

29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

ENTORNOS LABORALES SALUDABLES EN EL CONTEXTO JURIDICO



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

sura 



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



TRABAJO DECENTE Y ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

ODS

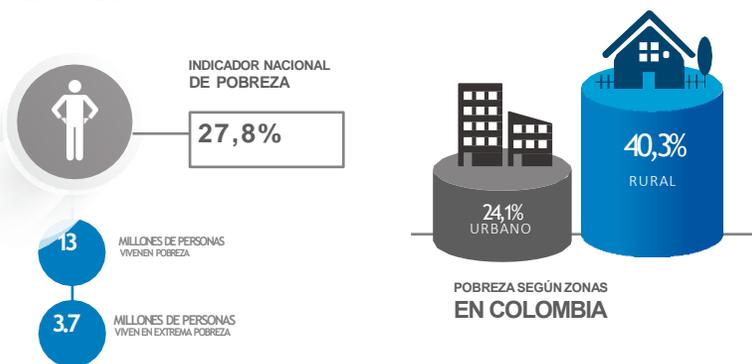
Marco
Jurídico

SST como
derecho
fundamental

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

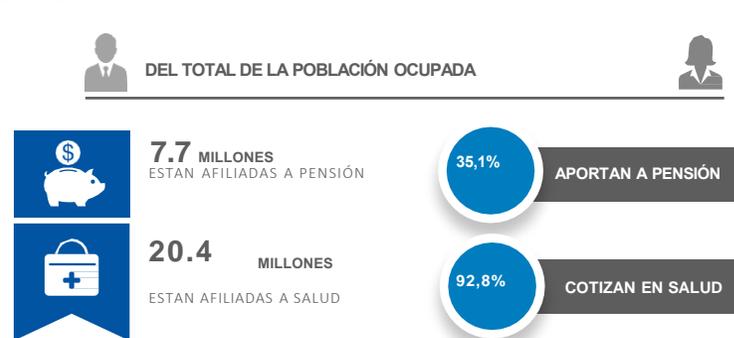


1 FIN DE LA POBREZA



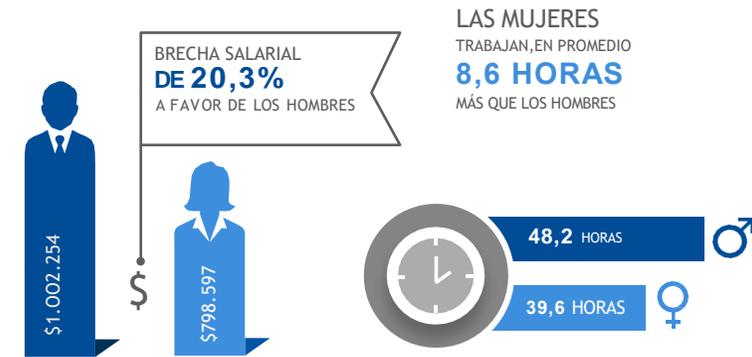
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Año 2015

3 SALUD Y BIENESTAR



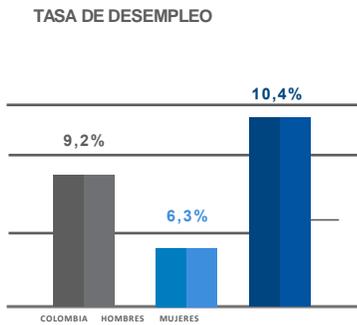
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Indicadores Seguridad Social (Total Nacional). Año 2015

5 IGUALDAD DE GÉNERO



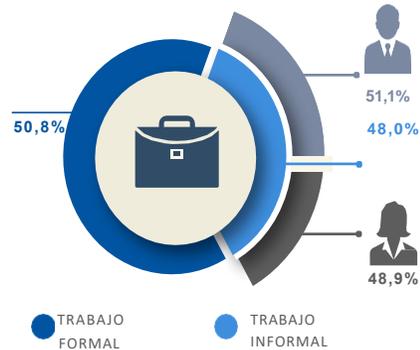
Fuente: Ministerio del Trabajo. Fuente de Información Laboral de Colombia. Estadísticas de Trabajo. Año 2015

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Indicadores Mercado Laboral (23 ciudades y áreas metropolitanas). Año 2015. Tasa de desempleo en el período enero – diciembre de 2016.

POBLACIÓN OCUPADA



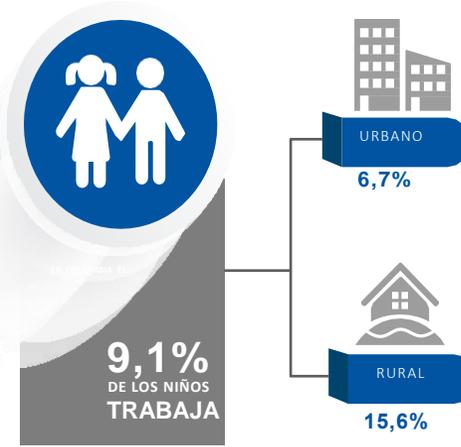
Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Indicadores Mercado Laboral (23 ciudades y áreas metropolitanas). Año 2015.

TRABAJO INFANTIL*

*Estos datos no recogen la información relativa a trabajo del hogar no remunerado.

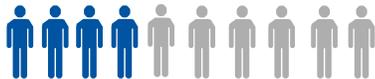


Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Indicadores Trabajo Infantil (Total Nacional). IV Trimestre 2015



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11 DE CADA 100 HOMBRES JÓVENES ESTÁN SIN EMPLEO

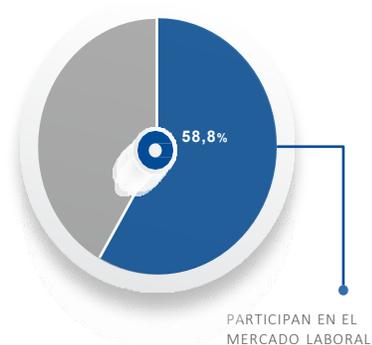


20 DE CADA 100 MUJERES JÓVENES ESTÁN SIN EMPLEO



JÓVENES EN EDAD DE TRABAJAR

(14 -28 años)



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Indicadores Trabajo Juvenil (Total Nacional). Año 2015

8. TRABAJO DECENTE

P

O

D

PILARES

Promoción del empleo,
garantía de derechos,
ampliación de protección
social y fomento del dialogo
social.

OBJETIVOS

Reducir desigualdades,
incrementar la resiliencia y
proteger la dignidad humana.

DESAFIOS

- Incremento desempleo mundial,
empobrecimiento de los
trabajadores, transformación de
procesos productivos.
Inequidad de genero
 - Fortalecimiento PYMES
- Impulso a planes de formación y
educación en población joven.
- Combatir formas modernas de
esclavitud





- ☞ (Convenio núm. 115) y Recomendación (núm. 114) sobre la protección contra las radiaciones, 1960
- ☞ Convenio (núm. 139) y Recomendación (núm. 147) sobre el cáncer profesional, 1974
- ☞ X Convenio (núm. 148) y Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- ☞ Convenio (núm. 162) y Recomendación (núm. 172) sobre el asbesto, 1986
- ☞ Convenio (núm. 170) y Recomendación (núm. 177) sobre los productos químicos, 1990
- ☞ Convenio (núm. 174) y Recomendación (núm. 181) sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
- ☞ Convenio (núm. 190) y Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019.

- ☞ Convenio (núm. 120) y Recomendación (núm. 120) sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964.
- ☞ Convenio (núm. 152) y Recomendación (núm. 160) sobre seguridad e higiene de los trabajadores, 1979
- ☞ Convenio (núm. 167) y Recomendación (núm. 175) sobre la seguridad y la salud en la construcción, 1988
- ☞ Convenio (núm. 176) y Recomendación (núm. 183) 1995 sobre seguridad y salud en las minas
- ☞ Convenio (núm. 184) y Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
- ☞ Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, enmendado (MLC 2006)
- ☞ X Convenio (núm. 188) y Recomendación (núm. 199) sobre la trabajo en la pesca, 2007

Convenios fundamentales y sus recomendaciones

- ☞ Convenio (núm. 155) y Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- ☞ Convenio (núm. 187) y Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Otros instrumentos

- ☞ Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- ☞ Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- ☞ Recomendación sobre la protección de la salud de los trabajadores, 1953 (núm. 97)
- ☞ Recomendación sobre los servicios sociales, 1956 (núm. 102)
- ☞ Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)

- ☞ Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)
- ☞ Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)
- ☞ Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores 1946 (núm. 79)
- ☞ Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)
- ☞ Recomendación sobre las condiciones de empleo de los jóvenes (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)

EL TRABAJO DERECHO HUMANO

ONU-OIT

OEA

COLOMBIA



EN SU 110ª REUNIÓN...

Celebrada en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, e introducir las consiguientes enmiendas en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto Mundial para el Empleo (2009).

La Conferencia Internacional del Trabajo también decidió atribuir al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) la condición de convenios fundamentales que encarnan la nueva categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo.



Según la Organización Mundial de la Salud un entorno laboral saludable es *"aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:*

1. La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
2. La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
3. Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
4. Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.



En SURA trabajamos todos los días por el bienestar y la competitividad sostenibles de las personas y las empresas. Queremos invitarte a que nos permitas trabajar en equipo junto con todos los aliados y contigo para cuidar lo más importante: **EL TALENTO HUMANO DE TU ORGANIZACIÓN**

¡JUNTOS NOS ASEGURAMOS
DE AVANZAR!

EN SU 110 a REUNIÓN...

Celebrada en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, e introducir las consiguientes enmiendas en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y en el Pacto Mundial para el Empleo (2009).

La Conferencia Internacional del Trabajo también decidió atribuir al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) la condición de convenios fundamentales que encarnan la nueva categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo.





CPC Artículo 13:

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. El trabajo es un derecho y una obligación social.

- **Artículo 25:**
El trabajo es un derecho y una obligación social
- **Artículo 42:** Familia como núcleo de la sociedad
- **Artículo 44:**
Derechos del niño en materia de seguridad Social
- **Artículo 45:**
Protección al adolescente.
- **Artículo 46:**
Seguridad social a persona de la tercera edad o indigentes.
- **Artículo 43**
Protección a la mujer embarazada y cabeza de familia.

(...), para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. La protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. (SU-087-22 CC)

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA LABORAL

La Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a **mediano y largo plazo** que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Sentencia SL1152-2023)

La protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
- **La existencia de barreras** que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

CONSIDERACIONES CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SL 1152-2023

La protección de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se configura cuando concurren los siguientes elementos:

- La deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a mediano y largo plazo.
- **La existencia de barreras** que puedan impedir al trabajador que sufre la deficiencia el ejercicio efectivo de su labor, en igualdad de condiciones que los demás.

RECOMENDACIONES

- Acompañamiento permanente al trabajador
- Trabajo articulado de las áreas de la compañía involucradas en el caso.
- Definir protocolo de abordaje de los casos de interés ocupacional.
- Fortalecer la gestión en salud dentro del SGSST: EMO, GATISST, Vigilancia Epidemiológica.
- Generar alertas tempranas: Ausentismo, recomendaciones médicas.
- Asesoría de alto nivel: ARL, Consultoría.



06 de enero de 2022

Fecha de expedición de
LEY 2191 DE 2022 O LEY DE
DESCONEXIÓN LABORAL

22 de febrero de 2022

Fecha de entrega de
VIGENCIA



La Sala plena de la Corte Constitucional en Sentencia C-331 de 2023 declaró la exequibilidad del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022



La Corte reconoce la desconexión laboral como derecho humano de todos los trabajadores, entre ellos los empleados y servidores públicos de dirección, confianza y manejo.



La novedad de la sentencia (- 331 de 2023, consiste en señalar que la desconexión laboral constituye un derecho humano.



El hecho de ejercer un cargo de dirección, confianza o manejo no implica la disponibilidad permanente ni absoluta del trabajador.



Estos trabajadores están excluidos de la jornada máxima legal, por expresa disposición del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.



Debe observarse y respetarse incluso en el caso de los trabajadores de dirección, confianza y manejo.



La puesta en práctica de la desconexión laboral no pasa solo por las disposiciones legales o jurisprudenciales, sino que se sustenta y depende en la transformación cultural de los entornos empresariales.



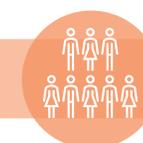
La limitación de la jornada laboral, que es la garantía de la desconexión laboral, tiene un fundamento legal que está vigente y es obligatorio.



Tiene aplicación inmediata en los contratos laborales regidos por el Código Sustantivo del Trabajo.



En el sector público se aplican disposiciones especiales en cuanto a la jornada y la disponibilidad de los servidores públicos, concretamente de los empleados públicos.



De nada sirve el régimen jurídico, si las organizaciones y las personas que las conforman no transforman sus hábitos ni superan sus prejuicios respecto de la "disponibilidad" del trabajador, ni del "poder subordinante" del superior jerárquico o del jefe.



La limitación de la jornada es la garantía normativa de la desconexión laboral.

SL 3025-2022 ANTECEDENTES

- Jenny demandó a Banco XXX, con el fin de que se condenara a las indemnizaciones por despido indirecto, total y ordinario de perjuicios.
- Ingresó a laborar para el banco mediante contrato a término indefinido, a partir del 18 de agosto del 2000, desempeñando como último cargo el de cajera principal.
- Para el mes de julio de 2010 trabajaba en la oficina de Carrefour Suba, y que el director operativo de oficina criticaba su trabajo con expresiones como «esto lo debió hacer una vieja, porque quedó mal hecho».
- Criticaba su forma de vestir en frente de todos sus compañeros.
- Este funcionario la presionaba constantemente, le entregaba memorandos o le llamaba la atención recurrentemente, lo que le generó diversos padecimientos como vértigo y dolor en sus manos, razón por la cual, presentó quejas de la situación ante la gerente administrativa de operaciones.
- Aunque fue trasladada de oficina, el director de operaciones mantuvo la presión, y como consecuencia de esto debió acudir a urgencias.

- Dados los malos tratos y el ambiente de trabajo hostil, el 4 de junio de 2013 decidió terminar el contrato de trabajo por causa imputable al empleador.
- XXX S.A. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones y aceptó la fecha de inicio del contrato de trabajo, así como su modalidad; de los restantes dijo que no eran ciertos.
- Indicó que la demandante incumplía reiteradamente sus obligaciones y que no tuvo un buen puntaje en la evaluación de desempeño.
- Frente a la queja que interpuso en contra del director de operaciones, señaló que fue tramitada por el comité de convivencia y que ella finalizó con un acta de compromiso por parte de él.



Sentencia de 1ra instancia

- El Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá D.C, mediante fallo del 30 de septiembre de 2015, condenó XXX S.A. a pagar la suma de \$ 11.599.593, por indemnización por despido sin justa causa y la absolvió de las demás pretensiones.

Sentencia de 2da instancia

Por apelación de la demandante, conoció del asunto la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá D.C., que mediante fallo del 16 de mayo de 2017 resolvió modificar la decisión del juzgado en los siguientes términos:

- CONDENAR a la demandada Banco XXX S.A a reconocer y pagar a la demandante (Jenny) las siguientes sumas y conceptos:
- \$85.599.003.73 por concepto de perjuicios materiales debidamente indexados al momento del pago.
- 20 SMLMV al momento del pago por concepto de perjuicios morales y la suma de \$11.599.349.00

Consideró que la indemnización ordinaria de perjuicios surgía de la demostración suficiente de la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente o de la enfermedad laboral.

Aseguró que, revisadas las pruebas, se podía concluir que la empresa fue negligente en las actuaciones de sus empleadores y del ejercicio del poder de subordinación.

En este sentido, consideró que del trámite surtido en primera instancia y del dictamen de invalidez, se podía concluir que la enfermedad que adquirió la demandante fue con ocasión del estrés que le producía su trabajo, por lo que no se podía indicar que no hubo culpa del empleador.

Pruebas mal valoradas:

- Historia clínica expedida por la Clínica Nuestra Señora de la Paz.
- Dictamen de pérdida de la capacidad laboral de la demandante, expedido por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que obra.
- Actas del Comité de Convivencia realizado por XXX S.A., para buscar una solución a las quejas presentadas por la señora JENNY, y atendiendo su solicitud.
- Suspensión impuesta por el BANCO XXX al señor XXX en razón de sus relaciones con la demandante.
- Acta de retroalimentación suscrita entre la señora JENNY y el señor ANDRES.
- Carta de terminación del contrato presentada por la demandante y que contiene hechos que no corresponde a la realidad que nunca fueron acreditados en el proceso.
- Se apreciaron erróneamente los testimonios porque ninguno de ellos permite concluir que el ambiente laboral de la demandante pudiera generar una enfermedad de ansiedad y/o depresión.

Consideraciones

Que ella fue diagnosticada con la enfermedad laboral de ansiedad y depresión.

I. Sobre la culpa patronal y la indemnización plena de perjuicios:

Respecto de la existencia de la responsabilidad del empleador ante el diagnóstico de una enfermedad laboral que da lugar a la indemnización plena de perjuicios, conforme el artículo 216 del CST, esta Sala ha definido en la providencia CSJ SL15114-2017, que la actividad humana subordinada, puesta al servicio de una persona natural o jurídica, entraña contingencias que le son propios y que pueden afectar la integridad del trabajador o su vida misma, este es un riesgo inherente al empleo.

La condena a la indemnización ordinaria y plena de perjuicios, debe estar precedida de la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo que su establecimiento amerita además de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores.



II. Los riesgos psicosociales con enfoque de género

La OIT, los definió como: “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”».



Como grupos de este tipo de riesgos se consideran los siguientes:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular.
2. La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido.
3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras.
4. Las escasas compensaciones del trabajo: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo.
5. Doble jornada o doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado.

Violencia en el trabajo, según la OIT:

Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiestan una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En Colombia «las mujeres informan de más condiciones psicosociales negativas como una mayor sobrecarga laboral, además de sufrir en mayor medida estresores específicos como discriminación, estereotipos, asilamiento social, y conflicto familia-trabajo», a pesar de que el país ha ratificado varios convenios internacionales que promueven la igualdad de género.



La violencia psicológica, según el Tribunal Constitucional:

Ocurre con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que le generan baja autoestima. Esta tipología no ataca la integridad física del individuo sino su integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal y se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo tipo. (...) Los patrones culturales e históricos que promueven una idea de superioridad del hombre (machismo – cultura patriarcal), hacen que la violencia psicológica sea invisibilizada y aceptada por las mujeres como algo “normal”.



Los indicadores de presencia de violencia psicológica en una víctima son: humillación, culpa, ira, ansiedad, depresión, aislamiento familiar y social, baja autoestima, pérdida de la concentración, alteraciones en el sueño, disfunción sexual, limitación para la toma de decisiones, entre otros.

La violencia en entornos laborales, según datos del Ministerio del Trabajo, «[...] **las mujeres son acosadas mayormente que los hombres, o por lo menos ellas están haciendo más denuncias y quejas**»

En ese orden de ideas, el ente administrativo instó a que se generase un protocolo que permitiera la prevención de los factores psicosociales en los trabajadores. Por ello, en su artículo 1o, la Resolución establece un reglamento para la identificación, evaluación y el monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.



- Por el contrario, la Sala evidencia de las pruebas acusadas que la empresa sí encontró que el trabajador que fungía como director operativo debía comprometerse a la cesación de conductas ofensivas, sin embargo, la empresa no tramitó de forma oportuna las quejas interpuestas en su contra, como quiera que dichas medidas se dieron tiempo después de que la demandante hubiera renunciado a su cargo.
- No se equivocó el Tribunal cuando declaró que había lugar a la asignación de responsabilidad de la demandada, en tanto el riesgo bajo el cual desarrolló su actividad la trabajadora debía ser, por lo menos, considerado con amplitud y rigor por el empleador en aplicación del principio de precaución. Su omisión al respecto es la fuente de su responsabilidad.
- El Tribunal no hizo otra cosa sino llegar a conclusiones que se muestran ajustadas a derecho bajo el artículo 61 del CPTSS y que la empresa recurrente no cumplió con el deber de desvirtuar a través de las pruebas acusadas en sede de casación.

Decisión

- En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el dieciséis (16) de mayo de dos mil diecisiete (2017) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por JENNY XXX en contra de BANCO XXX.
- CONDENESE a costas al demandado como quedó dicho en la parte motiva de esta providencia.
- Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.





29

Semana
de la **Salud**
Ocupacional

Somos prevención, bienestar y vida



Espacio logo
Co branding

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

43° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Forum UPB, Medellín - Colombia

1, 2 y 3 de noviembre de 2023

Trata siempre a tus empleados
exactamente como deseas que
traten a tus mejores clientes.

Stephen R. Covey.



www.corporacionsoa.co



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

