

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**Magistrada ponente**

**SL062-2018**

**Radicación n.º 56145**

**Acta 02**

Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de enero de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación que interpusieron **GERMÁN ROJAS RONDÓN, JORGE MÍLLER GUTIÉRREZ PORTELA, HENRY RAMÍREZ YATE, MARÍA SANDRA RODRÍGUEZ DÍAZ, PASCUAL GARNICA, JAIRO HERNÁNDEZ GONZÁLEZ y HERMES BOCANEGRA CASTRO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., el 30 de septiembre de 2011, en el proceso ordinario que los recurrentes adelantan contra la sociedad **PANAMCO COLOMBIA S.A.**, hoy **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. - INDEGA S.A.**

**I. ANTECEDENTES**

Los citados accionantes promovieron demanda laboral para que se declare que los contratos de trabajo celebrados a término indefinido con la empresa Panamco Colombia

S.A., terminaron el 6 de febrero de 2004 mediante acto conciliatorio que carece de efecto por vicios del consentimiento, al ser obligados a firmar bajo presión de despido. En consecuencia, se condene a la demandada a reintegrarlos a un cargo de igual o mayor categoría al que desempeñaban en el momento del retiro, junto con el pago de salarios, aumentos salariales, aportes a la seguridad social, prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir desde entonces y hasta que se configure el reintegro, todo debidamente indexado.

En respaldo de sus pretensiones, manifestaron que laboraron al servicio de la accionada mediante contratos de trabajo a término indefinido, así: María Sandra Rodríguez Díaz desde el 24 de enero de 1995, en el cargo de «*analista químico*», con salario mensual de \$1.099.100; Germán Rojas Rondón a partir del 5 de diciembre de 1977, en el cargo de «*maquinista llenadora*», con remuneración mensual de \$815.900; Jairo Hernández González inició el 3 de enero de 1992, como «*especialista de mantenimiento*» y sueldo de \$1.255.7000; Hermes Bocanegra Castro desde el 3 de marzo de 1992, en el cargo de «*Jarabista*», con salario de \$851.000; Jorge Miller Gutiérrez Portela a partir del 9 de mayo de 1988, en el cargo de «*mecánico I*» con remuneración de \$1.022.000; Pascual Garnica desde el 16 de febrero de 1990, en el cargo de «*mecánico I de mantenimiento*», con salario mensual de \$1.022.000, y Henry Ramírez Yate a partir del 5 de diciembre de 1977, en el cargo de «*maquinista llenadora*» con sueldo de \$815.900.

Narraron que el 6 de febrero de 2004, fueron trasladados en diferentes vehículos a la sede del Club Campestre de Ibagué, donde en presencia del Inspector del Trabajo de esa ciudad y bajo la amenaza de ser despedidos sin ningún tipo de bonificación, los obligaron a firmar un «*convenio de retiro*» y «*acta de conciliación*» previamente elaborados por la empresa y, a continuación, les hicieron entrega de cheques girados así: María Sandra Rodríguez Díaz por valor de \$18.769.952, Germán Rojas Rondón por la suma de \$83.714.999, Jairo Hernández González en cuantía de \$60.224.029, Hermes Bocanegra Castro por un monto de \$32.000.000, Jorge Miller Gutiérrez Portela por la suma de \$62.854.504, Pascual Garnica por un total de \$45.000.000 y Henry Ramírez Yate por la suma de \$82.682.510.

Sostuvieron que el actuar de la empresa demandada constituye, en esencia, una decisión unilateral de terminar los contratos de trabajo, pues además de ser presionados para la suscripción de los referidos documentos no participaron en la fijación del monto de dinero recibido, como tampoco intervinieron en todo el proceso logístico que se ideó la sociedad con la anuencia irregular de funcionarios del Ministerio del Trabajo, lo que le resta el carácter de «*mutuo acuerdo*».

La convocada a juicio al dar respuesta a la demanda se opuso a todas las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia de la relación laboral y el pago

efectuado a cada uno de los demandantes por concepto de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

En su defensa explicó que las relaciones laborales terminaron, con la suscripción de actas de conciliación ante el Inspector Segundo del Trabajo de Ibagué, autoridad que le impartió aprobación por encontrarlos ajustados a la ley; que los actores consintieron de manera libre y voluntaria el fenecimiento del vínculo laboral en contraprestación de una suma de dinero; además, que siempre tuvieron la posibilidad de no aceptar el ofrecimiento realizado, empero, nunca lo exteriorizaron. Propuso las excepciones de carencia absoluta de causa, pago total, inexistencia del derecho reclamado, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción y compensación.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Ibagué, mediante fallo de 25 de julio de 2008, resolvió:

*PRIMERO: DECLARAR la existencia de contrato de trabajo a término indefinido entre “PANAMCO COLOMBIA S.A.” y MARIA (sic) SANDRA RODRIGUEZ (sic) DIAZ (sic), GERMAN (sic) ROJAS RONDON (sic), JAIRO HERNANDEZ (sic) GONZALEZ (sic), HERMES BOCANEGRA CASTRO, JORGE MILLER (sic) GUTIERREZ (sic) PORTELA, PASCUAL GARNICA y HENRY RAMIREZ (sic) YATE.*

*SEGUNDO: DECLARAR la nulidad de los convenios que pusieron fin a las relaciones laborales, suscritos entre las partes el día 6 de febrero de 2004, por vicio del consentimiento.*

*TERCERO: DECLARAR que las diligencias de conciliación celebradas entre las partes ante el Inspector Segundo División de Trabajo del Ministerio de Protección Social de la ciudad, el día 6 de febrero de 2004, son inexistentes y por ende no tienen efectos jurídicos.*

*CUARTO: ORDENAR a “PANAMCO DE COLOMBIA S.A.” a reinstalar a los actores a los cargos que ocupaban al momento de producirse los citados convenios, o una (sic) de igual o mejor condición.*

*QUINTO: CONDENAR a “PANAMCO DE COLOMBIA S.A.” a pagar a los actores los salarios con los aumentos legales y extralegales debidamente indexados, desde la fecha que se produjo el retiro hasta que se haga efectiva la reinstalación.*

*SEXTO: DECLARAR que no hubo solución de continuidad durante el interregno en que los demandantes estuvieron cesantes.*

*SEPTIMO (sic): DECLARAR probada la excepción de “compensación”.*

*OCTAVO: DECLARAR no probadas las restantes excepciones de mérito.*

*NOVENO: NO HAY LUGAR a la tacha de testimonios propuesta.*

### **III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Al resolver el recurso de apelación que interpuso la parte demandada, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., mediante la sentencia recurrida en casación, revocó la providencia del *a quo* y, en su lugar, absolvió de las pretensiones de la demanda.

En sustento de su decisión, el Tribunal comenzó por precisar que el problema jurídico a resolver consistía en determinar si la finalización del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, estuvo viciado por presiones indebidas del empleador.

Para responder tal cuestionamiento, analizó el material probatorio que se allegó al expediente y adujo que no hubo vicios del consentimiento que invalidara el acuerdo

al que llegaron las partes, pues la oferta de la empresa resultaba *«licita (sic)»*, no se demostró que los demandantes aceptaran y firmaran las conciliaciones o convenios compelidos mediante fuerza y la suscripción de tales documentos se realizó en presencia del Inspector del Trabajo.

Refirió que de los interrogatorios de parte practicados a los accionantes, es posible inferir que existió un proceso de concertación en el que la voluntad de los trabajadores estuvo garantizada, por cuanto los mismos confesaron que de las personas convocadas a la reunión hubo una que no aceptó la propuesta conciliatoria y siguió vinculada a la demandada, tal es el caso de la señora Aida Patricia Jiménez, lo que implica que la suscripción del acuerdo de terminación del contrato de trabajo no era ineludible.

Igualmente, señaló que la declaración de los testigos solo da cuenta que en la reunión celebrada el 6 de febrero de 2004, se les presentó a los actores *«un plan de retiro voluntario»*, y que aquella se dio en dos fases, *«una de manera colectiva, en la que la empresa les expone a los trabajadores, el motivo general de la misma y otra individual, en la que cada trabajador recibe la propuesta de retiro, con la liquidación que a cada uno le corresponde, y una vez aceptada y suscrita pasa a una diligencia de conciliación en presencia del Inspector del Trabajo y la Seguridad Social, en la que se formaliza el acuerdo al que han llegado las partes»*.

En lo referente al «*texto contentivo de la terminación del contrato*» adujo que no se colige presión a la voluntad de los suscribientes de dar por terminado el vínculo laboral, como tampoco se insinúa constreñimiento o intimidación por parte de la demandada.

Finalmente, explicó que el ofrecimiento de bonificaciones por parte del empresario al trabajador para dar fin al contrato de trabajo es lícita, como quiera que es el asalariado en últimas quien decide si acepta o no tales propuestas. Además, que la «*premeditación de un acuerdo no es un motivo que anule la voluntad del otro, es decir, si la demandada tenía claro que debía cerrar un planta de producción y reducir la planta de personal con que contaba, y para ello había diseñado un serie de estrategias, y efectivamente había enfocado baterías en procura de hacer efectivas las mismas, como la relativa a la implementación del plan de retiro voluntario, ello no debe entenderse ni siquiera como indicativo del constreñimiento del trabajador*».

#### **IV. RECURSO DE CASACIÓN**

Interpuesto por los demandantes, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

#### **V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN**

Pretende la parte recurrente que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, confirme en su integridad el fallo del *a quo* y resuelva en costas como corresponda.

Con tal propósito, formula un cargo por la causal primera de casación, que fue objeto de réplica.

## VI. CARGO ÚNICO

Por vía indirecta, acusa la sentencia de aplicar indebidamente *«los artículos 1513 y 2476 del Código Civil en relación con los artículos 13, 15, 18, 29, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo, en consonancia con los artículos 27, 30, 769, 1494, 1495, 1501, 1502, 1503, 1508, 1509, 1510, 1511, 1514, 1515, 1518, 1524, 1527, 1602, 1603, 1606, 1618, 1620, 1621, 1622, 1625 y 2469 del Código Civil; violaciones estas de fin a las que se llegó como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto por los artículos 48, 51, 52 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y de los artículos 31, 33, 34, 37, 40, 174, 175, 176, 177, 181, 183, 187, 194, 195, 200, 201, 213, 218, 220, 224, 246, 248, 250, 251, 258, 305 del Código de Procedimiento Civil, aplicables por mandato expreso del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral como de los artículos 51 y 55 del misma obra».*

Le atribuye al Tribunal la comisión de los siguientes errores manifiestos de hecho, que es dable sintetizar en que: (i) *«[dio] por demostrado, estándolo, (sic) que las terminaciones de los contratos de (sic) no estuvo viciada de fuerza, dolo o error»;* (ii) que la *«premeditación»* de un acuerdo no es un motivo que anule la voluntad del otro; (iii) que la sociedad demandada actuó conforme a derecho; (iv) que el actuar de la empleadora no ofrece indicio de constreñimiento al olvidar que a cada trabajador se le había

previamente invitado a una reunión de carácter especial para «*simplemente terminar las vinculaciones en la forma como lo hizo*», y (v) dio por demostrado sin estarlo, que los convenios y las conciliaciones son legales y no produjeron apremio a pesar de provenir del empleador y de no haber participado los demandantes en la elaboración de ellos.

Afirma que los defectos fácticos descritos fueron resultado de la errónea valoración del convenio de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo (f.º 17, 21, 24, 31, 37, 175 y 182), actas de conciliación (f.º 13, 14, 15, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 30, 34, 35, 36, 172, 173, 174, 179, 180 y 181), y comunicación de 6 de febrero de 2004, dirigida por el jefe de manufactura de la sociedad accionada, según la cual invitaba a los trabajadores a una reunión en el Club Campestre.

En sustento de su ataque, indicó que los contratos de «*transacción*» celebrados por las partes en principio podrían considerarse ajustados a ley, por involucrar el reconocimiento de una suma de dinero a cada uno de los trabajadores y la decisión de «*mutuo acuerdo*» para terminar los contratos de trabajo; no obstante, «*todo esto estaría muy bien si hubiera concurrido en la elaboración del acuerdo y en la idea de suscribir acta de conciliación, la voluntad del trabajador y más aun la participación del trabajador en su elaboración y redacción lo cual no ocurrió*».

Refiere que los actores fueron puestos en condición de inferioridad desde el mismo momento en que se les invitó a la reunión en el club social, no para discutir la situación de

la empresa sino «*maquiavélicamente*» para terminar la vinculación laboral, intención que no fue advertida por el *ad quem* al momento de valorar las pruebas, lo que condujo a los errores enrostrados.

Recaba que no puede comprenderse libre de fuerza la suscripción de los pluricitados documentos en la forma en que lo hicieron los accionantes, porque se ejerció presión a tal punto que no podían salir del salón en que se encontraban sino suscribían el «*convenio*» y «*acta de conciliación*» que, extrañamente, les pasaba para la firma el funcionario del Ministerio del Trabajo «*acantonado en el club campestre*», quien no elaboró las actas porque ya estaban previamente confeccionadas por la empresa, lo que demuestra su mala fe.

Por último, subraya que otro de los errores ostensibles en que incurrió el juez de apelaciones, se produjo al confundir el ofrecimiento de una suma de dinero con la existencia de un «*plan de retiro voluntario el cual nunca existió*».

## **VII. RÉPLICA**

La sociedad Industria Nacional de Gaseosas S.A. - INDEGA S.A., antes Panamco Colombia S.A., solicitó mantener incólume la sentencia proferida por el Tribunal, porque los testimonios en que fundó su decisión no son prueba idónea en casación y los interrogatorios de parte absueltos por los demandantes, también objeto de valoración, no fueron atacados.

## VIII. CONSIDERACIONES

Procede la Sala a estudiar las pruebas denunciadas por la censura, a fin de determinar si el juez de segundo grado incurrió en algún desatino en su apreciación al concluir que no existen vicios del consentimiento que invaliden los convenios a los que llegaron las partes para dar por terminado el vínculo laboral de «*mutuo acuerdo*».

1.- Del texto de los documentos titulados «*convenio*» calendados el 6 de febrero y 3 de marzo de 2004 (f.º 17, 21, 24, 31, 37, 175 y 182), no se evidencian los desaciertos probatorios endosados, en tanto que el *ad quem* no hizo nada diferente que atenerse al tenor literal de la manifestación de voluntad efectuada por los demandantes y la sociedad accionada, los cuales plasman que «*hemos convenido por mutuo acuerdo*» que el «*contrato de trabajo que existe entre las partes termina el 7 de febrero de 2004*», y «*3 de marzo de 2004*» para el caso del señor Pascual Garnica. Por ello, la empresa reconoce una suma de dinero a cada uno que «*será cancelada previa la firma de este CONVENIO*», para lo cual, los trabajadores se comprometen a suscribir «*una conciliación judicial*» que se celebraría ante el Inspector del Trabajo.

Idéntica situación ocurre con las actas de conciliación suscritas por los actores el 6 de febrero y 3 de marzo de 2004, en audiencias públicas especiales dirigidas y aprobadas por el Inspector de Trabajo de la ciudad de Ibagué (f.º 13, 14, 15, 18, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 35, 36, 172, 173, 174, 179, 180 y 181), pues de su

contenido no emerge otra cosa que su voluntad inequívoca de finiquitar por *«mutuo acuerdo»* los contratos de trabajo que los unía a la empresa accionada a cambio de una suma de dinero entregada mediante cheque, *«con el ánimo de resolver las eventuales diferencias provenientes de la relación contractual y su terminación, y con respecto a las obligaciones anteriores que hayan podido quedar insolutas, como aquellas que pudieran resultar posteriormente»*.

En efecto, el acta plasma en diferentes momentos la satisfacción de los demandantes frente al acuerdo logrado y la expresión plena de su voluntad; así se infiere cuando se aduce que cada uno de los trabajadores *«manifiesta obrar libre de cualquier apremio o presión y estar satisfecho con todos los términos, planteamientos, conceptos, cuantías y pagos aquí estipulados»*; más adelante reiteran: *«Dentro del entendimiento y acuerdo a los que hemos llegado, dejamos expresamente consignado que nos declaramos mutuamente a paz y salvo por todo concepto y por ello solicitamos la aprobación del presente acuerdo conciliatorio»*, lo cual corrobora la ausencia de alguna circunstancia que permitiera colegir que su consentimiento fuera constreñido con el propósito de suscribir el acta de conciliación.

En ese orden, no puede predicarse la comisión de un error fáctico manifiesto, como quiera que el contenido del *«convenio»* y las actas de conciliación no evidencian que los accionantes fueron forzados a suscribirlos, pues en ellos no se relaciona ninguna inconformidad por parte de los trabajadores, pese a la presencia del conciliador - Inspector

del Trabajo – a quien bien pudieron expresar cualquier hecho que afectara su consentimiento o incluso rehusarse a firmar las actas correspondientes, lo cual no hicieron.

Respecto de la seriedad con que las partes deben asumir la suscripción de un acuerdo conciliatorio y la importancia de que al hacerlo estén totalmente seguras de su contenido y, particularmente, de sus consecuencias, la jurisprudencia de esta Sala ha puntualizado *«que antes de celebrar una conciliación, debe la parte que la intenta revisar muy bien su contenido y alcances, pues se trata de un acto serio y solemne que una vez aprobada por la autoridad competente produce efectos de cosa juzgada, que en principio impide su revisión judicial ulterior»* (Sentencia CSJ SL 17918, 13 mar. 2002, reiterada en SL 38582, 8 may. 2013 y SL9661-2017).

De otro lado, el que los accionantes no hayan participado en la elaboración o redacción de los documentos, no le resta validez a lo acordado, toda vez que lo esencial del acto amigable es que exista una expresión libre de apremio en la aceptación de su contenido y no vulnere derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.

Al respecto, esta Corporación en providencia SL 24042, 7 abr. 2005, reiterada en SL 38582, 8 may. 2013, adoctrinó:

*Aunado a lo anterior, la circunstancia de que la empleadora hubiese elaborado y llevado al Juzgado las actas de conciliación en las que se consignaron los asuntos convenidos por las partes, no es actuación que implique la ineficacia de lo aprobado en la*

*diligencia con intervención de funcionario competente que le impartió su aprobación. Y el hecho de que los acuerdos conciliatorios se plasmaran en un documento previamente impreso no afecta su validez ni constituye prueba de la existencia de un vicio en el consentimiento de las partes, en cuanto en él conste de manera inequívoca la expresión de voluntad de asentimiento del trabajador, la que, en este caso, debe suponerse con la imposición de su firma.*

*“La desventura del cargo se acentúa al recordar que, según enseñanza de la Sala, ‘el error, la fuerza y el dolo, no surgen en abstracto sino que deben provenir de hechos que de manera clara afecten el consentimiento de modo que, de no existir ellos, la declaración de voluntad no se habría emitido. Pero la simple lectura de unos documentos, en la circunstancia de que efectivamente el demandante los hubiera leído, dista mucho de ser un medio que induzca al error o que constituya violencia sobre el sujeto o que represente una maquinación engañosa de tal naturaleza que impida conocer el acto que se está celebrando. (Sentencia del 4 de febrero de 2003, radicación 19812).*

En conclusión, los acuerdos de voluntades suscritos por los promotores del proceso, que se consideran válidos y ajenos de cualquier vicio del consentimiento, fueron correctamente apreciados por el Tribunal.

2.- En cuanto a la misiva a través de la cual se invitó a los trabajadores a la reunión en el Club Campestre el 6 de febrero de 2004 (f.º 405), no acredita, *per se*, un engaño o presión, por cuanto el «tema de interés» que refiere la citada comunicación, perfectamente puede comprender el ofrecimiento económico que haga el empleador a sus trabajadores para que acepten resciliar el contrato, sin que esa oferta pueda calificarse por sí misma como una forma de coacción, tal como con insistencia lo ha manifestado esta Sala, entre otras en decisión CSJ SL2503-2017, que reiteró la SL 36728, 7 jul. 2009, al puntualizar:

*En ese sentido el acuerdo de voluntades, es válido y carente de cualquier vicio del consentimiento y, por tanto, no fue erróneamente apreciado, máxime que esta Sala ha sido enfática en señalar que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título de bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual forma pueden ser aprobadas o desestimadas por este.*

*Por lo que no es dable calificar ni unas ni otras como presiones indebidas por parte de quien las propone, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones laborales (CSJ SL, 7 jul. 2009, rad. 36.728).*

Conviene aclarar que, frente a la imprecisión en que incurre el Tribunal al equiparar el ofrecimiento de una suma de dinero para dar fin al vínculo laboral con la existencia de un plan de retiro voluntario, no hay un yerro ostensible con entidad suficiente para el quiebre de la sentencia, pues como atrás se indicó, la existencia de aquellos incentivos no es sinónimo de una presión indebida, ni error, fuerza o dolo, sino un medio legítimo y civilizado de poner fin a las relaciones laborales.

3.- Por otra parte, es bueno advertir que la presencia del Inspector de Trabajo en las instalaciones del Club Campestre de Ibagué, con la única finalidad de impartir aprobación a las conciliaciones celebradas entre empresa y trabajadores, no configura una coacción para su firma, por cuanto no existe un elemento de convicción del que pueda concluirse que el sitio en el que esos actos se concretaron

influyó en el ánimo de los trabajadores o significó un límite a su libertad.

En definitiva, el Tribunal no incurrió en los desaciertos enrostrados por los recurrentes.

Las costas del recurso extraordinario, por virtud de que la acusación no salió avante y hubo réplica, serán a cargo de la parte demandante recurrente. Se fijan como agencias en derecho la suma de tres millones setecientos cincuenta mil pesos (\$3´750.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación que se practique conforme lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

## **IX. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D.C., el 30 de septiembre de 2011, en el proceso ordinario que **GERMÁN ROJAS RONDÓN, JORGE MÍLLER GUTIÉRREZ PORTELA, HENRY RAMÍREZ YATE, MARÍA SANDRA RODRÍGUEZ DÍAZ, PASCUAL GARNICA, JAIRO HERNÁNDEZ GONZÁLEZ** y **HERMES BOCANEGRA CASTRO** adelantan contra la sociedad **PANAMCO COLOMBIA S.A.**, hoy **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. - INDEGA S.A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

**FERNANDO CASTILLO CADENA**

Presidente de la Sala

**GERARDO BOTERO ZULUAGA**

**JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ**

**CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO**

**RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO**

**LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS**

**JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN**