



GONZÁLEZ PÁEZ  
ABOGADOS

30 DE JUNIO DE 2023  
BOLETÍN JURÍDICO Nº 16

# BOLETÍN DE ACTUALIZACIÓN JURÍDICA Nº 16

---

DIRIGIDO ESPECIALMENTE A  
ENTIDADES DEL SECTOR SALUD

GONZALEZ PAEZ ABOGADOS  
LIDERANDO EL ASESORAMIENTO  
JURÍDICO INSTITUCIONAL EN SALUD

[WWW.GONZALEZPAEZABOGADOS.CO](http://WWW.GONZALEZPAEZABOGADOS.CO)

+ (57) 324 - 646 - 70 - 69

## BOLETÍN JURÍDICO N°16

30 DE JUNIO 2023

### TABLA DE CONTENIDO

<b>1. El Ministerio de Salud y Protección Social adopta Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de los trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales. (Resolución 978, 2023) .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Mediante comunicado se ordenó intervención forzosa administrativa de la EPS Savia Salud. (Superintendencia Nacional de Salud, 2023) .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Mediante proyecto de resolución se pretende realizar cambios en la contratación de servicios de Salud. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023).....</b>	<b>4</b>
<b>4. Corte Constitucional redujo el número de semanas de cotización para que las mujeres accedan a la pensión de vejez con 1000 semanas cotizadas. (Sentencia C – 197, 2023).....</b>	<b>5</b>
<b>5. Se reduce la jornada laboral en Colombia, los cambios entrarán en vigencia a partir del 15 de julio del presente año. (Ley 2101 de 2021).....</b>	<b>6</b>
<b>6. Se establece el uso obligatorio del tapabocas y se mencionan las medidas de autocuidado por parte del ministerio de salud y protección social. (Resolución 555, 2023) .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Orden Judicial de reintegro: La exigencia al trabajador de exámenes y procedimientos previos para cumplir la orden no configura la existencia de despido indirecto. Así lo dispone la Corte Suprema de Justicia. (SL 3524 - 2022).....</b>	<b>8</b>

## **BOLETÍN DE ACTUALIZACIÓN JURÍDICA**

### **GONZALEZ PAEZ ABOGADOS S.A.S.**

#### **1. El Ministerio de Salud y Protección Social adopta Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de los trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales. (Resolución 978, 2023)**

La presente resolución tiene como objetivo adoptar el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades de los trabajadores dependientes, independientes y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, contenido que se encontrará en el Anexo Técnico No. 1 que hace parte integral de la presente resolución y que incluye el instructivo para su diligenciamiento, por tanto, invitamos a que lo conozcan para que logren entenderlo y tener dominio del mismo.

Cabe mencionar, que este formulario ya fue creado en un primer momento mediante la Resolución 881 de 2021 y posteriormente la Ley 2121 de 2021, incorporó, en el artículo 3, literal a) la conceptualización del trabajo remoto, mencionando que es una nueva forma de ejecutar el ya conocido contrato de trabajo, y que adicionalmente debe ser de total voluntad de las partes y puede ser desarrollada por medio de las actuales tecnologías u otros medios que permitan desempeñar de manera eficiente la labor para la que fue contratado(a) de manera remota. Esta situación indiscutiblemente implica una vinculación laboral en la que se reconozcan los derechos y garantías derivados de un contrato de trabajo.

Por ello y de acuerdo a los cambios que ha tenido la normativa citada, es necesario adoptar un nuevo formulario único de afiliación y reporte de novedades de trabajadores, contratistas y estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales hoy vigente, con el fin de incorporar tales cambios y en consecuencia, derogar la Resolución 881 de 2021.

Este nuevo cambio es de gran importancia y conocimiento específicamente para las administradoras de riesgos laborales, a los aportantes obligatorios y voluntarios al Sistema General de Riesgos Laborales, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas normales superiores, a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantes, entidades del Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta y a las entidades o personas naturales contratantes que suscriban convenios o contratos para la modalidad de trabajo penitenciario indirecto.

En dicho formulario se encontrarán campos adicionales sobre los afiliados cotizantes (dependiente, dependiente trabajador en tiempo parcial con varios empleadores, independiente, independiente voluntario a riesgos laborales, trabajador penitenciario indirecto, estudiante, voluntario en primera respuesta); códigos para los tipos de estudiantes (aprendices en etapa productiva, estudiantes de posgrado en salud y residentes, estudiantes aporte solo a riesgos laborales, estudiantes de prácticas laborales en el sector público, estudiantes régimen especial Ley 789/2002). En este sentido, invitamos a que dichas entidades, lean y conozcan la presente resolución ya que en la misma se encuentra el instructivo para el debido diligenciamiento.

#### **2. Mediante comunicado se ordenó intervención forzosa administrativa de la EPS Savia Salud. (Superintendencia Nacional de Salud, 2023)**

La decisión tomada por la Superintendencia Nacional de Salud se da luego de seis años en los que la EPS Savia Salud no ha cumplido con las ordenes establecidas por la Super Salud para mejorar sus indicadores financieros, técnicos-científicos, administrativos y legales. La EPS también ha incumplido con los objetivos, estándares e indicadores establecidos para la cobertura y gestión de riesgos en salud para el programa ampliado de inmunizaciones, detección de cáncer cervical y de mama, y detección de alteraciones durante el embarazo.

Desde enero de 2022 y hasta marzo de este año, Savia Salud registró más de 48 mil reclamaciones, de las cuales, 34% corresponden a suplicas de riesgo de vida. Así mismo, la EPS evidenció el incremento en un 70% de las tutelas entre la comparación del primer trimestre del 2022 con el mismo periodo del 2023, siendo el acceso a los servicios de salud la principal barrera de atención. En ese mismo orden de ideas, el informe del equipo de la **Supersalud detalló un total de 3.857 tutelas contra la EPS, de estas, el 93% estaban relacionadas con la falta de oportunidad para la programación de consultas médicas especializadas**, lo que implica la afectación del derecho a la salud de los afiliados.

Frente a las condiciones financieras y de solvencia, se estableció que la EPS incumple con los indicadores de capital mínimo, patrimonio adecuado y reservas técnicas. El pasivo de Savia Salud asciende a 793.233 millones de pesos, de los cuales, **97% representa las deudas con su red prestadora de servicios de salud**, y según la Supersalud nuevamente se observa el incumplimiento de las órdenes financieras de la prórroga centradas en el plan de pagos a la red de prestadores y proveedores de tecnologías en salud y del recaudo efectivo de las cuentas por cobrar.

Por último, la Supersalud ordenó al agente especial interventor designado, Edwin Carlos Rodríguez Villamizar presentar un plan de trabajo, en los siguientes 30 días, que incluya las estrategias necesarias que garanticen la continuidad y el mejoramiento cuanto antes de la prestación de los servicios de salud a la población afiliada en procura del respeto del derecho a la salud de estas personas, y el funcionamiento de la EPS de acuerdo con la normatividad vigente en el sistema de salud.

### **3. Mediante proyecto de resolución se pretende realizar cambios en la contratación de servicios de Salud. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2023)**

Es valido recordar que la prestación de servicios de salud y para la contratación de tecnologías, las diferentes entidades e instituciones deben contar con unos requisitos o parámetros en los que se incluye la caracterización poblacional, el análisis de la situación en salud, información adicional que se requiera para que los Prestadores de Servicios de Salud – PSS y los Proveedores de Tecnologías en Salud – PTS identifiquen las condiciones de salud de la población que será atendida. De esta manera entonces, la modalidad de pago a convenir y la especificación de los reportes de obligatorio cumplimiento que aplique al objeto contractual, así como los procesos de entrega.

De este modo, el presente proyecto de resolución busca establecer los parámetros o etapas, términos y mecanismos de envío de información que deberán ser adoptados entre las Entidades Responsables de Pago, los Prestadores de Servicios de Salud y los Proveedores de Tecnologías en Salud, así como los mecanismos de ejecución, seguimiento y ajuste a los acuerdos de voluntades celebrados entre estos, cuando aplique.

También, pretende adoptar anexos que hacen parte del presente acto administrativo, como lo es: Anexo Técnico No. 1. Soportes de cobro, Anexo Técnico No. 2. Envío y recepción de los soportes de cobro, Anexo Técnico No. 3. Manual único de devoluciones, glosas y respuestas, Anexo Técnico No. 4 Actualización de datos de contacto, solicitud y respuesta de autorizaciones, referencia y contrarreferencia e informe de atención de urgencias y Anexo Técnico No. 5. Disposición de la información a la persona.

A su vez, el presente proyecto también dentro de los acuerdos de voluntades se deberá plasmar las condiciones para la contratación de intervenciones colectivas e individuales, en las que cada una este debidamente diferenciada. Asimismo, se deben definir las metas, umbrales o rangos que hacen parte de los indicadores establecidos en estos contratos para llevar a cabo el seguimiento y verificar el cumplimiento. Como mínimo, los indicadores tendrán que cumplir con estos requisitos:

- La línea de base de los indicadores pactados y los avances en la gestión durante el término ejecutado, incluyendo los términos de las prórrogas o renovaciones automáticas. Así como, la caracterización de la población o el análisis de situación en salud.
- Tener como base la normativa y los lineamientos técnicos que el Ministerio de Salud haya establecido, cuando los servicios y tecnologías en salud correspondan al cumplimiento de objetivos del país, políticas públicas, acuerdos y tratados internacionales o similares, o en su defecto; lo pactado, deberá fundamentarse en la mejor evidencia científica, técnica y administrativa disponible.
- Deberá definirse progresividad en el cumplimiento de los indicadores teniendo en cuenta la línea de base, el tiempo definido para el logro final de los mismos y los avances realizados en caso de prórrogas o renovaciones automáticas. La evaluación de la progresividad deberá realizarse con la periodicidad de seguimiento que se haya definido en el acuerdo de voluntades, que no podrá ser mayor a un periodo de 4 meses.
- Los indicadores pactados deberán tener como eje de medición de la resolución y satisfacción de las necesidades de salud de la persona y la población y no solo la frecuencia en la prestación de servicios y tecnologías en salud.

Adicionalmente, encontramos como uno de los puntos relevantes del presente proyecto tiene que ver con la auditoría de cuentas médicas, procedimiento que se realizará de acuerdo a lo plasmado en el anexo técnico 1 y 3 que se encuentran en la presente resolución. Finalmente se menciona que, la responsabilidad de llevar a cabo la auditoría de las cuentas médicas es de las Entidades Responsables de Pago. En caso de que se contrate dicho proceso con un tercero éste deberá atender en su integridad lo establecido en el presente acto administrativo y lo dispuesto en el acuerdo de voluntades.

#### **4. Corte Constitucional redujo el número de semanas de cotización para que las mujeres accedan a la pensión de vejez con 1000 semanas cotizadas. (Sentencia C – 197, 2023)**

Mediante sentencia C-197 de 2023 la sala plena de la Corte Constitucional resolvió demanda en instaurada en contra de un apartado del artículo 9° de la Ley 797 de 2003. Para la parte demandante la norma desconocía el derecho que tienen las mujeres a obtener una protección especial en el ámbito de la seguridad social, a fin de garantizarles igualdad material en el acceso a la pensión de vejez.

Para la corte fue necesario plasmar el siguiente interrogante, ¿establecer un requisito uniforme de tiempo de cotización para hombres y mujeres, con el fin de acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media, quebrantaba los artículos 13 (igualdad), 43 (protección a la mujer y, en especial, a la cabeza de familia) y 48 (seguridad social) de la Constitución Política?

Para ello, la sala realiza un estudio de lo dispuesto en la norma, y resalta que es desproporcional e inconstitucional exigirles a las mujeres el mismo tiempo de semanas de cotización que a los hombres. Manifiesta, además, que si bien ha habido avances para reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres no ha sido suficientes, especialmente porque se debe garantizar la autonomía en la mujer y en especial a las que son adultas mayores. Por tanto, al aplicarse un trato idéntico para los hombres y para las mujeres, se está ignorando que cada grupo enfrenta diferentes situaciones de trabajo y de seguridad social. Este argumento la corte lo fundamenta en los diferentes factores que deben lidiar las mujeres, como lo son: la informalidad, la discriminación en el ámbito laboral y la invisibilidad del trabajo no remunerado en la economía del cuidado, estos factores son mayoritariamente ejercidos por las mujeres y en consecuencia ocasionan una deficiencia estructural que impide realizar adecuadas condiciones de justicia material para aquellas.

Sin embargo, la corte no ignora que, aunque la norma buscó mejorar las condiciones financieras del régimen de prima media, a fin de garantizar el principio de sostenibilidad financiera del sistema pensional, esto generó un impacto desproporcional en los derechos de las mujeres, puntualmente en la garantía de su autonomía e independencia económica en la vejez.

De esta manera la sala plena de la Corte Constitucional hace un llamado al congreso para que este defina y establezca un régimen que pueda garantizar a las mujeres el acceso efectivo al derecho a la pensión de vejez, a la dignidad humana, a la igualdad, a la seguridad social, a la pensión, al mínimo vital y a obtener una protección especial en el ámbito laboral y de la seguridad social.

Finalmente, establece que, si en dos años no se ha dispuesto dicho régimen, los efectos de la presente decisión se aplicaran a partir del 1 de enero de 2026, determinando que las semanas mínimas de cotización para que las mujeres accedan a la pensión de vejez en el régimen de prima media se disminuirá 50 semanas para el 2026 e irá disminuyendo gradualmente desde el 1 de enero de 2017 a 25 semanas cada año, hasta que se logre alcanzar las mil semanas.

#### **5. Se reduce la jornada laboral en Colombia, los cambios entrarán en vigencia a partir del 15 de julio del presente año. (Ley 2101 de 2021)**

La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores. Ahora bien, los cambios de Ley en cuestión empiezan a regir dos (2) años a partir de su entrada en vigencia, tenemos entonces que desde 15 de Julio del presente año se reducirá a una (1) hora de la jornada laboral semanal quedando en 47 horas semanales.

La ley pretende reducir gradualmente la jornada laboral hasta 42 horas semanales, implementándolo así:

*“Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.*

*Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.*

*A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley.*

*Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.”*

Por otra parte, la Ley establece en que caso no aplicará las modificaciones de la jornada laboral, estableciendo:

*“a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.*

*b) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;*

*En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.*

*c) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.”*

Finalmente, recordemos que el propósito de esta Ley es fortalecer la productividad laboral y soluciones a las problemáticas estructurales del mercado laboral. Así mismo, que los trabajadores pueda disponer mas de su tiempo y así compartir mas con su familia, aumentando así la calidad de vida de los trabajadores.

## **6. Se establece el uso obligatorio del tapabocas y se mencionan las medidas de autocuidado por parte del ministerio de salud y protección social. (Resolución 555, 2023)**

El ministerio de salud y protección social decidió en la presente resolución que se debía implementar el uso del tapabocas para ingresar a todas las instituciones prestadoras de servicios de salud y hogares geriátricos. Asimismo, el uso para aquellas personas de 60 años en adelante o aquellas con comorbilidades e inmunosupresión, y aquellas que presentan síntomas respiratorios.

Esta decisión fue fundamentada gracias a la última actualización epidemiológica de COVID-19 de la OMS publicada a nivel mundial el 26 de marzo de 2023, notificando que, en el periodo comprendido entre el 27 de febrero a 26 de marzo de 2023, se han notificado al menos 3.6 millones nuevos casos y 25.000 muertes por dicha enfermedad.

Sin embargo, en Colombia la incidencia de la pandemia ha presentado un descenso progresivo, presentando para la semana 12 de 2023 158 defunciones, para este mismo periodo los años atendieron la cifra era muchísimo mas elevada, por ejemplo, en el 2022 se registraron 8.300 defunciones, una cifra bastante alarmante, que, en comparación con la cifra actual puede evidenciar un gran descenso en los casos de COVID-19. Ahora bien, el Plan Nacional de vacunación alcanzo coberturas hasta del 74,3%. Gracias a esto y la amplia oferta sanitaria en los territorios y la incrementación de la cobertura de vacunación, se ha logrado disminuir la presión de servicios de salud por COVID 19, se ha reducido la tasa de mortalidad y la velocidad de transmisión.

Por ello, el Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional sobre COVID-19 de la OMS del 27 de enero de 2023 concluyó que el SARS-CoV-2 continúa siendo una Emergencia de Salud Pública Internacional, a su vez, no recomienda exigir pruebas de cribado/tamizaje ni certificados de vacunación contra COVID-19 para los viajeros internacionales como requisito de entrada o salida y señala que se puede flexibilizar la medida sanitaria del uso de mascarilla facial y el distanciamiento social en los puntos de entrada al país. Finalmente, se estipula que solo es necesario mantener las medidas de autocuidado para el control sanitario para el ingreso al país de viajeros internacionales y el uso obligatorio de tapabocas para ingresar a instituciones de salud, hospitales, clínicas y hogares geriátricos.

**7. Orden Judicial de reintegro: La exigencia al trabajador de exámenes y procedimientos previos para cumplir la orden no configura la existencia de despido indirecto. Así lo dispone la Corte Suprema de Justicia. (SL 3524 - 2022)**

La Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, mediante sentencia 3524 – 2022 resuelve recurso de casación interpuesto contra BAVARIA S.A. El fundamento inicial de la controversia consiste en la petición por parte del accionante que se declare la existencia de un contrato de trabajo, finalizado por despido indirecto. Recordemos que el despido indirecto se configura cuando un trabajador se siente en la obligación de renunciar, por diferentes factores, como lo son: el no pago de salario, prestaciones sociales, o cuando simplemente se desmejoran las condiciones de trabajo.

En este caso en particular el accionante recurre a la figura de despido indirecto, luego de que, por orden judicial impartida por el juzgado Noveno de Descongestión Laboral del Circuito de Bogotá se ordenará el reintegro del demandante a su antiguo trabajo, en el mismo puesto y con las mismas condiciones, en razón a que este había sido despedido años atrás sin justa causa. Dicha orden fue emitida el 30 de noviembre de 2009 y hasta el 30 de agosto del 2017 fue acatada por la parte demandada en comunicación vía correo electrónico, en el mismo, se informaba el reintegro al accionante y se le solicitaba la realización de una serie de exámenes médicos. Esto configuro para el demandante un total despropósito y decidió renunciar a dicho reintegro, para lo que, adujo la figura de despido indirecto.

En este punto entra la corte analizar la pertinencia de los exámenes médicos que le son solicitados a las personas que se reintegran o iniciaran labores en determinada empresa. Luego, de un análisis por parte de la Sala de Casación Laboral, ésta argumenta y aduce que la exigencia de exámenes médicos no configura un mecanismo dilatorio, aun cuando no se trate de un nuevo vinculo contractual, estos controles son necesarios y apropiados, así lo dispone el artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, dice:

**Artículo 348. Medidas de higiene y seguridad:** *Todo {empleador} o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.*





De tal modo que es imperante verificar las condiciones físicas y mentales para corroborar que la persona este apto para ejecutar las actividades que realizaba antes del despido o para verificar si debe ser reubicado y en su defecto garantizar que labora en condiciones de bienestar y conforme a su estado de salud. Por tanto, tenemos entonces que la orden por parte del empleador de realizarse exámenes previos no constituye una razón para alegar despido indirecto, dado que es una información que se considera necesaria para el empleador y en especial cuando se trata de un reintegro en el que ha transcurrido un largo periodo.



## BIBLIOGRAFÍA

- 1) Congreso de la Republica. (s.f.). Ley 2101 de 2021. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>
- 2) Corte Constitucional. (s.f.). Sentencia C-197 de 2023. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?Corte-declara-inconstitucional-la-exigencia-de-1300-semanas-de-cotizaci%C3%B3n-para-que-las-mujeres-obtengan-la-pensi%C3%B3n-de-vejez-9515>
- 3) Corte Suprema de Justicia. (s.f.). SL 3524-2022. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/90326.pdf>
- 4) Ministerio de Salud y Protección Social. (20 de Junio de 2023). *Resolución 978*. Bogotá. Obtenido de [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20978%20de%202023.pdf](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%20978%20de%202023.pdf)
- 5) Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). Obtenido de <https://consultorsalud.com/wp-content/uploads/2023/06/Cambios-contratacion-salud-Derogatorio-Res.-3047-de-2008.pdf>
- 6) Ministerio de salud y protección social. (s.f.). Resolución 555 de 2023. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-555-de-2023.pdf>
- 7) Superintendencia Nacional de Salud. (Junio de 2023). Intervención forzosa administrativa de la EPS Savia Salud. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Supersalud\\_ordena\\_intervencion\\_forzosa\\_Savia\\_Salud.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Supersalud_ordena_intervencion_forzosa_Savia_Salud.pdf)



GONZÁLEZ PÁEZ  
ABOGADOS



**AMPLÍE ESTA Y MUCHA MÁS INFORMACIÓN  
EN LOS SIGUIENTES ENLACES**

**Correo electrónico**

[juridica@gonzalezpaezabogados.co](mailto:juridica@gonzalezpaezabogados.co)

**Página Web**

[www.gonzalezpaezabogados.co](http://www.gonzalezpaezabogados.co)

[www.asesoriajuridicadeips.com](http://www.asesoriajuridicadeips.com)



**Instagram - Facebook - Twitter**

**@gonzalezpaezabogados**



**Agende una consulta**