

República de Colombia



Corte Suprema de Justicia

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SALA DE CASACIÓN LABORAL**

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL8216-2016
Radicación n. 47048
Acta 17

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de mayo de dos mil dieciséis (2016).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 7 de mayo de 2010, en el proceso seguido por **SALOMÓN DE JESÚS GRANDA VANEGAS** contra **LUIS GRACIANO VANEGAS ÁLVAREZ**.

I. ANTECEDENTES

El citado accionante promovió demanda laboral contra Luis Graciano Vanegas, para que fuera condenado a pagarle la indemnización por despido injusto, la indemnización material y moral por accidente de trabajo, y el reajuste de sus prestaciones sociales y vacaciones *«con base en el salario real»*, así como al pago de las indemnizaciones *«por falta de pago»* y la de la L. 50/1990.

En lo que, en estrictez, interesa a los fines del recurso extraordinario, refirió que prestó sus servicios personales en favor del accionado desde el 27 de febrero de 2002 hasta el 8 de marzo de 2003, en el cargo de oficial de primera; que no obstante que su salario ascendió a \$886.000, sus derechos laborales fueron liquidados con un salario de \$453.768 (fls. 1-2).

El accionado dio respuesta a la demanda y se opuso a sus pretensiones. Aceptó los extremos temporales del contrato de trabajo y, en cuanto al salario, dijo que ascendió a \$453.768. En lo relacionado con la diferencia salarial clarificó *«que a través de cláusula adicional al contrato, el trabajador y el empleador pactaron como auxilio una suma de dinero correspondiente a TRESCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS (\$362.000), la cual expresamente se dijo que no constituía salario»*, y que por mera liberalidad *«al momento de liquidar las prestaciones sociales, le pagaba en forma extralegal auxilia (sic) de vacaciones, prima y cesantías, liquidadas sobre la base de la última suma en*

mención». En su defensa formuló las excepciones de inexistencia de causa para pedir y pago (fls. 20-22).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo de 5 de noviembre de 2008, condenó al demandado al pago de \$17.892.401 por indemnización por despido injusto; a las sumas de \$15.680.110,17 y \$5.000.000 por indemnización de perjuicios materiales y morales, respectivamente, causados por culpa patronal; y al reajuste de las siguientes prestaciones: (a) cesantía del año 2003 por \$52.731, (b) intereses a la cesantía del año 2003 por \$1.083, (c) vacaciones del año 2002 por \$650.175, (d) auxilio de vacaciones del año 2002 por \$143.319 y (e) auxilio de cesantía del año 2003 por \$65.289. Lo absolvió de las demás pretensiones y fijó las costas en un 90% a favor del demandante (fls. 85-91).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante la sentencia recurrida en casación, resolvió confirmar la decisión apelada «*excepto en lo concerniente a la culpa patronal derivada del accidente de trabajo, para en su lugar ABSOLVER al señor LUIS GRACIANO VANEGAS de esta pretensión*». No impuso costas.

En lo que interesa a los fines del recurso extraordinario, el Tribunal para absolver al accionado del pago de la sanción moratoria por no consignación de cesantías en un fondo y no pago de las prestaciones a la finalización del contrato de trabajo, esgrimió las siguientes razones:

[...] el incumplimiento se debió a la errada convicción del empleador de haber pagado con base en un salario que el creyó era el justo pues era el pactado por las partes y si bien en la sentencia se condenó a un reajuste este no generará, de ninguna manera esta sanción.

En sentencias del 9 de diciembre de 2004 radicación 23939 de 20 de septiembre de 2005, radicado 24218, de 14 de febrero de 2006 y radicado 21172 entre otros, la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia ha dicho [...]

Aunque podían darse dos tendencias diferentes en cuanto que, como lo dice el artículo 83 de la Constitución Política, la buena fe se debe presumir y corresponde al trabajador demostrar la mala fe del empleador, y en cuanto que, como lo ha dicho en ocasiones la Sala Laboral del Máximo Órgano de la Jurisdicción Ordinaria, la teoría de la buena fe es liberatoria de la sanción por mora, surgida por el no pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, hace que sea necesario que el empleador, en este caso, pruebe las razones atendibles para no haber consignado. En este caso, ambas aplicaciones nos dan el mismo resultado de la sentencia de primera instancia por cuanto en el asunto de autos, se observa que el empleador actuó con pleno convencimiento de no obrar contrario a derecho, siendo que el salario devengado por el actor aun sin hacer el reajuste de la suma que fue probada en primera instancia era superior al mínimo legal para los años 2002 y 2003, y de que no se causaba desmejora o daño al trabajador por medio de la cláusula pactada, razón por la que se confirmara la decisión del a quo (fls. 107-120).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida en cuanto confirmó la decisión del juez *a quo* de absolver al demandado de la sanción moratoria de los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, para que, en sede de instancia, revoque el fallo de primer grado y, en su lugar, emita condena por estos conceptos.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que no fueron replicados.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa y en la modalidad de interpretación errónea, le atribuye a la sentencia impugnada la violación de los arts. 99 de la L. 50/1990, 65 y 128 del C.S.T., en relación con el 51 del mismo código y 25 y 53 de la C.P.

Empieza la censura por transcribir los arts. 99 de la L. 50/1990 y 65 del C.S.T. para, a continuación, afirmar que a la luz de esas disposiciones, la mala fe se presume cuando a la terminación del contrato se adeudan salarios y prestaciones. Señala también que las citadas normas, no consagran excepciones o ingredientes normativos adicionales para la exoneración de la sanción, de manera que, *«independientemente de que exista un ánimo dañino, la sanción debe imponerse, porque de someterse a criterios subjetivos para su aplicación, termina por convertirse en una norma inocua, puesto que el empleador siempre encontrara razones atendibles para excusar la*

omisión en el pago total o parcial de los derechos sociales del trabajador o la consignación solo parcial de la cesantía en fondo».

Asegura que el contrato de trabajo es de adhesión y, en esa medida, el empleador no puede alegar buena fe derivada de su propia culpa o torpeza de restarle incidencia salarial a una suma constitutiva de salario *«ignorando lo que la Ley dispone al efecto, si, como se sabe, la ignorancia de la ley no sirve de excusa ni para el jurista ni para el ciudadano común».*

Alega que si bien a la luz del art. 83 de la C.P. la buena fe se presume, también lo es que con arreglo al art. 53 la interpretación de las fuentes formales del derecho debe hacerse de la forma más favorable al trabajador.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta y en la modalidad de aplicación indebida, le endilga al fallo impugnado la violación de los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, en relación con los arts. *«1, 2, 9, 19, 40 (sic)».*

Sostiene que el Tribunal cometió los siguientes errores manifiestos de hecho:

- 1. No dar por demostrado estándolo que la sociedad demandada obro (sic) de mala fe a lo largo de la relación laboral y al terminar el contrato de trabajo con el demandante.*
- 2. Dar por demostrado, sin estarlo que la sociedad demandada obro (sic) de buena fe en la ejecución y terminación del contrato de trabajo.*

Refiere que la comisión de los anteriores yerros fácticos provino de la errada valoración del contrato de

trabajo (fl. 7) y de la liquidación de prestaciones sociales.

En sustento de su acusación, transcribe la cláusula adicional del contrato de trabajo y el art. 128 del C.S.T. Asegura que de acuerdo con esta última disposición, es salario toda remuneración ordinaria y permanente que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio.

Sostiene que, por tal motivo, el yerro del Tribunal es evidente *«al decir que la buena fe se deriva del contenido de la cláusula aludida, pues del contenido de ella se que se le (sic) promete pagar al trabajador la suma de \$362.000 mensuales, que le remuneran el servicio y que por ende son constitutivos de salario, y si se le paga unos auxilios mensuales se entiende que es permanente y que remunera el servicio, por ende tiene el carácter salarial, contrario a como lo entiende el Tribunal, de donde se deriva el yerro ostensible al examinar la cláusula adicional del contrato»*.

VIII. CONSIDERACIONES

Se estudian conjuntamente ambos cargos en vista a que persiguen el mismo fin y se apoyan en argumentos complementarios.

1º) Esta Corporación, reiteradamente, ha puntualizado que la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, procede cuando quiera que, en el marco del proceso, el empleador no aporte razones satisfactorias y justificativas de su conducta. Para esto, se ha dicho que el juez debe adelantar un examen riguroso del

comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la globalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo, en aras de establecer si los argumentos esgrimidos por la defensa son razonables y aceptables

De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de *«otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción»* (CSJ SL9641-2014).

Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente, pues *«no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe»* y *«sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas*

allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro» (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397).

Desde este punto vista, las decisiones fundamentadas en guías o paradigmas preestablecidos de comportamiento de buena o mala fe, se distancian del sentido que esta Sala le ha atribuido a los preceptos normativos que consagran la indemnización moratoria, que, se repite, exigen sin excepción, la revisión completa y dimensionada de todos los elementos del caso. De igual modo, también se aparta de la jurisprudencia consolidada de esta Sala, el juzgador que dirime los pleitos mediante un razonamiento basado en reglas definitivas e inderrotables de absolución de la sanción moratoria.

Precisamente, estas reflexiones llevan a concluir que en este asunto el Tribunal interpretó incorrectamente los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, dado que, en su entender, no hay lugar a aplicar la sanción moratoria y existe buena fe, cuando en los juicios de primacía de la realidad salarial (i) la remuneración acordada es «*superior al mínimo legal*»; (ii) no se causa «*desmejora o daño al trabajador por medio de la cláusula pactada*» y (iii) es lo «*pactado por las partes*», todo lo cual, genera un distanciamiento de la doctrina de la Sala en el sentido que no hay reglas absolutas e inexorables para determinar la buena fe, de modo que tal conducta del empleador tiene que ser examinada minuciosamente.

Adicionalmente, esas tres «reglas» que asentó el Tribunal son intrínsecamente erradas. En primer término, porque el pacto de un salario «*superior al mínimo legal*» no puede ser un argumento válido a la hora de analizar la buena o mala fe, ya que, de ser así, bastaría con agregar al salario mínimo legal cualquier dinero para precaver o librarse de una condena por sanción moratoria.

En segundo lugar, la intención de no causar daño al trabajador no puede erigirse en una razón sólida para determinar la buena o mala fe del empleador, si se tiene en cuenta que el examen de dicho parámetro de comportamiento se da en perspectiva a si el empleador, real y objetivamente, creyó no adeudar nada al trabajador, para lo cual deben aportarse, en cada caso, argumentos y pruebas racionalmente aceptables y convincentes.

Por último, la forma contractual adoptada por las partes o el simple desconocimiento del carácter salarial de un pago, no es razón suficiente para eximir de la sanción moratoria, en la medida que, igualmente deben ser allegados al juicio otros argumentos y elementos que respalden la presencia de una conducta conscientemente correcta.

Transversalmente, es importante dejar en claro que si bien el Tribunal *ab initio* de sus reflexiones se apoyó en unos precedentes jurisprudenciales de esta Sala que se encuentran en línea con lo que se ha venido explicando y por ello podría llegar a sostenerse que la interpretación que

le dio a las normas atrás citadas fue correcta, lo cierto es que al adentrarse en la solución del caso terminó por fijar unas reglas que, sin lugar a dudas, desfiguran el marco teórico de esta Sala que supuestamente le había servido de referencia.

2º) Ahora bien, estima la Sala que el Tribunal, incumplió su deber de escarbar en el expediente todos los aspectos relacionados con el comportamiento del empleador, de modo que también se equivocó en la valoración del acuerdo de exclusión salarial, debido a que una lectura de ese documento no permite inferir una conducta de buena fe del demandado, como se pasa a explicar.

El acuerdo de no incidencia salarial es del siguiente contenido:

Conforme con lo dispuesto en el artículo 128 del CODIGO (sic) SUSTANTIVO DEL TRABAJO, las partes expresamente acuerdan que además del salario estipulado en el presente contrato, el empleador pagará al trabajador a título de auxilio la suma de \$362.000.00 mensuales, la cual se excluye de la base de cómputo para la liquidación de las prestaciones sociales e indemnización que se llegaren a causar.

Se pactó así, en favor del trabajador el pago de \$362.000 mensuales a título de auxilio y se le restó incidencia salarial. Sin embargo, en dicho documento no se presentó una explicación circunstancial del objetivo de ese pago, ya que no se justificó para qué se entrega, cuál es su finalidad o qué objetivo cumple de cara a las funciones asignadas al trabajador. Es decir, las partes en el referido

convenio le niegan incidencia salarial a ese concepto sin más, de lo que habría que concluir que se trata de un pago que tiene como causa inmediata retribuir el servicio subordinado del demandante.

En efecto, vistos sin mayores elementos de juicio las condiciones de ese pago, entre ellas, su habitualidad o periodicidad, su no entrega gratuita o libre y su vocación de acrecentar los ingresos del trabajador, permiten concluir que estaba inequívocamente dirigido a retribuir directa e inmediatamente el servicio prestado.

Ahora, el accionado al dar respuesta se limitó a decir que sobre esa suma hubo un acuerdo de exclusión salarial. No obstante lo anterior, ese argumento de la defensa, por sí solo, es insuficiente y poco persuasivo a la hora de justificar su conducta morosa, sobre todo si se tienen en cuenta que a la luz de las características del auxilio era inequívoca su intención de remunerar el servicio prestado.

En el mismo sentido, el pago de un auxilio de vacaciones, de cesantía y de primas, liquidados sobre el componente no salarial, antes que constituir una prueba de buena fe, acredita la intención de la empresa de restarle incidencia salarial a un pago que por su esencia tenía esa connotación.

En efecto, la práctica de entregar sumas de dinero al abrigo de figuras de desalarización o exclusión salarial, en fraude a la ley y con el ánimo de disimular su verdadera naturaleza salarial y, a la postre, liquidar sobre ellas prestaciones sociales, que luego son entregadas al trabajador con otros nombres o bajo otras denominaciones, evidencia un acto desprovisto de buena fe.

Por todo lo expuesto el cargo es fundado y se casará la sentencia impugnada.

Sin costas en el recurso extraordinario.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Con arreglo a lo expresado en sede de casación, es procedente la sanción moratoria prevista en los arts. 65 del C.S.T. y 99 de la L. 50/1990, lo cual, se dispondrá en los siguientes términos:

Sanción moratoria del art. 65 del C.S.T.

En la medida que, en virtud del principio de la primacía de la realidad es procedente sumar al salario devengado por el actor la cifra de \$362.000, tenemos que el último salario real devengado ascendió a \$815.768.

De acuerdo con el art. 65 del C.S.T. en el evento de mora en el pago de prestaciones, el empleador debe pagar al asalariado, como indemnización, «una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses [...]», transcurridos los cuales, «deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria [...]».

Con apego a esta disposición, esta Sala realizó las operaciones matemáticas de rigor, como se ilustra en los siguientes cuadros:

DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO	VALOR INDEMNIZACIÓN MORATORIA
09/03/2003	08/03/2005	720	\$ 815.768,00	\$ 19.578.432,00

DESDE	HASTA	DÍAS	CAPITAL	VALOR INTERESES DE MORA
09/03/2005	30/04/2016	4012	\$ 912.588,00	\$ 2.732.510,94

En consecuencia, el demandado deberá cancelar al accionante \$19.578.432 a título de indemnización moratoria causada durante los primeros veinticuatro (24) meses posteriores a la terminación del contrato de trabajo. Por intereses de mora causados desde el mes 25 y hasta el 30 de abril de 2016, tendrá que pagar \$2.732.510,94, sin perjuicio de los intereses que se verifiquen hasta cuando se realice el pago completo de las prestaciones insolutas.

Sanción moratoria por no consignación de cesantías

Según el num. 3º del art. 99 de la L. 50/1990 el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías *«deberá pagar un día de salario por cada día de retardo»*.

Esta Corporación, en sentencia CSJ SL403-2013 clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantía, como por su aporte deficitario o parcial. Para esto, esgrimió las siguientes razones:

El numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 dice:

“3ª. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada retardo.”

De la pretrascrita disposición se extrae la obligación para el empleador de consignar antes del 15 de febrero del año siguiente, en el fondo respectivo, el valor de la cesantía liquidada a 31 de diciembre de cada año, so pena de hacerse merecedor de la sanción consistente en un día de salario por día de retardo.

La severa consecuencia prevista por la citada norma ante el incumplimiento del empleador de su obligación de consignar las cesantías, como un elemento característico del nuevo régimen de cesantías que eliminó la retroactividad, indica la trascendencia que el legislador le quiso dar a dicho pago, no solo en beneficio directo de cada trabajador a quien le favorece que sus cesantías comiencen a rentar a tiempo en el respectivo fondo, sino también para garantizar que el sistema de administración de cesantías creado por misma Ley 50 de 1990 reciba a tiempo los recursos y facilitarle que pueda cumplir con sus planes de rentabilidad.

Por demás, conforme al principio de la buena fe que ha de regir la ejecución de todos los contratos de trabajo, artículo 55 del CST, las partes están obligadas “no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella”.

No sería acorde con este principio, ni con el aludido propósito implícito de la citada disposición que hace parte del conjunto normativo que regula el sistema de cesantías sin retroactividad, si se aceptase la distinción establecida por el a quo consistente en que se exceptúan los efectos sancionatorios, de forma automática, para el caso de la consignación deficitaria de las cesantías al igual que si se hubiese hecho esta de forma total.

Ni que decir de las consecuencias perversas que esta interpretación podría traer, pues bastaría con que el empleador consignase cualquier valor por cesantías, para enervar los efectos de la norma, no obstante que con dicho proceder se estaría perjudicando al trabajador y al sistema de administración de cesantías.

Con tal interpretación se debilitaría la protección que el legislador quiso dar a las cesantías en el nuevo sistema, en compensación a la pérdida de la retroactividad, porque se estaría flexibilizando el plazo que, de forma perentoria, fijó la ley para realizar la consignación; es claro que la norma ordena la consignación del valor de las cesantías correspondientes a 31 de diciembre de cada año, antes del 14 de febrero del año siguiente; si, a esta fecha, solo se efectúa un pago parcial, no se está atendiendo el plazo legal, pues es bien sabido que el pago parcial no extingue la obligación.

Por lo anterior, esta Sala se aparta de la interpretación del ad quem que conlleva la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías. En esta dirección, se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago.

De conformidad con las anteriores reflexiones, y como quiera que en este asunto no se incluyó en la base de liquidación de las cesantías anuales los pagos mensuales constitutivos de salario por \$362.000, la consignación que se realizó o debió realizar en el fondo fue **deficitaria** y, en esa medida, es procedente la sanción moratoria consagrada en la L. 50/1990, en los siguientes términos:

DESDE	HASTA	DÍAS	SALARIO	VALOR INDEMNIZACIÓN POR NO CONSIGNACIÓN DE CESANTÍAS
15/02/2003	08/03/2003	24	\$ 815.768,00	\$ 652.614,40

En consecuencia, el demandado deberá cancelar en favor del accionante a título de sanción por no consignación completa del auxilio de cesantía en un fondo, causada desde el 15 de febrero de 2003 hasta el 8 de marzo de 2003, la suma de \$815.768.

Costas como quedaron definidas en las instancias.

X. 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, **CASA** la sentencia dictada el 7 de mayo de 2010 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **SALOMÓN DE JESÚS GRANDA VANEGAS** contra **LUIS GRACIANO VANEGAS ÁLVAREZ**, en cuanto confirmó la decisión del juez *a quo* de absolver al demandado de la sanción moratoria por no pago oportuno de prestaciones y no consignación completa del auxilio de cesantía.

En sede de instancia, se **ADICIONA** el fallo de primer grado para condenar al demandado al pago de las siguientes sumas:

(a) \$19.578.432 a título de indemnización moratoria causada durante los primeros veinticuatro (24) meses posteriores a la terminación del contrato de trabajo.

(b) \$2.732.510,94 por concepto de intereses de mora causados sobre las prestaciones insolutas desde el mes 25 y hasta el 30 de abril de 2016, sin perjuicio de los intereses que se verifiquen hasta cuando se realice el pago íntegro de los valores adeudados.

(c) \$815.768 a título de sanción por no consignación completa del auxilio de cesantía en un fondo, causada desde el 15 de febrero de 2003 hasta el 8 de marzo de 2003.

Sin costas en sede de casación, las de las instancias como se indicó en la parte motiva.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS