

POLÍTICA DE GÉNERO, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, organismo de naturaleza privada que ejerce funciones públicas delegadas por el Estado colombiano en materia de calificación de pérdida de capacidad laboral y ocupacional, adopta la presente actualización de su Política de Género, Equidad y No Discriminación, en cumplimiento de las obligaciones derivadas del marco normativo laboral y constitucional vigente en 2026.

Colombia ha fortalecido significativamente su marco normativo en materia de género durante los años 2024 y 2025. La promulgación de la Ley 2365 de 2024, que establece un régimen específico de prevención y atención del acoso sexual laboral, y la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), que eleva la igualdad de género y la erradicación de la discriminación a principios fundamentales del Código Sustantivo del Trabajo, imponen nuevas obligaciones a todos los empleadores, incluyendo a las entidades privadas que ejercen funciones públicas.

Esta política es la respuesta institucional de la Junta Regional de Calificación del Huila a esas obligaciones, así como a las subreglas jurisprudenciales consolidadas por la Corte Constitucional sobre estabilidad laboral reforzada, perspectiva de género en la administración de justicia y no discriminación precontractual.

2. FUNDAMENTOS NORMATIVOS VIGENTES

2.1 Normas Constitucionales

Norma	Disposición relevante
Constitución Política, Art. 13	Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. El Estado promoverá condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
Constitución Política, Art. 43	La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.
Constitución Política, Art. 53	El estatuto del trabajo garantizará la igualdad de oportunidades, protección especial a la maternidad y estabilidad en el empleo.

2.2 Instrumentos Internacionales (Bloque de Constitucionalidad)

Instrumento	Contenido
CEDAW – Ley 51 de 1981	Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Define discriminación y obliga a los Estados a garantizar igualdad en el ámbito laboral.

Convenio Belém do Pará – Ley 248 de 1995	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Incluye la violencia en el ámbito laboral.
Convenio OIT N.º 111	Discriminación en materia de empleo y ocupación. Incorporado al bloque de constitucionalidad colombiano.
Convenio OIT N.º 190 (C190)	Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Reconoce que el acoso puede ocurrir en desplazamientos, comunicaciones digitales y redes sociales relacionadas con el trabajo.

2.3 Leyes Nacionales – Marco General

Norma	Contenido
Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas)	Participación adecuada de la mujer en niveles decisorios. Modificada por la Ley 2040 de 2020.
Ley 823 de 2003	Marco institucional para políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres.
Ley 1010 de 2006 (modificada)	Prevención, corrección y sanción del acoso laboral. Modificada por la Ley 2209 de 2022 (caducidad 3 años) y por la Ley 2466 de 2025 (arts. 16-21).
Ley 1257 de 2008	Sensibilización, prevención y sanción de violencia y discriminación contra las mujeres. Obliga a empleadores a adoptar medidas de protección.
Ley 1496 de 2011	Igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres. Obliga a llevar registro de cargos, funciones y remuneración por sexo.
Ley 1752 de 2015	Sanción penal de actos de discriminación por raza, etnia, religión, orientación sexual, entre otros.
Ley 1822 de 2017	Licencia de maternidad: 18 semanas. Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.
Ley 1861 de 2017	Licencia de paternidad: 8 días hábiles remunerados.
Ley 2101 de 2021	Reducción gradual de jornada laboral a 42 horas semanales. Beneficia especialmente a trabajadoras con roles de cuidado.
Ley 2160 de 2021	Implementación de salas de lactancia materna. Aplicable a empresas con más de 50 trabajadores.
Ley 2191 de 2022	Derecho a la desconexión digital. Protege conciliación vida laboral-personal, con especial impacto en trabajadoras con roles de cuidado.

Ley 2281 de 2023	Creación del Ministerio de Igualdad y Equidad, rector de las políticas para eliminar violencias contra las mujeres y barreras de género.
Ley 2365 de 2024 ★	Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral. Fuero de protección a la víctima durante 6 meses y reporte semestral al SIVIGE.
Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral ★	Eleva la igualdad de género a principio del Derecho Laboral. Amplía el concepto y alcance del acoso. Crea Subcomisión de Género en la Comisión de Concertación.
CONPES 4080 de 2022	Política pública para la igualdad de la mujer y la equidad de género.

2.4 Decretos y Resoluciones Reglamentarias Vigentes

Norma	Contenido
Decreto 1072 de 2015 (DUR Laboral)	Compilación de reglamentación laboral, incluyendo el SG-SST, con obligación de gestionar riesgos psicosociales asociados al género.
Decreto 1710 de 2020	Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de Violencias por Razones de Sexo y Género.
Resolución 2646 de 2008	Identificación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales, incluyendo acoso y violencia de género.
Resolución 3461 de 2025	Reglamenta aspectos del acoso laboral en el marco de la Ley 2466 de 2025. Refuerza mecanismos internos de prevención.

3. JURISPRUDENCIA VINCULANTE — CORTE CONSTITUCIONAL (2023-2024)

La siguiente jurisprudencia constituye precedente de obligatorio acatamiento para la Junta Regional de Calificación del Huila, tanto en su gestión interna del talento humano como en los procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral con perspectiva de género:

Sentencia	Tema	Regla / Subregla aplicable
SU-075 de 2018 (reiterada 2023-2024)	Estabilidad laboral reforzada – reglas generales	Aplica a todas las modalidades contractuales. La presunción de despido discriminatorio opera cuando el empleador conocía el embarazo.
T-186-23	Contratos de prestación de servicios	La protección de la mujer embarazada aplica también en contratos de prestación de servicios.
T-312-23	Autorización del Min. Trabajo	El empleador debe obtener autorización del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada, aún alegando justa causa.

T-100-24	Perspectiva de género en calificación	La administración de justicia debe orientarse con perspectiva de género. Aplica a las decisiones médico-laborales de calificación.
T-149-24	Contrato a término fijo / obra	La expiración del plazo no es por sí sola causal suficiente para terminar el contrato cuando la trabajadora está embarazada.
T-189-24	Fuero de maternidad y perspectiva de género	Los operadores de justicia —incluidos los órganos de calificación— deben incorporar perspectiva de género en sus decisiones.
T-202-24	Prueba de embarazo en selección	Exigir prueba de embarazo es inconstitucional y genera derecho a indemnización de perjuicios morales.
T-347-24	Despido de mujer gestante	La carga probatoria es del empleador para demostrar que la terminación no obedeció al embarazo.
T-356-24	Estabilidad en empleos de provisionalidad	La estabilidad reforzada no se pierde cuando el cargo entra a concurso de méritos.

4. OBJETO DE LA POLÍTICA

Establecer el marco institucional de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila para garantizar la igualdad de trato, oportunidades y derechos entre hombres, mujeres y personas con identidades de género diversas, en todas las dimensiones de la relación laboral y en la prestación de sus servicios, eliminando toda forma de discriminación directa o indirecta basada en el género, de conformidad con los principios del Derecho Laboral colombiano vigentes en 2026.

5. ALCANCE

La presente política aplica a:

- La totalidad del personal vinculado mediante contrato de trabajo (10 empleados actualmente).
- Los contratistas de prestación de servicios (5 contratistas actuales), quienes conforme a la Ley 2365 de 2024 están protegidos frente al acoso sexual laboral con independencia de la existencia de vínculo laboral subordinado.
- Los integrantes de la junta médica en el ejercicio de sus funciones de calificación.
- Los procesos de selección, contratación, formación, evaluación y desvinculación del talento humano.
- La atención y prestación de servicios a los usuarios del Sistema General de Seguridad Social Integral.
- Las comunicaciones digitales y telemáticas relacionadas con el trabajo, incluyendo redes sociales institucionales, correo electrónico y aplicaciones de mensajería (Convenio OIT C190 y Ley 2365/2024).

6. PRINCIPIOS RECTORES

Principio	Alcance
6.1 Igualdad y No Discriminación	Ninguna persona podrá ser tratada de manera desfavorable debido a su sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, embarazo, maternidad, paternidad o condición de víctima de violencias basadas en género. La Ley 2466 de 2025 lo consagra expresamente como principio del Derecho Laboral colombiano.
6.2 Equidad	Se adoptarán medidas de acción afirmativa que compensen las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, garantizando resultados justos y equitativos, no solo trato idéntico.
6.3 Perspectiva de Género	Conforme a la jurisprudencia constitucional reiterada (T-100/24, T-189/24), todas las decisiones de la Junta —tanto las de gestión interna como las de calificación de invalidez— incorporarán el enfoque de género como herramienta analítica y de interpretación.
6.4 Transversalidad	El enfoque de género se incorpora en todos los procesos organizacionales: planeación estratégica, gestión del talento humano, comunicaciones, atención al ciudadano y gestión documental.
6.5 Dignidad y Vida Libre de Violencias	Se garantiza un entorno de trabajo libre de acoso laboral, acoso sexual, violencia psicológica, física o económica. El acoso sexual se configura con un solo acto (Ley 2365/2024) y puede ocurrir en cualquier espacio relacionado con el trabajo, incluyendo entornos digitales.
6.6 Pro Víctima y No Revictimización	En la atención de situaciones de acoso o discriminación, toda duda se resolverá a favor de la persona denunciante. Se prohíbe la revictimización, la confrontación de la víctima con el presunto agresor y los actos de censura contra quien visibilice públicamente actos de acoso.
6.7 Confidencialidad y Debido Proceso	Las situaciones reportadas serán tratadas con estricta confidencialidad. Las publicaciones institucionales de datos sobre quejas y sanciones deberán ser anonimizadas para proteger la intimidad de las partes (Ley 2365/2024, art. 10).

7. COMPROMISOS INSTITUCIONALES

7.1 Selección y Vinculación Laboral

- Los procesos de selección se basarán exclusivamente en competencias, méritos y aptitudes para el cargo.
- Prohibición absoluta de exigir prueba de embarazo como requisito de vinculación o permanencia (T-202/24: su exigencia genera derecho a indemnización de perjuicios morales).

- Prohibición de formular preguntas sobre planes reproductivos, estado civil o situación de embarazo en entrevistas de selección.
- Las convocatorias laborales utilizarán lenguaje incluyente y no discriminatorio.

7.2 Igualdad Salarial y Registro de Remuneración

- Se garantizará la igualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñen funciones de igual valor (Ley 1496/2011).
- Se llevará el registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase, tipo y forma contractual, tal como lo exige la Ley 1496 de 2011.
- Cada dos años se realizará un análisis interno de brechas salariales por género, con informe a la dirección.

7.3 Jornada Laboral y Conciliación

- Se implementará plenamente la jornada de 42 horas semanales conforme a la Ley 2101 de 2021 (plena implementación: finales de 2026).
- Se respetará el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral (Ley 2191/2022), con especial consideración para trabajadoras con roles de cuidado.
- Se promoverán modalidades de trabajo flexible que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal.

7.4 Protección a la Maternidad y Paternidad

- Se garantizará plenamente la licencia de maternidad (18 semanas, Ley 1822/2017) y la de paternidad (8 días hábiles, Ley 1861/2017).
- Se respetará la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada o en período de lactancia: todo despido de trabajadora embarazada se presume discriminatorio y la carga de la prueba corresponde al empleador (SU-075/18 reiterada en T-149/24, T-347/24).
- La estabilidad laboral reforzada aplica a contratos de prestación de servicios (T-186/23).
- Para terminar el contrato de trabajadora embarazada, aun alegando justa causa, se requerirá autorización previa del inspector de trabajo (T-312/23).
- Se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la lactancia materna en el lugar de trabajo conforme a la Ley 2160 de 2021.

7.5 Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual

Esta es el área de mayor cambio normativo en 2024-2025. La Junta adopta los siguientes compromisos específicos:

- Se actualizará el Reglamento Interno de Trabajo para incorporar las nuevas definiciones de acoso laboral (Ley 2466/2025, arts. 16-21) y la definición de acoso sexual de la Ley 2365 de 2024.
- Se creará una Política Interna Específica de Prevención del Acoso Sexual reflejada en el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales y los protocolos de atención (art. 10, Ley 2365/2024).
- Ante una queja de acoso sexual, si el presunto acosador es el superior jerárquico, la queja se presentará directamente ante la Inspección de Trabajo (Ley 2365/2024).
- Se garantizará el fuero de protección a la víctima de acoso sexual: todo despido dentro de los 6 meses siguientes a la interposición de la queja se presumirá retaliatorio y dará lugar a multa entre 1 y 5.000 salarios mínimos diarios (Ley 2365/2024).

- Semestralmente se publicará el número de quejas y sanciones en forma anonimizada y se reportará al SIVIGE dentro de los últimos 10 días del semestre (Ley 2365/2024, art. 10).
- Se prohíbe la discriminación contra trabajadoras víctimas de violencias basadas en género (Ley 2466/2025).
- El Comité de Convivencia Laboral recibirá capacitación anual específica sobre las nuevas normas de acoso laboral y sexual.

7.6 Formación y Desarrollo del Talento Humano

- Se incluirá en el Plan de Formación Anual al menos dos actividades sobre equidad de género: una sobre prevención del acoso laboral y sexual (actualización con Ley 2466/2025 y Ley 2365/2024) y una sobre perspectiva de género en la calificación de invalidez.
- Se promoverán espacios de sensibilización sobre masculinidades, roles de género, cuidado y corresponsabilidad familiar.
- El personal médico y administrativo recibirá formación en perspectiva de género aplicada a la calificación de pérdida de capacidad laboral, conforme a los lineamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional (T-100/24, T-189/24).

7.7 Enfoque de Género en la Calificación de Invalidez

- Reconocimiento de las particularidades de las enfermedades y lesiones que afectan de manera diferencial a mujeres y hombres (incluidas las enfermedades laborales relacionadas con roles de género).
- Atención diferenciada a víctimas de violencia basada en género que presenten casos para calificación.
- Aplicación del principio pro víctima y de la perspectiva de género en la valoración de casos, conforme al mandato de la Corte Constitucional (T-189/24).
- Confidencialidad y trato digno durante todas las diligencias de calificación.

8. DEFINICIONES CLAVE

Concepto	Definición
Género	Construcción social y cultural que asigna roles, atributos y oportunidades a hombres y mujeres. Es distinto del sexo biológico.
Equidad de género	Justicia en el trato que reconoce diferencias y adopta medidas para compensar desventajas históricas.
Discriminación de género	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que anule o reduzca el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos
Acoso laboral	Conducta persistente y demostrable de hostigamiento ejercida sobre otro trabajador, con el fin de infundir miedo, terror y angustia o causar perjuicio laboral (Ley 1010/2006, modificada por Ley 2466/2025).
Acoso sexual laboral	Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio de carácter sexual que se manifieste por relaciones de poder vertical u horizontal, mediadas por el sexo, género u orientación sexual, que se dé una o varias veces en el

	contexto laboral. Se extiende a espacios digitales y desplazamientos laborales (Ley 2365/2024, art. 2).
Violencia basada en género	Todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que tenga como base el género de la víctima (Convención Belém do Pará).
Estabilidad laboral reforzada	Derecho fundamental de la trabajadora gestante o en período de lactancia a no ser despedida por razón de su embarazo. Aplica a toda modalidad contractual (SU-070/13, SU-075/18, T-347/24).
Perspectiva de género	Herramienta analítica que identifica y transforma las desigualdades entre hombres y mujeres. Su incorporación en las decisiones institucionales es un mandato jurisprudencial (T-189/24).
SIVIGE	Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género. Repositorio de reporte semestral de quejas y sanciones por acoso sexual laboral (Ley 2365/2024).

9. CONDUCTAS EXPRESAMENTE PROHIBIDAS

Se consideran conductas prohibidas y sancionables en el marco de esta política y de la normatividad vigente:

- Tomar decisiones de vinculación, promoción, asignación de funciones o terminación del contrato basadas en el género, el embarazo, la maternidad, la paternidad, la identidad de género o la condición de víctima de violencias basadas en género (Ley 2466/2025).
- Exigir prueba de embarazo como condición de vinculación o permanencia (inconstitucional – T-202/24).
- Realizar preguntas sobre planes reproductivos o de maternidad/paternidad en procesos de selección.
- Establecer diferencias salariales entre hombres y mujeres sin justificación objetiva (Ley 1496/2011).
- Ejercer o tolerar cualquier forma de acoso laboral o sexual en el lugar de trabajo, en espacios digitales o en trayectos relacionados con el trabajo (Ley 1010/2006 reformada; Ley 2365/2024).
- Impedir o dificultar el ejercicio de la licencia de maternidad o paternidad.
- Tomar represalias contra quienes formulen quejas por discriminación, acoso laboral o acoso sexual. El despido dentro de los 6 meses siguientes a una queja de acoso sexual se presume retaliatorio (Ley 2365/2024).
- Despedir a una trabajadora embarazada sin autorización previa del inspector de trabajo, incluso alegando justa causa (T-312/23).
- Discriminar a trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a esas circunstancias (Ley 2466/2025).
- Realizar actos de revictimización, censura o confrontación de la víctima con el presunto acosador durante el trámite de una queja (Ley 2365/2024).

10. RESPONSABILIDADES

Responsable	Obligaciones
10.1 Alta Dirección / Presidencia	<ul style="list-style-type: none"> • Adoptar formalmente la política mediante acta de junta directiva. • Garantizar los recursos humanos, financieros y tecnológicos para su implementación. • Reportar al Ministerio de Igualdad y Equidad y demás instancias de control el cumplimiento de esta política. • Asegurar que las obligaciones de la Ley 2365/2024 y la Ley 2466/2025 se cumplan en todos los niveles.
10.2 Coordinación Administrativa / Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar los procesos de selección y evaluación con enfoque de género. • Mantener y actualizar el registro de perfil, asignación y remuneración por sexo (Ley 1496/2011). • Gestionar los reportes semestrales al SIVIGE (Ley 2365/2024). • Diseñar y ejecutar el Plan de Formación en género. • Elaborar el informe anual de cumplimiento.
10.3 Comité de Convivencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir y tramitar las quejas relacionadas con acoso laboral y sexual con enfoque de género. • Cuando el presunto acosador sea el superior jerárquico, orientar a la víctima para presentar la queja ante la Inspección de Trabajo (Ley 2365/2024). • Capacitarse anualmente en las novedades normativas sobre acoso laboral y sexual.
10.4 Todo el Personal y Contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer, apropiarse y cumplir los principios y compromisos de esta política. • Tratar a todos los compañeros de trabajo y usuarios con respeto e igualdad. • Reportar situaciones de discriminación o acoso de las que sea testigo o víctima. • Participar en las actividades de formación en equidad de género.

11. MECANISMOS DE REPORTE, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN

La Junta establece los siguientes mecanismos en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024 y la Ley 2466 de 2025:

Canal	Descripción
Canal ante el Comité de Convivencia Laboral	Mediante comunicación escrita, verbal o electrónica. Cualquier medio es válido para interponer la queja (art. 11, Ley 2365/2024).
Canal ante la Dirección Administrativa	Confidencial, disponible para situaciones en que la queja ante el Comité no sea posible o adecuada.
Canal ante la Inspección de Trabajo	Cuando el presunto acosador sea el superior jerárquico de la entidad (Ley 2365/2024).
Canal ante la Fiscalía General de la Nación	La Junta informará a la víctima su facultad de acudir directamente a la Fiscalía, sin que la queja interna sea requisito de procedibilidad.

Garantías para la persona denunciante (Ley 2365/2024, art. 13):

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acceso a atención emocional y psicológica a través de la ARL.
- Protección frente a retaliaciones: el despido en los 6 meses siguientes a la queja se presume retaliatorio y dará lugar a multa de 1 a 5.000 salarios mínimos diarios.
- Evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.
- Derecho a terminar el contrato sin previo aviso ni sanción, cuando la víctima así lo manifieste expresamente.
- Confidencialidad y no revictimización durante todo el proceso.

12. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y REPORTE

Indicador	Frecuencia	Responsable	Fuente
Distribución de cargos por género (% mujeres / % hombres)	Anual	Dirección Administrativa	Registro interno
Brecha salarial promedio entre hombres y mujeres por nivel	Cada 2 años	Dirección Administrativa	Ley 1496/2011
N° de quejas por acoso laboral recibidas, tramitadas y resueltas	Semestral	Comité de Convivencia	Ley 2466/2025
N° de quejas por acoso sexual reportadas al SIVIGE ★	Semestral	Dirección Administrativa	Ley 2365/2024
% de personal capacitado en equidad de género y prevención del acoso	Anual	Dirección Administrativa	Plan formación
N° de licencias de maternidad/paternidad otorgadas vs. solicitadas	Anual	Dirección Administrativa	Registro interno
N° de denuncias por discriminación en procesos de selección	Anual	Dirección Administrativa	Registro interno
Cumplimiento de la jornada de 42 horas (Ley 2101/2021)	Semestral	Dirección Administrativa	Ley 2101/2021

★ Indicador de reporte obligatorio al SIVIGE conforme a la Ley 2365 de 2024.

13. VIGENCIA, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La presente Política fue aprobada de manera unánime en sesión plenaria de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, celebrada en la ciudad de Neiva el día veintitrés (23) de abril de dos mil veintiséis (2026), y entra en plena vigencia a partir del dos (2) de mayo de 2026, con carácter

obligatorio para todos los miembros, colaboradores, contratistas y demás personas vinculadas a esta institución.

Se revisará y actualizará en los siguientes eventos:

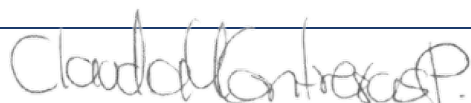
- Cuando se produzcan cambios normativos relevantes en materia de género, derechos laborales o jurisprudencia constitucional.
- Cuando los indicadores de seguimiento evidencien la necesidad de ajustes.
- Cuando la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación (creada por Ley 2466/2025) emita nuevos protocolos o estándares aplicables.
- Cuando el Ministerio de Igualdad y Equidad (Ley 2281/2023) expida lineamientos que así lo requieran.

14. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

- Publicación en la página web de la Junta.
- Entrega a cada trabajador al momento de su vinculación, con constancia escrita de recibo.
- Inclusión en contratos de prestación de servicios como cláusula de referencia o anexo (exigencia Ley 2365/2024 para contratistas).
- Divulgación en el proceso de inducción y reinducción.
- Publicación en los canales digitales institucionales.
- Disponible para consulta de los usuarios del servicio.

15. ADOPCIÓN Y FIRMAS

La presente Política de Género, Equidad y No Discriminación es adoptada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila en la ciudad de Neiva, Huila, en el año 2026.



CLAUDIA MARCELA CONTRERAS PEÑA

Representante Legal |
Directora Administrativa y Financiera
Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila
Neiva, Huila