

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

DEMANDANTE: PEDRO PABLO CUBIDES SILVA
DEMANDADOS: COLVANES S.A.S. Y OTRO
RADICACIÓN: 76001-31-05-009-2017-00526-01
ASUNTO: Consulta sentencia de noviembre 22 de 2018
ORIGEN: Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali
TEMA: Despido – extremos temporales – prestaciones
DECISIÓN: Confirma

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE frente a la Sentencia No. 329 del 22 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **PEDRO PABLO CUBIDES SILVA** contra **COLVANES S.A.S.** y **COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S. - COLSERLOG S.A.S.**, con radicado No. **76001-31-05-009-2017-00526-01**.

SENTENCIA No. 286

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que COLSERLOG S.A.S. y COLVANES S.A.S. dieron por terminado sin justa causa su contrato de trabajo a término indefinido; como consecuencia de ello, se condene a las demandadas al pago de la indemnización por despido injusto; sanción moratoria; salarios y primas de enero a diciembre de 2016; los salarios de enero a agosto de 2017; las cesantías, intereses a las mismas y prima de junio de 2016; indemnización de perjuicios tasados en 25 SMMLV causados por el despido; la indexación y costas procesales.

¹ Fs. 3-11

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que inició a prestar sus servicios como mensajero en COLVANES – ENVÍA en marzo de 2008 mediante un contrato suscrito con MULTISERCOOP Precoperativa de Trabajo Asociado; que el 30 de julio de 2010 esa Precoperativa se convirtió en la Cooperativa de Trabajo Asociado Ruta Colombia Solidaria, por lo que hubo sustitución patronal, ya que continuó prestando sus servicios a COLVANES – ENVÍA; que en mayo de 2012 la CTA se extinguió para darle vida a COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S., pero continuó prestando sus servicios a COLVANES – ENVÍA, a pesar de que en cada oportunidad de cambio de nombre de la empresa le hacían firmar un nuevo contrato de trabajo, siempre con el mismo cargo; que el 2 de mayo de 2014, COLVANES – ENVÍA a través de COLSERLOG S.A.S. lo ascendió al cargo de zonificador; que llevaba siete años laborando en la empresa y gozaba de la admiración y respeto de sus compañeros; que su jefe Carolina Rubio empezó una campaña de acoso laboral en su contra y lo amenazó en varias oportunidades diciéndole que lo iba a hacer echar; que el 28 de diciembre de 2015 le solicitó verbalmente a su jefe un permiso para no asistir a laborar el 2 de enero de 2016, pero recibió respuesta negativa; que el 2 de enero de 2016 viajó con su familia al municipio de Tuluá – Valle a visitar a su suegro que se encontraba muy enfermo y el día 4 de ese mismo mes y año, se presentó normalmente a trabajar; que el 8 de enero de 2016 le entregaron un formato de descargos para que justificara su ausencia a trabajar y el día 13 le pasaron su carta de despido.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

COLSERLOG S.A.S.². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que la entidad no surgió por la extinción de ninguna CTA en mayo de 2012, ya que fue constituida como una sociedad comercial el 24 de enero de 2012; que con el actor sí existió un contrato de trabajo a término indefinido, pero por el periodo comprendido entre 2 de mayo de 2012 y 13 de enero de 2016; que la señora Carolina Rubio no era la jefe inmediata del actor, ya que ella nunca laboró para la entidad; que al demandante se le dio la oportunidad de justificar su ausencia a laborar, pero como quiera que no lo hizo y por el contrario en sus descargos aceptó la falta, la empresa procedió a terminar su contrato de trabajo con justa causa. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Pago de los derechos legalmente causados, inexistencia de las

² Fs. 81-93

obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada, falta de título y causa en el demandante, compensación.

COLVANES S.A.S.³. La sociedad presentó oposición a todas las pretensiones de libelo argumentando que jamás celebró un contrato de trabajo, ni verbal, ni escrito con el demandante, ni éste le prestó sus servicios subordinados, ya que fue contratado por COLSERLOG S.A.S., quien fue su único empleador y dicha entidad es una contratista independiente que ejecuta su actividad de forma autónoma, asumiendo todos los riesgos y gozando de autonomía técnica, administrativa y financiera en el desarrollo de un contrato de colaboración empresarial que se suscribió entre las dos entidades. Propuso las excepciones de fondo que denominó: prescripción; inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y falta de causa en las pretensiones de la demanda; inexistencia de solidaridad entre las sociedades demandadas; buena fe de la sociedad demandada COLVANES S.A.S.; pago; compensación; innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 329 del 22 de noviembre de 2018, declaró probada la excepción de fondo propuesta por COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S., denominada *inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio a cargo de la demandada*; absolvió a COLVANES S.A.S. y a COLOMBIANA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS S.A.S. de todas las pretensiones reclamadas en la demanda y; condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, previa relación de las pruebas practicadas y de mencionar los presupuestos para la procedencia de la indemnización por despido injusto, que la justa causa de despido fue probada por la pasiva, ya que el actor reconoció en los descargos que faltó a su trabajo el 2 de enero de 2016 sin justificación alguna a pesar de que le había sido negado el permiso, lo cual estaba calificado como falta grave dentro del contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, por lo que no procedían ninguna de las pretensiones de la demanda, ya que todas dependían de la declaratoria del despido injusto.

CONSULTA

³ Fs. 184-190

Se surte el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el artículo 69 C.P.T. Y S.S., Mod., Ley 1149 de 2007 art. 14, por haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado para alegar de conclusión. COLSERLOG S.A.S. insistió en los argumentos de defensa expuestos en la contestación de la demanda. Los demás sujetos procesales guardaron silencio. Surtido el trámite procede la Sala al estudio de la consulta en favor de la parte DEMANDANTE.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centra en resolver: **(i)** Si el despido del que fue objeto el señor PEDRO PABLO CUBIDES SILVA se originó o no en una justa causa; **(ii)** si el demandante tiene derecho al pago de los salarios y prestaciones sociales causados de enero de 2016 a agosto de 2017, de ser así; **(iii)** se analizará la procedencia de la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y, por ultimo; **(iv)** se determinará si las demandadas deben concurrir de forma directa o solidaria al pago de las condenas que se llegaren a imponer.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que el señor PEDRO PABLO CUBIDES SILVA suscribió contrato de trabajo a término indefinido con COLSERLOG S.A.S., el 2 de mayo de 2012 (fs. 98-101); **ii)** Que el contrato fue terminado por COLSERLOG S.A.S. de forma unilateral, el 13 de enero de 2016, aduciendo una justa causa para ello (fs. 112-113) y; **iii)** Que COLSERLOG S.A.S. y COLVANES S.A.S. suscribieron un contrato de colaboración empresarial, el 16 de abril de 2012 (fs. 129-145).

Para resolver el primero de los problemas jurídicos planteados, debe recordarse que de conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a

salir adelante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, debe acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa (CSJ SL3278-2022).

En el caso bajo estudio, los hechos que se endilgan al trabajador y que a juicio de COLSERLOG S.A.S. constituían justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, se extraen de la carta de despido en el siguiente tenor (f. 112):

Le comunicamos que después de escuchar y analizar en forma por demás amplia, detenida y suficiente las justificaciones rendidas por usted en las Diligencias de Descargos practicadas y luego de evaluar los documentos obrantes en el contenido disciplinario, de acuerdo con el término de verificación y comprobación de los hechos, una vez estos se analizaron y corroboraron, lo que llevo un tiempo necesario; al tener la certeza de las graves faltas, se tomó la decisión de dar por terminado su Contrato Individual de Trabajo por Justa Causa comprobada, a partir de la fecha.

Por demás, la grave falta sobre las que se fundamenta la decisión es, en resumen, la siguiente:

Usted incurrió en una irregularidad que no tiene justificación ni explicación alguna y que constituye una violación grave a sus obligaciones y prohibiciones reglamentarias y contractuales, toda vez que, tal y como lo reconoce en los descargos practicados, el día 2 de Enero de 2016 Usted en un acto irresponsable y negligente, violando las órdenes e instrucciones impartidas, no se presentó a laborar durante su jornada de trabajo, sin que presentara una justificación plenamente válida por su ausencia este día, ni se lo comunicó a su Superior Inmediato.

El incumplimiento de sus deberes y de la jornada laboral establecida, es injustificado toda vez que, no tenía permiso previo para faltar al trabajo el día 2 de Enero de 2016, no informó durante el transcurso de la jornada laboral a su Jefe inmediato que no podía presentarse a laborar, ni pudo demostrar la ocurrencia de una causa de fuerza mayor o caso fortuito que pudiera justificar su comportamiento, lo que demuestran su falta de compromiso con la Empresa y la inobservancia de sus obligaciones.

La entidad demandada fundamentó su decisión de terminar el contrato con justa causa en los numerales 1, 2, 7, 12, 19 y en el párrafo de la cláusula séptima y numerales 1, 2, 21 y párrafo de la cláusula décima octava del contrato de trabajo, como en los numerales 1, 13, 17 y 22 del artículo 43, numeral 4 del artículo 45 y numeral 5 del artículo 49 del reglamento interno de trabajo.

Se observa que el 8 de enero de 2016 el demandante fue requerido por la empresa para que rindiera descargos por escrito para explicar su ausencia a laborar el 2 de ese mismo mes y año. Las explicaciones dadas por el trabajador de su puño y letra en esa oportunidad fueron las siguientes: “...no pude venir a laborar por el motivo que el padre de mi esposa se encuentra enfermo y me tocó llevar a mi esposa a Tuluá a verlo y llevarle una plata para droga y unos exámenes que tenía que practicarse, ya que él tiene una enfermedad de la próstata. Me tocó salir a la madrugada del 2 de enero. El 27 de diciembre le había pedido permiso a la jefe Carolina para llevar a mi

esposa a Tuluá a entregar esa plata y ella me negó el permiso diciéndome que no tenía gente para cubrir mi puesto ante la negativa de ella decidí ir sin pedirle el permiso correspondiente, ya que mi esposa tiene a su padre enfermo...” (fs. 110-111).

De lo anterior emerge incontrovertiblemente que el señor PEDRO PABLO CUBIDES SILVA, de forma inconsulta e injustificada, decidió no presentarse a laborar el día sábado 2 de enero de 2016, a pesar de que previamente su empleador le había negado el permiso para ausentarse en esa calenda debido a que no contaba con personal para reemplazarlo. Si bien el actor dentro de los descargos y en la demanda alega que su ausencia a trabajar se dio por el estado de salud de padre de su esposa, ni ante el empleador, ni dentro del proceso, aportó un solo elemento de juicio para sustentar su dicho.

Ahora, el numeral 19 de la cláusula séptima del contrato de trabajo invocada por la empresa en la carta de despido, dispone que es una obligación general del trabajador: *“Cumplir puntualmente con los horarios de entrada, establecidos.”*. Por su parte, el párrafo de dicha cláusula, establece: *“El incumplimiento de las obligaciones contenidas en esta Cláusula, aún por la primera vez, convienen las partes constituye Falta Grave, para todos los efectos legales, en especial para los previstos en el Artículo 62, Literal A, Numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, referentes a la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo con Justa Causa por parte DEL EMPLEADOR.”* (f. 99 Vto.).

Asimismo, el numeral 21 de la cláusula décima octava también invocado en la carta de despido, establece que es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador: *“Faltar al trabajo en la mañana, en la tarde, a media jornada o más, durante todo el día o toda la jornada, sin excusa suficiente a juicio DEL EMPLEADOR”*. El párrafo de dicha cláusula señala: *“Todas las conductas o enunciados anteriormente, convienen las partes constituyen Faltas Graves y de ocurrir, EL EMPLEADOR dará por terminado el Contrato de Trabajo por Justa Causa, sin previo aviso y sin lugar al reconocimiento o pago de indemnización alguna, lo anterior sin perjuicio de las acciones Legales, Civiles o Penales a que de (SIC) lugar la conducta DEL TRABAJADOR* (f. 101).

En igual sentido, el numeral 4 del artículo 45 del reglamento interno de trabajo, prescribe como una prohibición para todos los trabajadores: “*Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo (Artículo 60, C.S.T.)*”. El literal e) del artículo 49 del mismo reglamento constituye como una falta grave: “*La falta total del Trabajador a sus labores durante todo el día, toda la jornada o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente a juicio del Empleador*”.

Sobre la correcta interpretación del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T. al que remite el parágrafo de la cláusula séptima del contrato de trabajo, la jurisprudencia de antaño de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha enseñado que el referido precepto contiene dos situaciones diferentes; la primera, la gravedad de la falta debe ser calificada por el Juez cuando se trate de “*cualquier violación grave de el obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo*” y; la segunda, la falta para ser calificada como grave debe aparecer como tal en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los cuales ellas se consagran, caso en el cual ya no le es posible al Juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador (CSJ SL4254-2022).

En este caso, no existe duda que nos encontramos frente a la segunda de las hipótesis indicadas en la jurisprudencia, pues es claro que, tanto en el contrato de trabajo como en el reglamento interno de trabajo, las partes habían convenido expresamente que constituiría una falta grave que justificaba la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, la ausencia injustificada del trabajador a sus labores, aún por primera vez.

En tal sentido, en criterio de la Sala fue acertada la decisión de la a quo en tanto consideró que el despido fue justificado, pues la empresa acreditó suficientemente que la conducta endilgada al trabajador estaba calificada como grave, aunado que éste, al rendir sus descargos escritos, reconoció que, a pesar de la negativa de otorgarle el permiso, decidió no asistir a trabajar, es decir, en este caso, el demandante no sólo conocía de antemano que faltar a sus labores estaba calificado como una falta grave en su contrato de trabajo y en reglamento interno de trabajo, sino que decidió no asistir a trabajar a pesar de que su jefe inmediato le había negado el permiso porque no contaba con el personal suficiente para reemplazarlo en

sus labores, aspecto que indefectiblemente sí generaba contratiempos y perjuicios al empleador en el normal giro de su actividad empresarial.

Nótese entonces que, nos encontramos frente a la falta del trabajador en acudir a cumplir con las labores contratadas, la que, se itera, estaba calificada como una falta grave por las partes, con dos elementos adicionales; el primero, que no existía una razón de peso que en efecto obligara al empleado a tener que ausentarse de su puesto de trabajo, lo cual emerge con claridad de las explicaciones escritas que rindió y; el segundo, que su ausencia a sus labores no ocurrió por un hecho intempestivo, sino que era algo que el actor tenía planeado con antelación, que lo llevó incluso a solicitar la autorización para no presentarse a trabajar, pero que, a pesar de que dicho permiso le fue negado, decidió faltar a cumplir con sus labores conociendo de antemano que el reglamento interno tenía calificada esa conducta como una falta grave aún por primera vez.

Conforme lo que se ha venido explicando, como quiera que la falta se encontraba calificada como grave en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, no le es dable al juez individual ni colegiado ir en contravía de los actos que consagran la falta, ya que esa atribución sólo es posible cuando se trata de la violación de las obligaciones o prohibiciones de que tratan los artículos 58 y 60 del C.S.T., tal como lo tiene sentado de vieja data la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los siguientes términos:

“Además de las consideraciones hechas en sede de casación, es oportuno recordar que, frente al tema planteado, esta Sala en la sentencia CSJ SL 28 agosto 2012, radicado 38855, indicó:

Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación.

[...]

En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los

pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo.

[...]

*Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. **Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.***

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta [...].

Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:

*“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. **Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T.** Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal.”*
(CSJ SL5474-2019) (Negritas de esta Sala).

Así las cosas, se tiene que COLSERLOG S.A.S. cumplió con la carga probatoria que le correspondía, como quiera que demostrase en juicio que el promotor de la acción incurrió en la falta que le fue endilgada y además que la misma se encontraba calificada como grave que justificaba la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral, lo que se traduce

en la absolución de la pretensión indemnizatoria, tal como lo coligió la primera instancia.

Ahora, respecto de la pretensión relativa al pago de los salarios y prestaciones sociales causados de enero de 2016 a agosto de 2017, debe indicar la Sala que la misma no encuentra sustento fáctico, ni probatorio dentro del presente asunto, pues en la demanda se indica que el señor PEDRO PABLO CUBIDES SILVA fue despedido el 13 de enero de 2016, sin que se haga mención alguna a que continuó prestando sus servicios para COLSERLOG S.A.S. o COLVANES S.A.S. después de esa fecha, aunado a que ninguno de los testigos que compareció al proceso dio cuenta de esa circunstancia.

De otro lado, el señor PEDRO PABLO CUBIDES SILVA reconoció al rendir interrogatorio de parte que COLSERLOG S.A.S. le canceló cumplidamente todos sus salarios y prestaciones sociales (Min. 19:55 – 28:16), además que esa demandada acreditó documentalmente que canceló al promotor de la acción su liquidación definitiva de acreencias laborales a través de transferencia electrónica del Banco Davivienda (fs. 107-108).

Conforme lo expuesto, no existe en el plenario elemento de juicio indicativo de que la relación laboral se extendió más allá del 13 de enero de 2016, por lo que no es posible predicar que con posterioridad a esa data surgieron en cabeza del actor derecho laborales, por lo que también habrá de confirmarse la sentencia en ese aspecto.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, por sustracción de materia, la Sala queda relevada de pronunciarse frente al tercer y cuarto problema jurídico planteado.

Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 329 del 22 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Salvamento de voto



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO