



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, tres (3) de noviembre del año dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: WILLIAM RESTREPO CARDONA
DEMANDADA: FABRICATO S. A.
RADICADO: 050883105 001 2017 00525 01
ACTA No.: 90

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral, conformada por las Magistradas **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE y ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada en el proceso promovido por **WILLIAM RESTREPO CARDONA** en contra de **FABRICATO S. A.**, frente a la sentencia con la cual el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello finalizó la primera instancia.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 90** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

El señor WILLIAM RESTREPO CARDONA pretende se declare que estuvo vinculado al servicio de FABRICATO S. A. de manera continua e ininterrumpida entre el 30 de marzo de 1987 y el 24 de abril de 2017 y teniendo en cuenta que la terminación fue sin justa causa, se condene al reajuste de la indemnización por despido injusto que le fue cancelada, para lo cual se deberá tener en cuenta todo el tiempo de servicio y la cláusula convencional que tasa dicha indemnización.

Fundamentó sus pretensiones, en que prestó sus servicios personales en forma continua e ininterrumpida a FABRICATO S. A. entre el 30 de marzo de 1987 y el 24 de abril de 2017, fecha en la cual le fue cancelado su contrato de trabajo sin que mediara justa causa y

¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01, Páginas 3 a 7.

el último salario mensual promedio devengado ascendió a la suma de \$3.068.194,79. Al momento de la terminación del contrato le fue reconocida la suma de \$123.381.630 a título de indemnización por despido injusto, muy inferior a la que le corresponde por todo el tiempo servido. Afirma que en la empresa funciona la organización sindical SINDICATO TEXTIL DEL HATO – SINDELHATO, habiendo suscrito varias convenciones colectivas con la empresa consagrando beneficios para los trabajadores, entre ellos una indemnización por despido injusto superior a la legal; y WILLIAM RESTREPO CARDONA era socio y por ende beneficiario de la Convención Colectiva existente en FABRICATO S.A.

1.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA²

FABRICATO S. A. se opuso a la prosperidad de las pretensiones, planteando básicamente que de acuerdo con lo previsto en el artículo 2º de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre FABRICATO S. A. y SINDELHATO vigente entre 2015 y 2019 y conforme al cargo desempeñado por el actor de SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN, no era beneficiario de las prerrogativas de la convención; por lo que la indemnización que le fue pagada a la terminación del contrato estuvo ajustada a derecho de acuerdo a las normas del Código Sustantivo del Trabajo sin que exista justificación alguna para ordenar el reajuste que reclama.

Propuso como excepciones de mérito las que denominó: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE RECONOCER INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO CONVENCIONAL Y/O REAJUSTAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO PAGADA, FALTA DE CAUSA PARA PEDIR, PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS, INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN A CARGO DE FABRICATO PARA INDEXAR LAS SUMAS PEDIDAS EN LAS CONDENAS SOLICITADAS, BUENA FE DE FABRICATO S. A., COMPENSACIÓN y PAGO.

2. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del **31 de enero de 2022**, la Juez Segunda Laboral del Circuito de Bello CONDENÓ a la demandada a pagar al actor la suma de \$65.271.494 por concepto de reajuste de indemnización por despido de manera indexada desde el 28 de abril de 2017 y hasta que se verifique el pago de la misma, y CONDENÓ en costas a la demandada, tasando agencias en derecho en la suma de \$3.263.574. DECLARÓ no probadas excepciones de prescripción, pago y compensación.

² CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 005, Páginas 1 a 5

El análisis se efectuó en el siguiente orden: **i)** En primer lugar, argumentó que si bien la Convención Colectiva de Trabajo excluye de la aplicación de los beneficios a los trabajadores que se encuentran en la Curva Salarial A – 06, no se aportó prueba de que efectivamente el trabajador perteneciera a esa escala salarial, señalando que aunque en la liquidación de prestaciones sociales se indica que el trabajador pertenece a ella, esto no da cuenta que efectivamente perteneciera a esa categoría. Y no se pudo identificar que éste hubiese cumplido con funciones de un verdadero representante del empleador, siendo solamente el encargado de comunicar las faltas de las personas que estuvieran a su cargo, sin que ejerciera poder de dirección o manejo dentro de la estructura de la compañía. **ii) Así,** a partir de lo previsto en el inciso final del artículo 8° de la Convención Colectiva, por haber laborado 30 años y 24 días, concluyó que el valor por indemnización convencional asciende a \$188.653.125 y habiéndose la suma de \$123.381.150, condenó al pago de la diferencia, indexada.

3. RECURSO DE APELACIÓN DE FABRICATO³

Se solicita se revoque la sentencia y se dé al precedente horizontal que debe conservar la Sala para absolver de todas las pretensiones incoadas por el actor en este proceso. Se estructura la inconformidad básicamente enfatizando en que en el expediente existe prueba suficiente que da cuenta que el demandante ejercía el cargo de Supervisor de Producción el que era del nivel administrativo y hacía parte de la Curva Salarial A – Clase 6, señalando que al ser supervisor era un verdadero representante del empleador ante los ojos de los operarios y de las personas que tenía a su cargo; y que el actor confesó que era visto como jefe inmediato por las personas que laboraban en el turno que le correspondía vigilar. Resalta como documentos con los que se acredita que el cargo que ejercía el demandante hace parte de la curva salarial A - Clase 6, los de los folios 164, 155, 153 y 158 con los que demuestra que ejercía el cargo administrativo de Supervisor de Producción

4. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA.

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión en esta instancia⁴, solo el apoderado de **FABRICATO S. A.** intervino oportunamente⁵ para insistir en la solicitud de revocatoria de la sentencia planteando los mismos argumentos esbozados al momento de sustentar el recurso de apelación e invoca lo decidido por diferentes Salas de Decisión de esta corporación:

³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01, páginas 242 a 244.

⁴ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 03, páginas 1 a 2.

⁵ CARPETA SEGUNDA INSTANCIA, ARCHIVO 08, Páginas 1 a 2.

- Sentencia de 2ª instancia del 13 de mayo de 2016 – Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín – M.P. Carlos Alberto Lebrún Morales.
- Sentencia de 2ª instancia del 30 de agosto de 2021 – Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín – M.P. Carmen Helena Castaño Cardona.
- Sentencia de 2ª instancia del 31 de mayo de 2022 – Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín – M.P. Nancy Gutiérrez Salazar.

También se refiere a la sentencia de tutela del 26 de junio de 2019 – Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia **STL 9134-2019**, radicación 55762. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán.

Pues bien, esta Sala de Decisión es competente para conocer del asunto en virtud de la materia del RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la demandada. Así, el análisis en esta instancia se contrae en determinar si el demandante es beneficiario o no de la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019, aspecto determinante para definir si le asiste derecho a la indemnización convencional deprecada.

5. EL AMBITO DE APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA: EL DEMANDANTE NO ES BENEFICIARIO

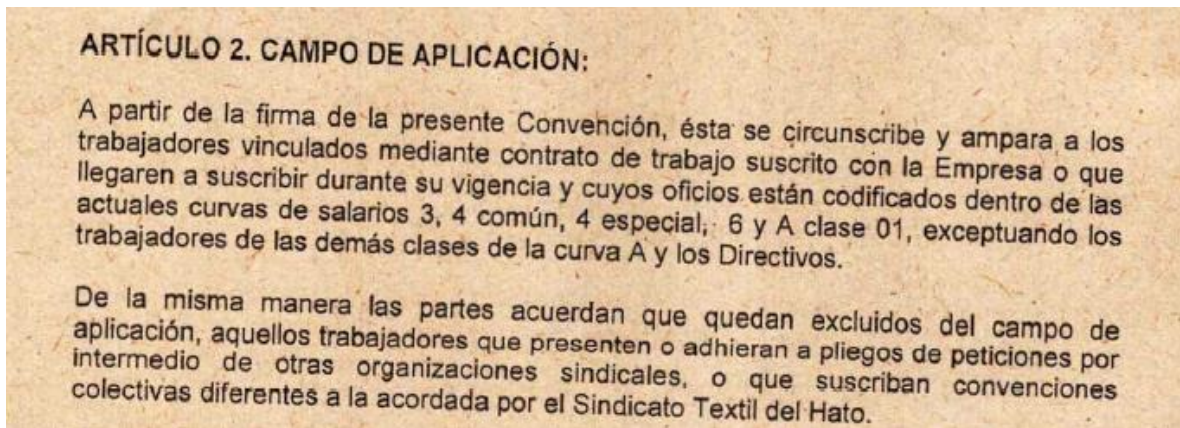
En este proceso, no es objeto de discusión lo siguiente: i) El señor WILLIAMA RESTREPO CARDOMA estuvo vinculado laboralmente con FRABRICATO S.A. entre el 30 de marzo de 1987 y el 24 de abril de 2007, contrato que fue terminado de manera unilateral por el empleador sin que mediara justa causa⁶. ii) FABRICATO a la finalización del contrato reconoció la indemnización legal por despido sin justa causa⁷. iii) El 3 de junio de 2015 se depositó la COMPILACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES VIGENTES, acuerdo celebrado entre FABRICATO S.A. y el SINDICATO TEXTIL DEL HATO⁸.

En el hecho SEPTIMO de la demanda se afirma que el señor WILLIAM RESTREPO CARDONA era socio de SINDELHATO y que, por tal razón, era beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo. Pero tal afirmación no fue aceptada por la pasiva, que ha defendido como tesis a lo largo del proceso, que de acuerdo con lo definido en el artículo 2 de la Convención Colectiva, que es del siguiente tenor:

⁶ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01, página 47.

⁷ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01, página 48.

⁸ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01, páginas 8 a 10 y 11 a 46



Pues bien, **en la sentencia** que se revisa la A quo plantea básicamente lo siguiente: **i)** Según lo definido en la cláusula, en su criterio no se excluyen de manera general todos los empleados que tengan funciones de confianza y manejo sino los que desempeñan cargo directivo, que es el que se refiere a los directores, administradores y gerentes, es decir, aquellas personas que tienen la facultad de tomar decisiones sobre aspectos administrativos de la empresa. Así, argumenta que ese no es el caso del demandante, porque en los hechos de la demanda se indica que es supervisor de producción y de acuerdo con la prueba recaudada (interrogatorio de parte y testigos Carlos Javier Castaño Zapata y Carlos Alberto Ospina Cano) sus funciones estaban encaminadas a la logística de la producción, tales como, el funcionamiento de la planta, la calidad del producto, tenía personal a su cargo a quien podía hacerle llamados de atención verbal, debía verificar que se cumplieran las normas de seguridad y salud en el trabajo, verificaba la ejecución correcta de los planes de producción. **ii)** Así, se argumenta en la providencia que no se observa que el actor tuviese la potestad de tomar decisiones administrativas, no se evidencia que las funciones tuvieran naturaleza directiva, de manejo empresarial o administrativo; concluyendo que, por el contrario, éste realizaba una actividad concreta, planificada y organizada previamente por un nivel directivo. Y que si bien tenía la facultad de hacer llamados de atención no tenía la de imponer una sanción, no planeaba ni diseñaba la seguridad y salud en el trabajo, solo ejecutaba tales órdenes y las de producción que eran definidas en un nivel superior. Así, plantea que, si bien el cargo de Supervisor de Producción tiene cierto grado de representación, no alcanza a tener el que ejerce un directivo que es lo que justifica la exclusión de la norma convencional.

El apoderado recurrente hace referencia a la prueba del proceso con la que en su criterio se demuestra que el cargo que ejercía el demandante hacía parte de la curva salarial A - Clase 6, estando así expresamente de la Convención Colectiva de Trabajo. Y no comparte el razonamiento que se efectúa en la providencia sobre la naturaleza del cargo del actor, insistiendo en que dadas las funciones por él desempeñadas era

un verdadero representante del empleador conforme la confesión efectuada respecto a que tenía personal a cargo, era el encargado de hacerles llamados de atención y transmitir las faltas que cometían, conservaba la facultad de recibir al trabajador cuando se incapacitaba y no podía asistir a la empresa. Es así como en el recurso y en las alegaciones en esta instancia cita sendas providencias de este Tribunal en las que se ha debatido la misma situación respecto de trabajadores de FABRICATO que ejecutaban funciones de supervisión de producción y que hacían parte de la Curva Salarial A – Clase 6.

Pues bien, a juicio de esta corporación, razón le asiste al recurrente en sus planteamientos, debiéndose partir de las siguientes premisas:

En primer lugar, debe resaltarse que el trabajador en ejercicio del derecho constitucional de asociación sindical (artículo 38 y 39 de la Constitución) puede elegir afiliarse a una organización sindical en cualquier momento, pero esta circunstancia no implica *per se*, el beneficiarse del clausulado de la convención colectiva, dado que no se encuentra vedado en nuestro ordenamiento jurídico, que las partes en el proceso de negociación colectiva **decidan expresamente excluir de los beneficios**, a determinados trabajadores.

En segundo lugar, observa la Sala que la A quo con su razonamiento, decidió **apartarse del texto convencional**, determinando que su alcance solo se refiere a aquellas personas que desempeñan un cargo directivo, alejándose así de lo expresamente definido. En efecto, se advierte por esta corporación que en ejercicio de la autonomía de la voluntad, FABRICATO S.A. y SINDELHATO al determinar el campo de aplicación del acuerdo convencional establecieron que para ser beneficiario de ella era necesario desempeñar cargos que se encontraran codificados dentro de las curvas de salarios 3, 4 común, 4 especial, 6 y A clase 01. Y es expreso el acuerdo convencional al excluir, no solo al personal directivo como se concluye en la providencia, sino **a los demás trabajadores pertenecientes a la curva A**.

Así, siendo claro el texto convencional, no comparte la Sala el razonamiento según el cual la exclusión sólo va dirigida a las personas que desempeñan un cargo directivo, definiendo su alcance en la providencia, como para aquellas personas que tienen la facultad de tomar decisiones sobre aspectos administrativos de la empresa, aludiendo a cargos como directores, administradores y gerentes; para de este modo, concluir que por ostentar el demandante el cargo de supervisor no se encuentra dentro de la exclusión de la norma.

No desconoce esta corporación que los acuerdos colectivos tienen carácter normativo, son un acto solemne y como regulador de la relación laboral constituyen una fuente formal del derecho, de manera que no le está vedado al Juez Laboral al momento de aplicarlas sus normas, interpretar el contenido y alcance; aspecto ampliamente analizado en el **precedente constitucional (SU-241-2015, SU-113-2018 y SU-267-2019)**.

En efecto, en la sentencia **SU 113 – 2018** se señala que cuando el juez acude a la interpretación de una norma jurídica contenida en una ley, un decreto, un reglamento **o una convención colectiva** entre otras, su análisis deberá realizarse de conformidad con los valores, principios y derechos fundamentales señalados en la Carta Política y reitera lo dicho en la **SU 1185 – 2001** concluyendo que *“para esta Corte si bien la convención colectiva se aporta al proceso como una prueba, es una norma jurídica, la cual debe interpretarse a la luz de los principios y reglas constitucionales, entre ellos el principio de favorabilidad”*, a la luz de lo previsto en el **artículo 53** de la Constitución y el **artículo 21** del Código Sustantivo del Trabajo al disponer que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalece la más favorable al trabajador.

En términos semejantes, la Sala de Casación Laboral ha sido reiterada en su jurisprudencia señalando en la sentencia **SL 1886 – 2020** lo siguiente:

“Adicionalmente, **de entenderse que existe un eventual dilema interpretativo**, lo cierto es que el mismo se solucionaría dando aplicación al principio de favorabilidad previsto en el artículo 53 Constitución Política, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas.

Sobre el particular, es de señalar que en sentencias **CSJ SL16811-2017 y CSJ SL4934-2017** esta Corte adocrinó que, si bien las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una prueba al proceso, **ello no desdice su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces tienen el deber de interpretar los textos convencionales conforme a las máximas y principios hermenéuticos, dentro de los cuales se encuentra el de favorabilidad**.

(...)

En esa medida, vale resaltar que el Tribunal se equivocó, además, al afirmar que la norma convencional no debe interpretarse *«aplicando los mismos parámetros de una norma legal»* pues, se reitera, conforme al precedente jurisprudencial de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, **los instrumentos colectivos de trabajo son fuente formal del derecho y, por tanto, sus enunciados deben dilucidarse a la luz de los principios y métodos de la hermenéutica jurídica laboral**”. Negrilla intencional de la Sala

Así, en la sentencia **SL 131 -2022** reitera que, si bien las convenciones colectivas de trabajo se aportan como una prueba al proceso, ello no desdice su carácter de fuente formal del derecho y, por tanto, los jueces **tienen el deber de interpretar sus enunciados**

normativos conforme a las máximas y principios de hermenéutica jurídica laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio protector en sus modalidades de favorabilidad, *in dubio pro operario* y condición más beneficiosa. En tal sentido, de entenderse que existe un **eventual dilema interpretativo de una norma convencional**, lo razonable es que su sentido se desentrañe con apego al citado principio, elevado a rango constitucional por la Carta Política de 1991, que parte del supuesto de la existencia de dos o más interpretaciones sólidas contrapuestas.

Pero, verificando la norma convencional que se viene analizando, esta corporación no observa la existencia de un dilema interpretativo dada la claridad del texto al momento de definir el campo de aplicación, regulando de forma expresa no solo a los beneficiarios sino, a quienes de él se encuentran excluidos.

A partir de estas premisas, se analiza el acervo probatorio, y en efecto se acredita que el oficio desempeñado por el señor WILLIAM RESTREPO CARDONA está codificado en la **Curva Salarial A Clase 6**, tal como se define en la certificación adosada con la contestación que no fue cuestionada por la activa⁹, en la que se informa sobre el cargo del señor RESTREPO CARDONA, lo siguiente:

El cargo de SUPERVISOR PRODUCCIÓN es un cargo administrativo que pertenece a la curva salarial A 06 y por lo tanto, se encuentra excluido del campo de aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre SINDELHATO y FABRICATO S.A (2011-2015 y 2015-2019) (art. 2).

El señor WILLIAM RESTREPO CARDONA identificado con C.C 8.402.246, se vinculó a la empresa a partir del 30 de marzo de 1987 y a la fecha de su retiro, esto es, hasta el 24 de abril de 2017 se desempeñó en el cargo de SUPERVISOR PRODUCCIÓN.

Así, siendo carga probatoria de la parte demandante el demostrar la aplicación de la convención colectiva para poder acceder al reconocimiento de la indemnización en ella consagrada, probando en el marco del proceso la pertenencia al grupo de trabajadores a quienes se les aplica; se verifica que ninguna de las pruebas lleva a tal convencimiento. En efecto, no reposa documento alguno en el que se informe que el oficio del actor se encuentre catalogado en la empresa en la **Curva Salarial A Clase 01**, o en las **curvas de salarios 3, 4 común, 4 especial y 6**.

Por el contrario, adicional a la certificación previamente referenciada se observa que en el recibo de nómina del actor correspondiente al período **16 al 30 de abril de 2017** el cargo se denomina **A 0660 Supervisor de Producción**¹⁰. Y se allegaron sendos documentos con los que se demuestra que en razón de su oficio como supervisor hacía

⁹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA – ARCHIVO 01, página 216

¹⁰ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, página 164.

parte del personal administrativo, que de acuerdo con lo certificado por la empresa pertenece a la Curva Salarial A 06: i) La valoración de desempeño personal administrativo y directivo que se realiza al señor WILLIAM RESTREPO el 11 de junio de 2015¹¹; ii) Evaluación de desempeño Habilidades - Examen Habilidades Dirección y Liderazgo¹²; iii) La valoración de desempeño personal administrativo y directivo que se realiza al señor WILLIAM RESTREPO el 5 de julio de 2016¹³

Finalmente, se verifica que en la diligencia de interrogatorio de parte, el señor RESTREPO CARDONA confiesa que para el momento en que termina el vínculo laboral, su cargo estaba clasificado dentro del rango **Curva A - Clase 06** como Supervisor¹⁴:

¿Usted al momento de asumir el cargo de Supervisor de Producción, tenía conocimiento de que este cargo hacía parte de la Curva Salarial A – Clase 6?

RESPONDIÓ: Cuando yo asumí el cargo como Supervisor, como fue un proceso un proceso desde 1991 FABRICATO no manejaba esas curvas sino otras curvas distintas, pero cuando FABRICATO decidió retirarme de la empresa, yo ya sí figuraba en esa curva, pero durante el transcurso de mis 30 años como Supervisor de Producción estuve dentro de la Convención Colectiva de Trabajo en otras categorías distintas, lo último que nos cambiaron fue esa categoría, pero nosotros siempre fuimos trabajadores de la empresa dentro de la Convención Colectiva de Trabajo.

¿Es cierto o no que usted tenía conocimiento que el cargo de Supervisor de Producción hacía parte del personal administrativo de la empresa? RESPONDIÓ:

Como Supervisor siempre lo supe, pero funciones administrativas no hacía, mis funciones eran las de Supervisor de Producción.

Efectuando así el análisis del acervo probatorio a la luz de lo definido en el **artículo 61 del Código Procesal del Trabajo**, se impone la REVOCATORIA de la sentencia, porque tal como ha quedado visto, la activa no cumplió con la carga de probar que al señor WILLIAM RESTREPO CARDONA se le aplicaran los beneficios convencionales, habiéndose demostrado que para el momento de la terminación del contrato y desde años atrás, **pertenecía a la Curva Salarial A en una clase distinta a la 01**, por lo que la convención colectiva no le es aplicable en los términos expresamente definidos en el **artículo 2**.

Se ABSOLVERÁ así a la demandada de las pretensiones y al prosperar el recurso de apelación, revocando la sentencia en su integridad, se impone la condena en costas en ambas instancias a cargo del demandante, de conformidad con lo previsto en el

¹¹ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, página 155 - 157

¹² CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, página 153 - 154

¹³ CARPETA PRIMERA INSTANCIA - ARCHIVO 01, página 158 - 160

¹⁴ Interrogatorio de parte demandante – WILLIAM RESTREPO CARDONA – CARPETA SEGUNDA INSTANCIA – ARCHIVO 07 - Minuto: 4:10)

artículo 365 numeral 4 del CGP. En esta instancia se fijan como agencias en derecho la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000) a favor de FABRICATO S. A.

6. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

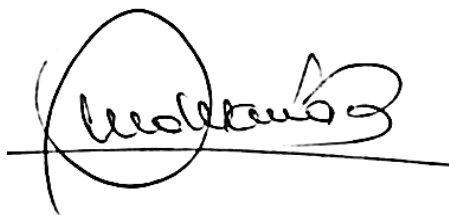
PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia emitida por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Bello, para en su lugar, **ABSOLVER** a FABRICATO S. A. de todas las pretensiones de la demanda de acuerdo con el análisis efectuado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Se condena en costas en ambas instancias al demandante a favor de FABRICATO S. A. Las agencias en derecho en segunda instancia se fijan en la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS (\$300.000)

Se ordena la notificación mediante EDICTO y vencido el término se ordena devolver el expediente al Juzgado de origen. Se termina la audiencia y en constancia se firma por quienes intervinieron

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Las Magistradas,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



LILIANA MARÍA CASTAÑEDA DUQUE



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ