

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO DIECISÉIS CIVIL DEL CIRCUITO
Bogotá DC, seis (6) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Expediente: 2022-00388-01

Procede el Despacho a resolver la impugnación al fallo de tutela formulada por AIMAR ANDRÉS PEÑA GONZÁLEZ contra la sentencia de 25 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado 39 Municipal de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, dentro de la acción instaurada contra la compañía CAJAS METÁLICAS MODEVER EM SAS, dentro de la que fueron vinculados Salud Total EPS, ARL Suramericana SA y la IPS Unidad Médica Rionegro SAS.

I. ANTECEDENTES

1.- El accionante identificado con la cédula de ciudadanía N°80.127.853, en salvaguarda de sus derechos fundamentales, pretende la protección a la vida, salud, integridad personal, trabajo, seguridad social, igualdad, mínimo vital y dignidad humana y en consecuencia, se declare la ineficacia del cese o terminación del contrato de trabajo, el reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de salarios e indemnizaciones que correspondan.

2.- La solicitud de amparo fue respaldada por los siguientes hechos:

Que se trata de una persona de 43 años de edad, que celebró con su empleador CAJAS METÁLICAS MODEVER EM SAS, contrato de trabajo a un (1) año, desde el 1º de marzo de 2016 hasta el último terminado el 28 de febrero de 2022, devengando el salario mínimo en el cargo de operario polos.

Que desde 2018 viene padeciendo una serie de patologías de las que hay duda respecto del origen: laboral o común (*trastorno disco lumbar que generan dolor de espalda, y trastorno de urología*), a pesar de la anotación en la historia clínica del 2 de octubre de 2021, que refiere a enfermedad profesional, dicha situación ha dado lugar a recomendaciones médicas tendientes a cambios en el ambiente laboral,

cargar menor peso, efectuar pausas y no estar mucho tiempo de pie, entre otras.

Que dicha condición médica es conocida por el empleador, amén de las campañas de salud que se practican al interior de la empresa, amén de las cuales se han evidenciado las patologías y dolencias, adoptando los cambios necesarios para el desarrollo de la labor.

Que fue cesado su contrato de trabajo, aparentemente por el cumplimiento del término del contrato fijo, sin tener en consideración su estado médico, su condición de debilidad manifiesta y la consecuente estabilidad laboral reforzada.

Que no cuenta con otros medios para la manutención propia y de su grupo familiar, además de carecer de seguridad social estable. Además, que a raíz de las enfermedades padecidas, tiene citas programadas para el 25 de abril y 19 de julio del año que avanza, para continuar con el tratamiento médico respectivo.

LA SENTENCIA DE PRIMER GRADO

El señor Juez 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá denegó el amparo deprecado, tras citar jurisprudencia relacionada con el principio de subsidiariedad y de estabilidad laboral reforzada, así como de la normatividad relacionada con el tema bajo estudio para concluir que el cese del contrato de trabajo no constituyó discriminación relacionada con el estado de salud del entonces trabajador, sino a la causal objetiva: cumplimiento del término del contrato.

Recabó en la manifestación de la ARL Sura en relación con la ausencia de antecedentes de contingencia laboral, y porque esa aseguradora no ha sido notificada por otras entidades de la existencia de enfermedad profesional, por lo que, señala, que se debe asumir que las patologías tienen origen común, mientras no exista concepto contrario de conformidad con el artículo 12 del Decreto 1295 de 1994, por lo que al momento del despido no se verificó la existencia o notificación de enfermedad surgida de la actividad encomendada. Adujo en igual sentido, que para el momento del cese contractual, no gozaba el trabajador de incapacidades que dieran muestra de debilidad manifiesta por no poder desarrollar su trabajo de las que hubiese tenido conocimiento la sociedad demandada, por lo que no era posible concluir que la dimisión requiriera de autorización del Ministerio de Trabajo, además porque no se probó la existencia de un perjuicio irremediable.

Finalmente, añadió que bajo el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, las garantías de estabilidad laboral no surgen por cualquier tipo

de patología, sino por enfermedades graves conocidas por el empleador y con base en dicha condición médica cesar el vínculo laboral, sin la autorización de la autoridad de trabajo, aspecto que, indicó, brillan por su ausencia.

IMPUGNACIÓN DEL FALLO DE TUTELA

El promotor de la acción, inconforme con la decisión, impugnó oportunamente la misma e indicó que la decisión desconoce todos los medios de prueba aportados en el trámite surtido. Que para el momento del despido se adelantan diversas citas para el tratamiento de sus enfermedades, lo que evidencia en su favor la existencia de debilidad manifiesta y la presencia de la garantía de estabilidad laboral.

Trajo a colación la Ley 361 de 1997, para destacar los eventos en que hay lugar a proteger la garantía de estabilidad laboral, y citó jurisprudencia alusiva a aspectos como la no necesidad de calificación previa o el establecimiento del origen de la enfermedad para que proceda la protección, así como pronunciamiento que enfatiza en la presunción de despido discriminatorio cuando hay de por medio afectaciones en la salud del trabajador.

II. CONSIDERACIONES

1. Acorde con las pretensiones formuladas por el actor, los problemas jurídicos que surgen se resumen en: *i)* establecer si en el presente caso es procedente la acción de tutela para la defensa de los derechos reclamados por el accionante, y en caso afirmativo, *ii)* determinar si el fallo de primer grado se ajusta o no a los precedentes constitucionales y a partir de allí adoptar la decisión que corresponda.

2. El artículo 86 de la Constitución Política ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, la cual, no tiene una finalidad distinta a la de buscar la protección de derechos de rango superior cuando éstos se puedan ver lesionados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que impliquen su desconocimiento o trasgresión.

En la Sentencia T-151 de 2017 se indicó que: *“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se*

encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra.”.

Bajo el citado pronunciamiento del Alto Tribunal Constitucional se despeja el primer problema jurídico planteado, y es el de la procedencia de la acción de tutela para abordar el estudio de la situación surgida entre el accionante y su empleador, fallada en primera instancia por el Juzgado 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, comoquiera que están en juego diversas garantías de orden constitucional, unas cuyos efectos ya se vislumbran y otras en eventual riesgo de ser vulneradas.

Así las cosas, se enfoca el Despacho en analizar si el fallo de primera instancia encuentra armonía con la posición de la Corte Constitucional en relación con los temas que han de abordarse para decidir el asunto.

En la misma decisión antes citada (Sentencia T-151 de 2017), se precisó que circunstancias como: *“i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) el hecho de no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta.”*

En el presente caso, la relación laboral entre la sociedad Cajas Metálicas Modever E.M. S.A.S. y el actor Peña González cesó el 28 de febrero de 2022, aparentemente por el cumplimiento del término del contrato a término fijo celebrado entre las partes; sin embargo, los efectos de la terminación del contrato evidencian, a partir del 1º de marzo del año en curso, el estado de debilidad manifiesta en cabeza del accionante, amén de lo enunciado en el párrafo anterior.

Además, se corrobora que, en el presente caso, la acción de tutela no cobija un carácter subsidiario, sino un mecanismo de protección principal, como ha establecido el órgano de cierre que en Sentencia T-317 de 2017 afirmó que: *“en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal.”.*

Aclarado lo anterior, debe recordarse que en el presente caso el accionante es una persona de 43 años de edad, que sin que se haya

demostrado otro, el único sustento se derivaba del trabajo que desarrollaba en la sociedad demandada, devengando el salario mínimo hasta el 28 de febrero hogaño en que culminó el vínculo laboral, sin que se tuviese en cuenta que se encontraba en estado de debilidad manifiesta a raíz del deterioro de su estado de salud, pues mediaban conceptos médicos consignados en su historia clínica que advertían la presencia de patologías que a la fecha, inclusive, son objeto de tratamiento médico y tiene citas médicas pendientes para continuar con la atención profesional que requiere, situación conocida por el empleador, pues no solamente se ha valorado al paciente en organismos externos a la empresa, sino que en las propias instalaciones de la compañía o por disposición de ésta, se adelantaron revisiones médicas a los empleados, dentro de las que se ratificó las dolencias padecidas por el actor.

El cese de la actividad laboral en los términos esbozados agrava la situación de debilidad manifiesta, al no contar el actor con los ingresos necesarios para solventar sus gastos personales y aquellos médicos que pueda demandar el tratamiento de las enfermedades que padece.

En Sentencia T-52 de 2020, señaló la Corte que *“la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.”* Subrayado por el Despacho.

En la misma vía, sabiendo en qué consiste la debilidad manifiesta y en qué casos puede presentarse, es necesario precisar que en eventos en que se verifica el despido de un trabajador que se encuentra en medio de un tratamiento médico, sin autorización del inspector de trabajo, se constituye la presunción de desvinculación laboral discriminatoria, situación en la cual se invierte la carga de la prueba y deberá el empleador demostrar que el cese contractual tuvo motivos distintos, según indicó la Corte Constitucional en Sentencia T-320 de 2016.

En el caso que nos ocupa, existe aparentemente una causa objetiva para la terminación del contrato laboral del demandante en febrero de 2022, y es el cumplimiento del contrato a término fijo celebrado entre las partes un año antes, no obstante, esa posible causal objetiva se derrumba con el estado de salud y tratamiento médico del actor Peña González, además porque el vínculo duró cerca de seis años, lo que da lugar a presumir además que es una labor constante al interior de la empresa, y así como se renovó cinco veces, podía el contrato ser objeto de siquiera una prórroga o renovación más

y no ser terminado cuando mediaban la aludidas condiciones médicas del entonces trabajador y ahora accionante.

Paralelamente, no puede dejarse de lado, con base en repetidos pronunciamientos de la Corte Constitucional, para el caso la Sentencia T-375 de 2018, que *“El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.”*, perjuicio que se vislumbra dadas las condiciones que aquejaban al trabajador actor para el preciso momento en que se verificó el despido de la actividad laboral.

Bajo este marco, se evidencia que el fallo de primera instancia no abordó el asunto con base en la amplia gama de pronunciamientos que ha emitido la Corte para dilucidar y amparar derechos fundamentales con base en la garantía de estabilidad laboral reforzada en casos, que como el que nos ocupa, resalta evidente la condición de debilidad manifiesta del actor, sino que en su lugar se sometió y dio crédito a la presunta causal objetiva de terminación laboral, cuando los antecedentes y demás circunstancias que rodean el asunto advertían con claridad la necesidad de amparar los derechos deprecados.

Ahora, el amparo concedido mediante la presente decisión, en modo alguno, puede tornarse indefinido, pues solo abarca el periodo que demanda la recuperación de la salud del actor, que es la causa de debilidad manifiesta que hace ineficaz el despido bajo las condiciones reseñadas, esto es, que de no haber mediado la condición clínica que se citó anteriormente, la salvaguarda invocada no tendría éxito, situación que no supone su prolongación en el tiempo, pues únicamente conserva vigencia mientras persista la situación médica; así lo estableció la Corporación protectora de la Carta Política, que en Sentencia T-188 de 2017, señaló que *“para tramitar estas pretensiones el ordenamiento prevé en abstracto otros medios de defensa judicial susceptibles de instaurarse ante la justicia ordinaria. No obstante, la tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta o un sujeto de especial protección constitucional, que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación laboral, y cuando el goce efectivo de su derecho al mínimo vital o a la salud se ve obstruido.”*

Respecto a la concesión de la tutela como mecanismo transitorio debe tenerse en cuenta que la Corte Constitucional ha señalado que: *“En virtud de la normal legal, Decreto 2591 de 1991, artículo 8, el accionante favorecido con la decisión judicial de efectos temporales asume una carga procesal de cuyo cumplimiento depende, como el texto lo resalta, la subsistencia del amparo. Si no ejerce la acción correspondiente en los cuatro meses que señala la disposición,*

la tutela concedida pierde automáticamente su vigor. No es indispensable que un juez lo declare, ni siquiera el de tutela que otorgó la protección, pues en tal circunstancia obra directamente la norma legal, que no se presta a interpretaciones distintas de aquella que surge de su tenor.” Sentencia T-417 de 2010. M.P. María Victoria Calle Correa.

En dichas circunstancias el accionante tiene el término de 4 meses siguientes a la notificación de esta decisión para acudir ante la Jurisdicción Laboral, pues este amparo tiene el carácter de transitorio y solo surte efectos durante dicho lapso, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

4. Descrita así la situación que rodea este asunto, habiéndose aclarado el por qué cobija al actor el estado de debilidad manifiesta, los efectos que dicho estado acarrea, por qué opera la presunción de despido discriminatorio y por qué hay lugar a la indemnización establecida en la Ley 361 de 1997, no resta sino señalar que debe revocarse la providencia impugnada, pues no centró su argumentación sobre antecedentes jurisprudenciales aplicables al caso, además, se debe conceder el amparo invocado en forma transitoria y, consecuentemente, ordenar a la sociedad Cajas Metálicas Modever EM SAS que reincorpore al trabajador Aimar Andrés Peña González, en su puesto de trabajo, atendiendo las recomendaciones médicas relacionadas con su enfermedad, que pague los salarios y demás emolumentos que él dejó de percibir con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, y pague en su favor la indemnización equivalente a 180 días de trabajo de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Juez Dieciséis Civil del Circuito de Bogotá DC, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad el 22 de marzo de 2022, con fundamento en lo esbozado en la parte motiva de esta providencia. En consecuencia,

SEGUNDO: AMPARAR transitoriamente los derechos fundamentales a la vida, salud, integridad personal, trabajo, seguridad social, igualdad, mínimo vital y dignidad humana de AIMAR ANDRÉS PEÑA GONZÁLEZ.

TECERO: ORDENAR a la sociedad CAJAS METÁLICAS MODEVER EM SAS, a través de su gerente, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta decisión, reincorpore a AIMAR ANDRÉS PEÑA GONZÁLEZ, sin solución de continuidad al puesto de trabajo que él desarrollaba antes de la cesación laboral producida el 28 de febrero de 2022, atendiendo para ello las recomendaciones médicas relacionadas con las enfermedades que padece, le cancele los salarios, prestaciones y demás emolumentos dejados de percibir entre el momento de la terminación del contrato y la nueva vinculación, así como la indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CUARTO: ADVERTIR a AIMAR ANDRÉS PEÑA GONZÁLEZ que los efectos de esta sentencia se mantendrán únicamente mientras las autoridades judiciales competentes deciden en forma definitiva sobre su solicitud, por lo cual deberá interponer la demanda correspondiente, si no lo ha hecho todavía, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la fecha en que sea notificada de esta providencia. Si vence este plazo sin que se promueva la acción judicial correspondiente, expirarán los efectos de esta decisión.

QUINTO: COMUNICAR esta determinación a los intervinientes, y a la autoridad judicial de primer grado, por el medio más expedito.

SEXTO: ORDENAR al Juzgado 39 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, que verifique el cumplimiento de esta sentencia.

SÉPTIMO : DISPONER la remisión de lo actuado ante la Honorable Corte Constitucional.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Firmado electrónicamente
CLAUDIA MILDRED PINTO MARTÍNEZ
JUEZ

Car

Firmado Por:

Claudia Mildred Pinto Martinez

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 016

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **22bb6c61731887c078c783448c023f9270538aa7e47619c249ad994863dcf35b**

Documento generado en 06/05/2022 06:01:37 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

Asunto: RV: REVOCA FALLO TUTELA 2022-388-1
Fecha: lunes, 9 de mayo de 2022, 8:09:44 a.m. hora estándar de Colombia
De: Juzgado 39 Pequeñas Causas Competencia Multiple - Bogotá - Bogotá D.C.
A: Juzgado 39 Promiscuo Pequeñas Causas - Bogotá - Bogotá D.C.
Datos adjuntos: 29RevocaFalloConcede.pdf, Outlook-bjeps0fq.png



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.**
Calle 11 No. 9 A - 24 Edificio Kaysser piso 9 Teléfono: 322-7763506
Email: j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co
Unico canal de radicación

Buen día, Cordial saludo

Por favor, impartir el trámite pertinente

**Cordialmente,
Secretaria
Juzgado Treinta y Nueve (39) Pequeñas Causas de Bogotá D.C.**

Sírvase acusar recibo

***NOTA: SU CORREO SÓLO SE TRAMITARÁ EN DÍAS HÁBILES EN EL HORARIO DE
08:00 A.M. A 1:00 P.M. y de 2:00 P.M. a 05:00 P.M.***

Las notificaciones por correo electrónico son realizadas de conformidad con la Ley 1437 de 2011, artículo 197, las entidades Públicas de todos los niveles y las Privadas que cumplan funciones públicas y el Ministerio Público, deben tener un buzón de correo electrónico exclusivamente para recibir notificaciones judiciales.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Agradecemos no enviar físicamente ningún tipo de documentación, ya

que la misma será devuelta, sin excepción alguna

De: Juzgado 16 Civil Circuito - Bogota - Bogota D.C. <ccto16bt@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: sábado, 7 de mayo de 2022 7:54

Para: unirionegro@gmail.com <unirionegro@gmail.com>; talentohumano@gmail.com <talentohumano@gmail.com>; talentohumano@gmail.com <talentohumano@gmail.com>; servicioalcliente@modever.com.co <servicioalcliente@modever.com.co>; servicioalcliente@modever.com.co <servicioalcliente@modever.com.co>; noWficcacionesjud@saludtotal.com.co <noWficcacionesjud@saludtotal.com.co>; noWficcaciones.judiciales@adres.gov.co <noWficcaciones.judiciales@adres.gov.co>; adm_nataliaa@cpo.com.co <adm_nataliaa@cpo.com.co>; Juzgado 39 Pequeñas Causas Competencia Múltiple - Bogotá - Bogotá D.C. <j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: REVOCA FALLO TUTELA 2022-388-1

SEÑOR

JUEZ 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE

SEÑOR

AIMAR ANDRES PEÑA GONZALEZ

SEÑORES

CAJAS METALICAS MODEVER E.M. S.A.S

SEÑORES

SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A.

SEÑORES

SEGUROS DE RIESGOS LABORALES

SEÑORES

SURAMERICANA S.A. - ARL SURA Y

SEÑORES

IPS UNIDAD MEDICA MONTENEGRO

NOTIFICO LA DECISIÓN DEL 7 DE MAYO DE 2022, ADJUNTA A LA PRESENTE MEDIANTE LA CUAL SE REVOCA EL FALLO DEL JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE Y SE AMPARA TRANSITORIAMENETE EL DERECHO A LA VIDA, SALUD, INTEGRIDAD PERSONAL, TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, IGUALDAD, MINIMO VITAL Y DIGNIDAD HUMANA, DENTRO DE LA TUTELA 2022-388

INTERPUESTA POR AIMAR ANDRES PEÑA GONZALEZ CONTRA CAJAS METALICAS MODEVER E.M. S.A.S, SALUD TOTAL ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A. SEGUROS DE RIESGOS LABORALES CON VINCULACION DE SURAMERICANA S.A. - ARL SURA Y IPS UNIDAD MEDICA MONTENEGRO, PARA QUE SE DE CUMPLIMIENTO A LO ALLÍ SOLICITADO EN EL TERMINO ESTABLECIDO DE CUARENTA Y OCHO HORAS.

ATN

FABIO FRANCISCO BERNAL

ASISTENTE JUDICIAL

TLF 3153549797

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.