

- Por ello, es importante identificar algunos casos concretos, que requieren un manejo apropiado de datos personales y su uso debido en los procesos disciplinarios para que estos no choquen con derechos de los trabajadores como son la libertad de expresión, la intimidad, el buen nombre, el honor.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

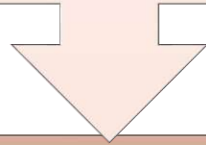
Importancia

La SIC en su Delegatura para la Protección de Datos Personales podrá imponer multas de hasta 2.000 SMLMV, suspender o decretar el cierre de actividades relacionadas con el tratamiento de datos personales.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

Repasemos algunos conceptos...

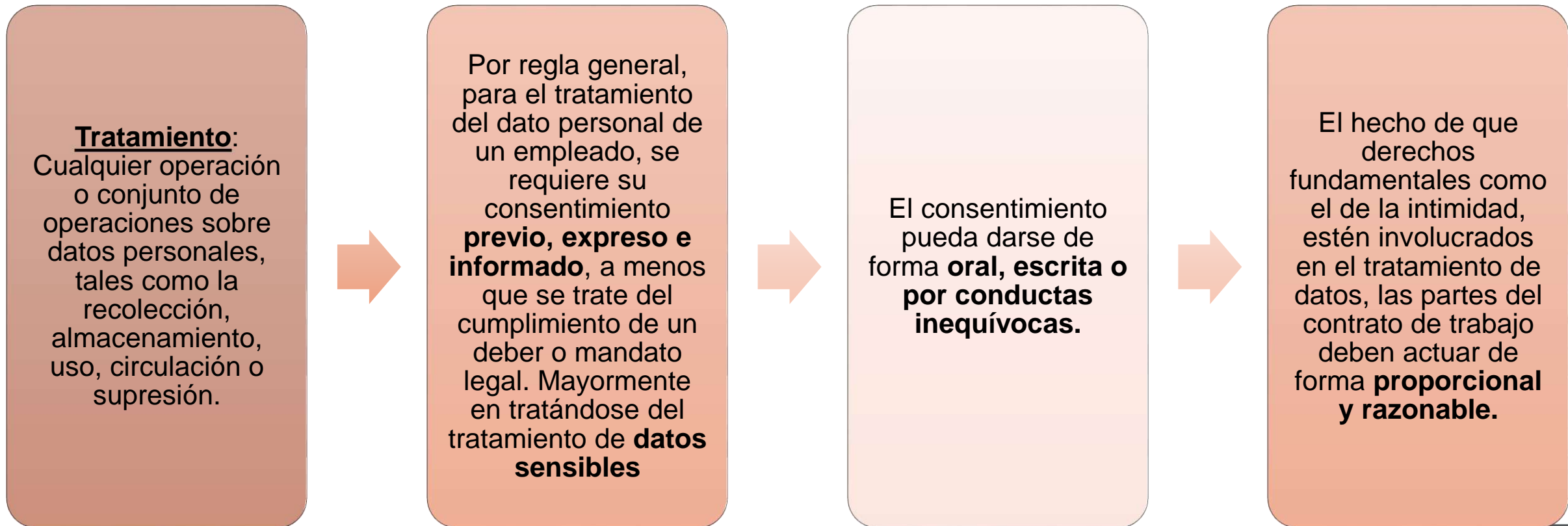
Dato personal: Cualquier información vinculada o que pueda asociarse a una o varias personas naturales determinadas o determinables.



Datos sensibles: Aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

Casos concretos: Procesos disciplinarios fundamentados en medios electrónicos. Aspectos a tener en cuenta.



Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

a. Privacidad en computadores, celulares y correos electrónicos empresariales

Debe restringirse o limitarse el uso de los equipos celulares y de cómputo al desempeño de labores. Lo anterior, mediante políticas claras de uso, que precisen que en cualquier momento dichos equipos, pueden ser intervenidos o auditados.

Si se trata de un elemento personal del trabajador, no es posible que el empleador acceda al mismo, pues por su destinación, puede contener información personal e incluso sensible del empleado.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

a. Privacidad en computadores, celulares y correos electrónicos empresariales

El manejo interno que se le da a la información personal obtenida de estos computadores debe ser de **circulación restringida, máxime cuando tenga información íntima del trabajador o su familia**

Sentencia T- 405 de 2007. La Corte recomendó la realización de un informe sobre el uso indebido y, en todo caso, el manejo confidencial de las imágenes contenidas en el equipo. RAZONABILIDAD

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

*“Le hubiese bastado con emitir un informe sobre lo que consideraba uso indebido o no autorizada de los elementos de trabajo para adoptar las determinaciones de contenido disciplinario o laboral que pudieran derivarse de tal comportamiento. El énfasis que pusieron en sus declaraciones tanto la demandada como los demás directivos de la asociación sobre el “contenido inmoral” de la información extraída del computador, es una descalificación que se deriva no de las imágenes en sí mismas que debieron permanecer en el ámbito personalísimo al que pertenecen, si no de **su divulgación**, hecho que no es atribuible a la actora, sino a la demandada”.*

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

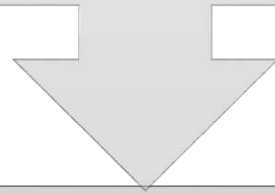
b. Grupos y mensajes de Whatsapp

En caso de que el trabajador incurra en alguna infracción a sus obligaciones laborales en el marco de un grupo de Whatsapp ¿Es posible sancionarlo / despedirlo usando como prueba, los mensajes o notas de voz que aparecen en el mismo?.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

b. Grupos y mensajes de Whatsapp

La expectativa de privacidad de un grupo de WhatsApp es similar a la de una conversación telefónica o un correo electrónico. Es decir, un tercero no puede espiar esas conversaciones, igual que tampoco se pueden hacer “chuzadas” telefónicas sin la autorización pertinente.

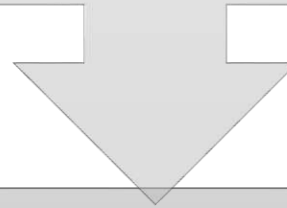


Adicionalmente, en los grupos de WhatsApp que se tienen en el trabajo hay que tener especial precaución, porque se mezcla lo personal y lo laboral, y no todos los integrantes de los grupos son amigos íntimos.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

b. Grupos y mensajes de Whatsapp

La Corte Constitucional, en sentencia T 574 de 2017, aplicó para este tema el criterio de “**Expectativa de Privacidad**”, debiendo tomar en consideración: (i) el carácter más o menos abierto del sistema de mensajería usado, (ii) los integrantes del grupo (cantidad y calidades), (iii) los fines del grupo, (iv) la clase de información de la que se trate, (iv) la existencia de reglas o pautas que hayan fijado límites a la circulación de las expresiones o informaciones compartidas en el espacio virtual; (v) la vigencia de obligaciones legales o contractuales de confidencialidad.

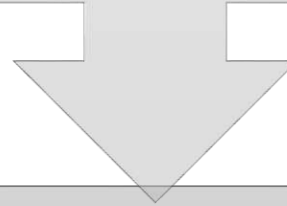


En el caso estudiado por la Corte, entendió pertinente la sanción, considerando que la “Expectativa de Privacidad”, estaba reducida, pues: (i) el grupo fue creado por un representante del empleador, (ii) era numeroso, (iii) la finalidad era discutir cuestiones laborales, (iv) el mensaje que envió estaba relacionado con la prestación del servicio, (v) el accionante no podía confiar entonces en que la información no fuera puesta en conocimiento de los órganos de administración y dirección de la compañía

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

b. Grupos y mensajes de Whatsapp

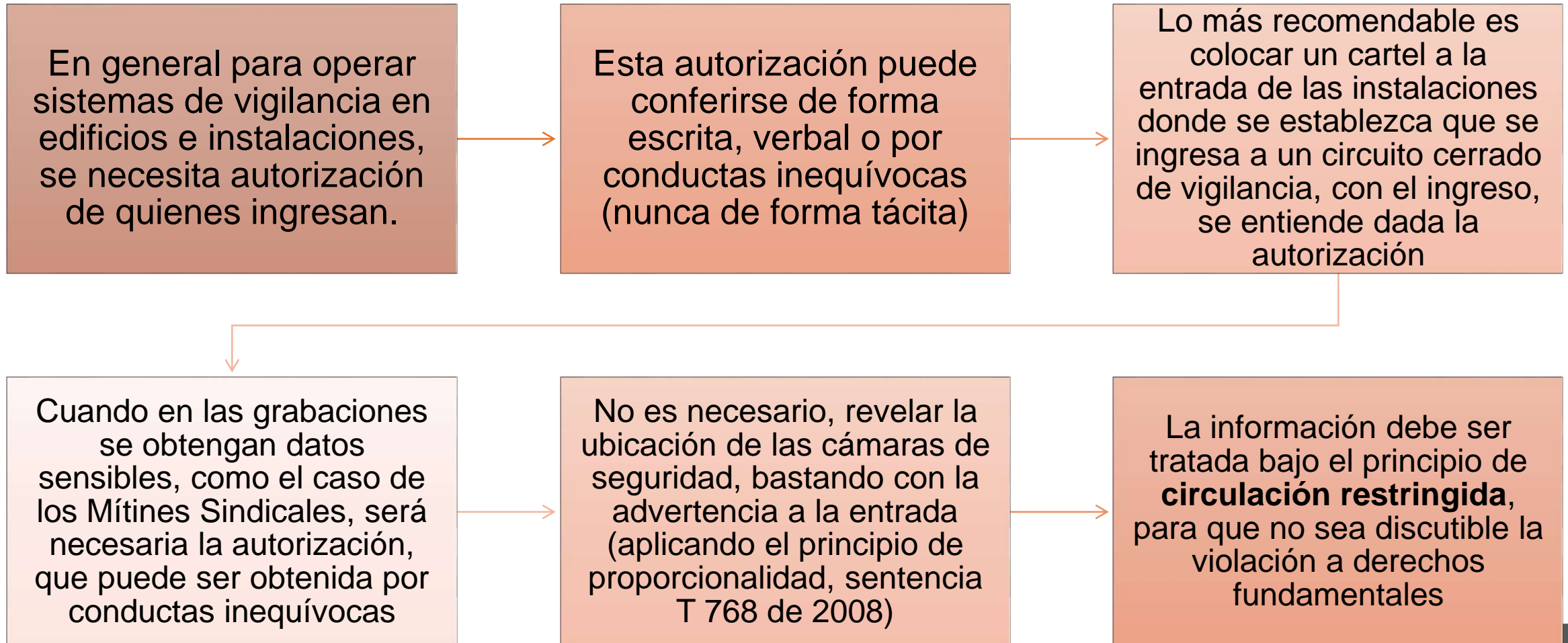
Si la “Expectativa de Privacidad” es fuerte, su circulación estará limitada y no podrá ser fundamento del disciplinario. Por ejemplo, se dificultaría sancionar, por un comentario hecho a otro compañero en el marco de una conversación privada de Whatsapp. Sin embargo, si uno de los participantes en la conversación es el que la hace pública sí pueden utilizarse como argumento para sancionar al empleado. Resulta recomendable que este revele que lo suministra mediante informe o declaración



En el caso estudiado por la Corte, entendió pertinente la sanción, considerando que la “Expectativa de Privacidad”, estaba reducida, pues: (i) el grupo fue creado por un representante del empleador, (ii) era numeroso, (iii) la finalidad era discutir cuestiones laborales, (iv) el mensaje que envió estaba relacionado con la prestación del servicio, (v) el accionante no podía confiar entonces en que la información no fuera puesta en conocimiento de los órganos de administración y dirección de la compañía

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

c. Videos donde se recogen datos sensibles: Mítines Sindicales



Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

d. Grabaciones de voz y video

Las grabaciones de voz y/o video, que se hagan de manera informal, sin autorización del titular, no podrán ser usadas para el proceso disciplinario, al ser violatoria de derechos fundamentales.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

e. Redes sociales

Aplicar el criterio de **“Expectativa de Privacidad”** que tenga el empleado frente a sus publicaciones en redes sociales



Si la misma es pública y con ella vulnera obligaciones laborales, podrá ser fundamento del proceso disciplinario.



La Corte Constitucional, ya ha reconocido que puede afectarse el buen nombre e imagen con las publicaciones en redes sociales y esto puede aplicarse al ámbito laboral (sentencias T 145 de 2016 o T 1243 de 2018). Pueden darse incumplimientos, tales como: (i) vulneración al buen nombre e imagen del empleador y sus representantes, (ii) violaciones a las obligaciones de lealtad y buena fe con el empleador, (iii) vulneraciones a la obligación de confidencialidad que tenga el empleado, etc

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

- Recomendaciones -

La libertad de expresión y el derecho a la intimidad, tienen sus límites en los derechos de los demás. Y los límites relativos al honor y la imagen están siendo controvertidos en las redes sociales, que han llegado a la vida cotidiana sin un manual de instrucciones ni remedio a la falta de sentido común.

El acta mediante la cual se le entrega el computador, celular o aparato similar a los empleados, debe contener su destinación exclusiva para la prestación del servicio y la posibilidad de la empresa de revisar o auditar en cualquier momento los equipos.

Recomendable: Política de medios electrónicos y aún de uso de redes sociales y grupos de mensajería instantánea

Para utilizar información contenida en grupos de Whatsapp u otro sistema de mensajería instantánea o redes sociales, habrá que tenerse en cuenta la “**Expectativa de Privacidad**”, que pueda tener el empleado frente a las manifestaciones realizadas.

En caso de que se usen sistemas de vigilancia, se requiere la autorización de tratamiento, que puede conferirse, incluso, por **conductas inequívocas**.

Medios electrónicos y procedimiento disciplinario

- Recomendaciones -

Los datos personales obtenidos, deben manejarse con **razonabilidad** y según el principio de **circulación restringida**.

Aún en el ámbito tecnológico hay un espacio íntimo del empleado que escapa del control empresarial.

Cuando se trate de información sensible, como en ese caso, lo mejor es realizar un informe dando cuenta de los incumplimientos y garantizar que solo las personas estrictamente necesarias accedan a la información.

Son pautas que compartimos a partir de la experiencia, en el caso a caso, debe siempre **ponderarse** cuando choque el derecho a la privacidad y a la libertad de expresión del empleado con otras garantías fundamentales, como el buen nombre o la imagen del empleador u obligaciones como la de denuncia.

Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

Ley 1753 de 2015, artículo 67, segundo literal a) facultó al Gobierno Nacional para reglamentar el procedimiento de revisión periódica de la incapacidad por parte de la EPS al momento de calificación definitiva y las situaciones de abuso del derecho que generan la suspensión del pago de esas incapacidades.

Con base en dicha facultad, nace el decreto 1333 de 2018, que exclusivamente se refiere a las revisiones periódicas de las **incapacidades por enfermedad general de origen común por parte de la EPS** y situaciones de abuso del derecho que generan su suspensión.

Excluye: las incapacidades de origen laboral que son reconocidas por la EPS por diferencias en la determinación del origen, las incapacidades expedidas por la ARL.

Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

En este decreto, el Gobierno Nacional aprovechó para hacer algunas previsiones que vale la pena traer a colación, a saber:

Revisión periódica de la incapacidad

Plan integral de tratamiento, monitoreo y evaluación del proceso de rehabilitación del afiliado

Debe hacerse cada 60 días o menos según criterio del médico tratante

Debe hacerse constar en la HC del afiliado y reportarse a la AFP o EPS según corresponda

Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

Situaciones de abuso del derecho

Situación	Entidad / autoridad competente
1. Cuando se establezca por parte de la EPS , que el cotizante no ha seguido el tratamiento y terapias ordenadas por el médico tratante, no asista a las valoraciones, exámenes y controles o no cumpla con los procedimientos y recomendaciones necesarios para su rehabilitación en al menos el 30% de las situaciones descritas.	EPS
2. Cuando el cotizante no asista a los exámenes y valoraciones para determinar la pérdida de capacidad laboral. Puede ser denunciado por quien lo detecte y arrimar las pruebas	EPS
3. . Cuando se detecte que el cotizante busca el reconocimiento y pago de la incapacidad tanto en la EPS como en la ARL por la misma causa, generando un doble cobro al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Puede ser denunciado por quien lo detecte y arrimar las pruebas.	EPS
4. Cuando se detecte durante el tiempo de incapacidad que el cotizante se encuentra emprendiendo una actividad alterna que le impide su recuperación y de la cual deriva ingresos. Por denuncia del empleador	EPS

Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

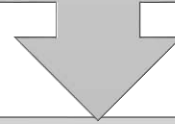
Situaciones de abuso del derecho

Situación	Entidad / autoridad competente
5. Cuando se detecte presunta alteración o posible fraude en alguna de las etapas del curso de la incapacidad.	Fiscalía General de la Nación
6. Cuando se detecte fraude al otorgar la certificación de incapacidad.	Fiscalía General de la Nación
7. Cuando se efectúen cobros al Sistema General de Seguridad Social en Salud con datos falsos.	Fiscalía General de la Nación
8. La comisión por parte del usuario de actos o conductas presuntamente contrarias a la ley relacionadas con su estado de salud.	Fiscalía General de la Nación

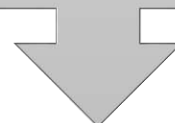
Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

Procedimiento administrativo en caso de abuso de competencia de la EPS

Comunicación al afiliado invitándole a pronunciarse: 5 días siguientes al conocimiento del hecho por la EPS.



Suscripción de acuerdo en el que el cotizante se comprometa a atender las órdenes prescritas, so pena de que se le suspenda el pago de las incapacidades: 3 días siguientes al recibo de la argumentación del afiliado



Informar de la suspensión al empleado si el afiliado no responde o es reincidente. Lo anterior, mientras se suscribe el acuerdo.

Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

Procedimiento administrativo en caso de abuso

En ningún caso, se suspende la prestación asistencial al afiliado que incurra en abuso

En caso de que la autoridad competente determine que existió un reconocimiento económico indebido (numerales 3, 4, 5 y 7) , la EPS deberá, en defensa de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud, efectuar el proceso de cobro respectivo al cotizante, a fin de obtener el reintegro de los recursos públicos.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADO EN RELACIÓN CON SU ESTADO DE SALUD

- **Código Sustantivo del Trabajo**

“**Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador.** Son obligaciones especiales del trabajador:

“8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales”

En nuestros RITs podríamos incluir la obligación específica para enfermedades de origen común.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADO EN RELACIÓN CON SU ESTADO DE SALUD

- **Decreto 1072 de 2015:**

“**Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores.** Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. **Procurar el cuidado integral de su salud;**
2. Suministrar **información clara, veraz y completa** sobre su estado de salud;
3. **Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;**
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;
5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST; y
6. **Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Abusos en las incapacidades médicas. Efectos del Decreto 1333 de 2018

En este decreto, el Gobierno Nacional aprovechó para hacer algunas previsiones que vale la pena traer a colación, a saber:

Prórroga de la incapacidad

Existe prórroga de la incapacidad derivada de enfermedad general de origen común, cuando se expide una incapacidad con posterioridad a la inicial, por (i) **la misma enfermedad o lesión** o (ii) por otra que tenga **relación directa** con esta, **así se trate de un código diferente CIE** (Clasificación Internacional de Enfermedades), (iii) siempre y cuando entre una y otra, **no haya interrupción mayor a 30 días.**

Recomendaciones prácticas relacionadas con la jornada familiar. Ley 1857 de 2017

Jornada Familiar (Ley 1857 de 2017)

Artículo 3°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. ...

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Jornada Familiar (Ley 1857 de 2017)

Una jornada semestral

Objeto Principal

Que los empleados compartan con su familia en un espacio que suministre el empleador o en uno gestionado ante la CCF. El empleador solo tiene obligaciones de **FACILITAR, GESTIONAR O PROMOVER**



Subsidiariamente

Que se le otorgue un día libre sin afectar los días de descanso, para lo cual pueden acordar un horario complementario.

1. ¿Cuando el empleador gestione, promueve o facilite el espacio para efectuar la jornada familiar, se exige que dicho espacio familiar coincida con la jornada laboral?

No se exige legalmente, lo que implica que podrá hacerse aún en un día de descanso obligatorio. Pero, se itera, la empresa deberá gestionar la actividad, brindar los mecanismos para que se de la jornada familiar, lo que no sucede cuando lo que se otorga es un día libre sin la realización de actividad familiar alguna.

Jornada Familiar (Ley 1857 de 2017)

Por el contrario, **en el segundo supuesto, esto es, cuando se da el día libre de manera supletoria**, por no haberse ofrecido el espacio con la familia, la norma precisa, que ese día libre no puede coincidir con el día de descanso obligatorio. Es decir, si no hay un mecanismo que permita al empleado compartir con su familia brindado por la empresa, entonces se debe otorgar un día que ineludiblemente debe ser hábil.

En este caso exclusivamente se permite la compensación de dicho día con tiempo adicional en otros días laborables.

Jornada Familiar (Ley 1857 de 2017)

No obstante, la norma puede derivar otras interpretaciones, tales como que en ninguno de los dos supuestos del párrafo 3o, la jornada familiar pueda coincidir con el domingo, habida cuenta que la misma fue creada, en consonancia con el artículo 3, para buscar flexibilizar la jornada de trabajo en pro del acercamiento de los trabajadores con sus familias, por lo que no tiene sentido que el día de la familia sean los días de descanso obligatorios en los que ya el trabajador comparte con su familia,

La exégesis de la norma no hace la precisión, como si lo distingue en el día libre de jornada familiar, luego no sería correcto que las autoridades administrativas sancionen por tal hecho.

2. ¿Se pueden acumular los días de jornada familiar en un solo semestre?

No es posible legalmente, pues la norma indica que es un día por semestre, lo que no eximirá al empleador de su cumplimiento en el semestre que no la otorgó.

3. Si hay días de fiesta o de descanso establecidos convencionalmente, ¿pueden ser estos tomados como de jornada familiar?

No, a menos que sea acordado de esta forma en la respectiva Convención o Pacto Colectivo.

4. ¿Si existen trabajadores que por estar incapacitados, suspendidos, en licencia o en vacaciones no disfrutaron de la jornada colectivamente establecida por la empresa, debe reprogramarse para cada uno de ellos?

Consideramos que no debe reprogramarse para estos trabajadores, la jornada familiar si esta se estipula colectivamente. Sería entonces una obligación casi imposible entre mayor sea el número de empleados.

5. El trabajo compensatorio que puede acordarse por el otorgamiento de la jornada como día libre, debe ser pagado como hora extra?

*ARTICULO 178. SUSPENSION DEL TRABAJO EN OTROS días DE FIESTA. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No esta obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. **Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.***

Jornada Familiar (Ley 1857 de 2017)

- Recomendaciones -

Para acreditar el cumplimiento de la obligación, recomendamos:

Debe quedar un registro de la jornada familiar de los asistentes, de la fecha y hora y lugar en caso de que la jornada se otorgue a través de un espacio físico.

Informar previamente a la ARL de su realización para activar cobertura en caso de accidente, si la jornada se otorga en actividades organizadas por la compañía

En caso de que no se pueda dar el espacio físico, sino que se otorgue el espacio de tiempo, el acuerdo de su compensación (si es voluntad de la empresa) debe quedar por escrito firmado por trabajador y empleador.

Registro Único de Trabajadores Extranjeros: Una nueva obligación para las empresas

Nueva obligación para las empresas que tengan trabajadores extranjeros

El Ministerio del Trabajo, en la resolución 4386 del 9 de octubre de 2018, creó e implementó el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia – RUTEC-. El registro, tiene como finalidad facilitar al gobierno la obtención de la información sobre la inmigración laboral en el país y aplica para todas las entidades públicas y privadas.

En este sentido, las empresas deberán registrar a sus trabajadores extranjeros en dicho registro, siguiendo lo dispuesto en el “*Manual de Ingreso al Módulo RUTEC*”, que hace parte integral de la resolución. En concreto, las compañías deberán ingresar información básica del trabajador extranjero lo que permitirá al Ministerio tener un control sobre el flujo de empleados foráneos en Colombia.

Nueva obligación para las empresas que tengan trabajadores extranjeros

¿Cuáles son los plazos para cumplir con registro?

La resolución indica que **el registro deberá realizarse dentro de los 120 días calendario siguientes a la contratación o vinculación del extranjero**

Para aquellas empresas que al momento de la entrada en vigencia de la norma ya contaran con personal de este tipo, deberán registrarlo **dentro de los 120 días calendario siguientes a la expedición de la misma (9 de octubre de 2018).**

Nueva obligación para las empresas que tengan trabajadores extranjeros

¿Cuáles son las obligaciones relativas a la actualización del registro?

Las empresas deberán actualizar el registro cuando: (i) finalice la vinculación del trabajador extranjero, (ii) cuando haya un cambio en la actividad económica del mismo o (iii) cuando este cambie de residencia. Para esto tendrán un **plazo de 30 días calendario siguientes al evento** que genere la novedad a reportar.

El cumplimiento de estas obligaciones está sometido a la vigilancia y control del Ministerio del Trabajo, por lo que es sumamente importante cumplir con lo dispuesto en la resolución para evitar posibles sanciones por parte de este, que pueden ascender hasta los 5.000 salarios mínimos.

Como colofón, recomendamos a las empresas seguir lo establecido en el Manual de Ingreso, que realmente es sumamente claro y explícito, con respecto a los pasos a seguir para cumplir con el trámite.

Nueva obligación para las empresas que tengan trabajadores extranjeros

Un registro independiente al SIRE

Es independiente al registro que tiene que hacerse en el SIRE, un aplicativo de Migración Colombia, donde también deben registrarse a los extranjeros, pero que es mucho más amplio que el RUTEC, que además es manejado directamente por el Ministerio del Trabajo.

Mientras en el SIRE el registro debe hacerse por cualquier clase de vinculación, por ejemplo, hospedaje o alojamiento, relación académica y actividades de contratación, admisión o empleo, el **RUTEC está dirigido específicamente para trabajadores dependientes o independientes**

Por lo tanto, las empresas deberán cumplir con ambas obligaciones, que no son incompatibles ni excluyentes.



ACRIP | JUNTOS,
VALLE DEL CAUCA
Y SUROCCIDENTE

¡SOMOS MÁS!

a c r i p v a l l e . o r g

CH | CHAPMAN & ASOCIADOS
A B O G A D O S

GRACIAS