

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

| | |
|------------------|---|
| PROCESO | Ordinario |
| DEMANDANTE | Olga Liliam Peña Atehortúa |
| DEMANDADO | Corporación Nacional de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos |
| PROCEDENCIA | Juzgado 013 Laboral del Circuito |
| RADICADO | 05001 3105 013 2022 00091 01 |
| INSTANCIA | Segunda |
| PROVIDENCIA | Sentencia Nro. 244 de 2023 |
| TEMAS Y SUBTEMAS | Estabilidad laboral reforzada Ley 361 de 1997 |
| DECISIÓN | Confirma absolución |

En la fecha, **doce (12) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas: **María Eugenia Gómez Velásquez, Luz Patricia Quintero Calle**, y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento en grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Olga Liliam Peña Atehortúa**, contra la **Corporación Nacional de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **013 2022 00091** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213, sometió a consideración el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 029**, que plasma a continuación.

Antecedentes

Pretende la demandante se declare que el despido de que fue objeto por parte de la pasiva obedeció a su situación de salud, y se llevó a cabo sin la correspondiente autorización del Ministerio. En consecuencia, ruega se ordene su reintegro al cargo que ostentaba o a uno similar, con estricta observancia de las recomendaciones y/o restricciones médicas, con el pago de los salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, así como indemnización equivalente a 180 días, junto con las costas y agencias en derecho.

En sustento afirma que, laboró para la demandada desde el 18 de marzo de 2020 hasta el 6 de septiembre de 2021. En esta última fecha, fue despedida de manera unilateral y sin justa causa, mientras desempeñaba el cargo de asistente de gerencia-coordinadora, con remuneración mensual de \$2.100.000,00. Argumenta que, a partir de enero de 2021, comenzó a experimentar dolores intensos en la región sacra y glútea bilateral, diagnosticados como lumbago coccígeo. Debido a estos síntomas, consultó con su EPS, donde se le hicieron recomendaciones posturales. Ante la persistencia del dolor y nuevas consultas, en agosto de 2021, su historia clínica registró una *"probable osteoartrosis vs estenosis espinal"*, requiriendo paraclínicos de extensión y consulta con un especialista en neurología. El 2 de septiembre de 2021, se le prescribió la realización de radiografías de columna lumbosacra y de cadera comparativa o pelvis, así como una xeromamografía para la detección temprana de cáncer de seno. Tras los resultados, fue remitida el 7 de septiembre del mismo año, a fisiatría, y el 20 de septiembre se programó una electromiografía de superficie. Alega que su salud se ha ido deteriorando, pues, el dolor no le permite levantarse con rapidez y caminar normalmente. Síntomas que al ser evidentes, fueron conocidos por su empleador, no obstante,

el 6 de septiembre de 2021, se le finalizó el contrato sin previo trámite ante el Ministerio de Trabajo, decisión que estuvo motivada por su estado de salud, ya que recibió advertencias previas y su empleador insistía en que presentara renuncia. Esto llevó a que, el 01 de septiembre de 2021, instaurara trámite por acoso laboral. Puntualiza que interpuso acción de tutela en busca de auxilio a su derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual fue negada en primera y segunda instancia.

En auto del **10 de marzo de 2022**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción. Debidamente enterada de la actuación la pasiva allegó escrito de contestación. En relación con los hechos, admitió como ciertos el vínculo laboral con la demandante, pero aclaró que este inició el 18 de mayo, no el 18 de marzo, como inicialmente se afirmó. También confirmó el salario devengado, la presentación de la acción de tutela y la forma en que fue decidida. Respecto a los demás supuestos, no son ciertos o no le constan. En su defensa, señaló que no tuvo conocimiento de la historia clínica de la actora, ni de los exámenes médicos realizados. Además, la señora Liliam nunca comunicó la existencia de recomendaciones médicas y hasta el último día en que ejecutó sus labores se encontraban bien, sin presentar síntomas de enfermedad o lesión. Informó que se llevó a cabo un examen médico de egreso el 7 de septiembre de 2021, el cual arrojó un resultado "satisfactorio" y que no se evidenciaba ninguna patología o enfermedad de origen laboral. **Resistió las pretensiones** y con el fin de enervarlas propuso los medios defensivos: no se puede aplicar la figura de la estabilidad laboral reforzada, prescripción y compensación.

La primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Trece laboral del Circuito, el 02 de octubre del año en curso, en la que

absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra imponiendo costas a cargo de la vencida.

La jueza fundamentó su decisión citando convenios de la ONU, normas constitucionales, leyes estatutarias y jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tanto antes como después de 2023. Destacó la importancia de analizar cuatro puntos claves: **1.** Padecimientos de salud del trabajador: subrayó que los problemas de esta naturaleza deben generar una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones, o constituir barreras según el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral. **2.** Conocimiento del empleador sobre el estado de salud: Enfatizó la importancia que el contratante esté informado sobre el estado de salud. **3.** Ausencia de permiso del Ministerio: Señaló que la falta de autorización por parte de dicho ente es un factor a considerar cuando de estabilidad laboral reforzada se trata. **4.** Posibilidad de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Determinando que, en este caso, las consultas médicas realizadas por la demandante eran por asma, trastornos digestivos, glaucoma y dolor agudo de estómago y que, aunque se le dieron recomendaciones para mejorar sus hábitos de vida el 31 de agosto de 2021, se demostró que estas eran de tipo funcional, y que no cumplió la actora con la carga de prueba de informarlas a la empleadora. Además, resaltó la ausencia de incapacidades durante la relación laboral, la falta de dictámenes de pérdida de capacidad laboral y que las enfermedades, como la tendinitis, se diagnosticaron después de la terminación del contrato, por tal, el deterioro ocurrió después del finiquito del vínculo. Concluyó que no se logró acreditar que las afectaciones en la salud de la demandante, al momento de su despido, crearan barreras significativas para su desempeño laboral, concluyendo que su despido no fue discriminatorio.

En relación al presunto acoso laboral, para la juzgadora no se cumplieron los requisitos para activar la presunción de ineficacia del despido como represalia por la denuncia, en tanto, si bien se demostró que instauró la misma, no se acreditó la verificación de la autoridad administrativa sobre la existencia de dichas conductas. Además, no se probó que el empleador fuera notificado de la acusación antes de la terminación del contrato.

Al no interponerse recurso y ser la decisión adversa a los intereses de la trabajadora, se conoce en grado especial de **consulta**.

En la fase de alegaciones, la parte demandada solicitó la confirmación de la decisión, argumentando que se demostró durante el proceso que la trabajadora no compartió su historial médico con su empleador. Además, afirmó que, en el momento de su despido, la empleada no estaba enferma ni bajo tratamiento médico, adicional a que, al finalizar la relación laboral, se sometió a un examen ocupacional de egreso, arrojando el informe final que no presentaba ninguna patología.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Queda demostrado que a la señora Liliam Peña, el 6 de septiembre de 2021, se le dio por terminado su contrato, mediante comunicación en los siguientes términos:

*A nombre de la Corporación Nacional de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos, me permito notificarle la terminación unilateral de su contrato de trabajo iniciado el 18 de marzo de 2020, y modificado el 18 de mayo del mismo año, terminación que opera a partir de la fecha.
La OSG le agradece los servicios prestados y le desea los mejores éxitos en su vida laboral futura.*

Se le adjunta copia del pago de los últimos tres meses de la seguridad social. Igualmente, se le entrega orden para exámenes médicos ocupacionales de retiro con la empresa Colmedicos, para lo cual dispone de 5 días y si no lo hiciere en ese término se entenderá que usted ha desistido de esta acción.

Conforme a lo planteado, así como el grado jurisdiccional de consulta, **el problema jurídico** se centra en establecer si se encuentran acreditados los supuestos de la estabilidad laboral reforzada, atendiendo la condición de salud de la actora, y la factibilidad del reintegro.

Pues bien, sea lo primero recordar que a la luz del artículo 61 del C.P.T. y de la S.S., en los juicios laborales, los juzgadores pueden formar libremente su convencimiento, *"inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes"* (Sentencia SL4035-2021, SL4096-2021, donde se reitera lo expuesto en la SL15058-2017); destacándose que si bien el canon 60 del mismo estatuto prevé la obligación de valorar todos los medios oportunamente adosados, los falladores tienen la facultad de otorgar mayor peso a algunos, sin estar sujetos a tarifa legal, salvo los casos que requieran solemnidad ad substantiam actus, (ver Sentencia SL4514-2017).

Se procede entonces al análisis de la estabilidad laboral reforzada, debiéndose indicar para ello que, **según tesis actual de la Corte Constitucional, a partir de la sentencia SU087-2022 y SU061-2023 y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en las providencias SL1152-2023, SL1154-2023, SL1181-2023, SL1259-2023 y SL1268-2023, si bien para que opere el fuero especial consagrado en el artículo 26 de la Ley**

361 de 1997, no es necesario un dictamen de pérdida de capacidad laboral definitivo, ni un porcentaje de calificación, si es forzoso acreditar, otros supuestos.

Así, para el órgano de cierre de la justicia Ordinaria Laboral, se deben comprobar unos parámetros objetivos, a saber:

"a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso."

Concibiendo la deficiencia, como "*«los problemas en las funciones o estructuras corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»*". De modo que en armonía con lo previsto en la Convención estas pueden ser físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.". Exaltándose que no "*toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral.*" En tanto, la primera "*hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas*", y la segunda, "*va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.*", siendo fundamental comprender que la discapacidad no debe ser considerada como una enfermedad, sino como una condición que requiere ajustes y adaptaciones para avalar la igualdad de oportunidades.

En este contexto, para identificar la discapacidad, es necesario tener en cuenta, según sentencia SL1152-2023:

a. La deficiencia física, mental o sensorial;

b. Si es de mediano o largo plazo, lo que implica que la participación en la vida profesional de la persona se vea obstaculizada de un modo prolongado ...;

c. Analizar si tal hecho reprime o afecta su participación en el ámbito laboral en igualdad de condiciones a la de los demás trabajadores, ...;

d. Se requiere valorar los elementos aportados en el proceso, dicho análisis probatorio estará formado por todo elemento de convicción que permita determinar que esta se haya prolongado significativamente, fundado en criterios objetivos como: la historia clínica, las mismas incapacidades, reubicaciones, recomendaciones médicas, entre otros elementos que den cuenta de que la patología en verdad tuvo un carácter duradero que a la fecha del despido impidió a la persona su participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Cuando se pone fin a un contrato laboral sin solicitarse previamente el permiso del Ministerio del Trabajo, se activa la presunción de despido discriminatorio. Sin embargo, dicha inferencia puede ser desvirtuada, dado que, de acuerdo a las cargas probatorias, tanto a la parte actora como a la pasiva, les corresponde acreditar unos supuestos. Sobre el particular, en la citada providencia, se expuso:

- *Para **solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos)** y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.*
- *Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. **Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.** (resaltos fuera del texto e intencionales de la sala)*

La alta Corporación también dejó claro que se apartaba de,

"... interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral

impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones de salud per se no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características."

Luego, para que la persona sea beneficiaria de la garantía de la estabilidad laboral reforzada, según el criterio imperante de la Corte Constitucional, materializado en la SU087-2022 y SU061-2023, se requiere la acreditación de tres supuestos: "

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación." (resaltos fuera del texto original)

Frente al primero, en dichos pronunciamientos se incluyó un cuadro ilustrativo en los casos donde se puede evidenciar que opera el fuero de estabilidad, así:

| Supuesto | Eventos que permiten acreditarlo |
|---|--|
| Condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral | (a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad o al momento del despido existen recomendaciones médicas o se presentó incapacidad médica durante días antes del despido. (b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral. (c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico. (d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de PCL tiene lugar antes del despido. |
| Afectación psicológica o psiquiátrica que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) El estrés laboral genere quebrantos de salud física y mental. (b) Al momento de la terminación de la relación laboral el actor se encuentre en tratamiento médico y presente diferentes incapacidades, y recomendaciones laborales. Cuando, además, el accionante informe al empleador, antes del despido, que su bajo rendimiento se debe a la condición de salud, y que después de la terminación |

| | |
|--|---|
| | de la vinculación continúe la enfermedad. (c) El estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental y, además, se cuente con un porcentaje de PCL. |
| Inexistencia de una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral | (a) No se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%. (b) El accionante no presenta incapacidad médica durante el último año de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico en sentido estricto. |

Bajo tales parámetros, descendiendo al caso a estudio se advierte que razón le asistió a la falladora de primer grado en su veredicto, toda vez que, si bien se anunció por la empleadora la terminación del contrato sin justa causa, para el caso no se advierten los supuesto para pregonar una estabilidad laboral reforzada, en los términos de la Jurisprudencia del a Corte Constitucional y del órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, y ello es así, en tanto, se evidencia que el **04 de diciembre de 2020**, la actora asistió a una cita de telemedicina por "ASMA", donde se dejó consignado que era una *"Paciente de 51 años de edad, con de **dx asma desde la niñez**, no ha estado hospitalizado, última crisis hace 2 años, niega síntomas respiratorios diurnos o nocturnos como tos o dificultad respiratoria, afirma está usando inhaladores, beclometasona, y salbutamol en crisis q (sic) son ocasional, no presenta limitación para realizar ejercicios físicos."* posteriormente, el 06 de enero de 2021, consultó por *"dolor en la región lumbo coccígeo"*, recibiendo un plan de manejo ambulatorio, con recomendaciones específicas, como: *"Estirar musculatura, después de hacer deporte o después de permanecer en una misma postura por argos periodos de tiempo, evitar sobrecargas en área afectada, y el alza excesiva de peso. Cuide su Postura (Durante el estar sentado, durante el alza de cargas, durante el estar de pie en lempos prolongados). Cuando se agache para levantar algo del suelo Recuerde siempre FLEXIONAR las rodillas"*. En otra visita médica el 14 de abril de 2021, por *"dolor coxal"*, fue remitida a fisioterapia. Luego el 30 y 31 de agosto de 2021, en orientación medica telefónica por *"dolor a nivel lumbosacra bilateral con aumento de sintomatología con la bipedestación"* con diagnóstico de *"lumbago no especificado"*, se le

brindaron las siguientes recomendaciones: *"Durante 2 semanas se recomienda Manténgase activo, recuerde que el reposo empeora el dolor lumbar Puede levantar y transportar pesos inferiores a 10 kg, cargando los objetos siempre por encima del nivel de la rodilla y por debajo del nivel del hombro. Cuando tenga que agacharse hágalo doblando las rodillas y con la espalda recta. No manipule herramientas ni conduzca vehículos que generen vibración o requieran de la aplicación de golpe para su funcionamiento. Duerma de medio lado sobre un colchón firme y con una almohada entre las piernas evitando leer o ver TV acostado. Adopte hábitos saludables como complemento a su proceso de rehabilitación que incluya alimentación saludable y actividad física como caminar, nadar y rutinas de relajación. Mantenga su peso en límites normales. **Estas recomendaciones son de carácter funcional para su vida personal. Informe de estas a su empleador para que, por medio del médico ocupacional de la empresa, se defina la necesidad de realizar ajustes a las tareas o al cargo.**"* El 02 de septiembre de 2021, consultó nuevamente por dolor, señalándose en el acápite notas de plan y análisis: *"Ahora con cuadro sugestivo de sacroileitis. No ha mejorado con ciclo con AINES y ha tenido múltiples consultas prioritarias por la misma causa. Anteriormente comentada por fisioterapia quien indica uso de cojín de dona, el cual ha usado la paciente, pero persiste sintomática. Solicito radiografía de pelvis y columna lumbosacra. Además, mamografía de pesquisa. Se dan recomendaciones y signos de alarma. Se le explica al paciente quien dice entender y aceptar."* Sugiriéndose *"Guardar reposo indicado, regreso temprano a su actividad habitual, paños de calor húmedo con sulfato de magnesio (Sal de Epsom) en el sitio del dolor por 20 minutos 4 veces/día, Realizar ejercicios de tipo aeróbico (caminar, trotar, nadar) mínimo 3 veces por semana una vez desaparecido el dolor. Evitar flexiones y rotaciones repetidas del tronco, no levantar objetos muy pesados, cambios frecuentes de posición, sentarse en sillas con apoyo lumbar, mantener posturas correctas al sentarse, al caminar, al agacharse y al levantar objetos. Evite estar en sobrepeso u obesidad."*

A ello se suman las siguientes circunstancias particulares:

- El 7 de septiembre de 2021, se registró por parte de Omnisalud:

"EXAMEN DE EGRESO SATISFACTORIO, NO SE EVIDENCIA PATOLOGIA O ENFERMEDAD DE ORIGEN LABORAL".

- El testigo **Juan Pablo Restrepo Restrepo**, conocedor de sistemas de seguridad y salud en el trabajo y amigo de la demandante, mencionó que le enseñó a Olga a realizar ejercicios y pausas activas para mejorar el dolor, incluso dentro de la institución. Así mismo indicó se percató de su estado de salud por sus conocimientos en el área, sin constarle si la empresa sabía de ello y si la actora tenía recomendaciones médicas.
- **Luz Marina Córdoba Medina y Cristina Sossa Meneces**, compañeras de trabajo, aseveraron que, aunque trabajaban en pisos diferentes a de la actora, pudieron percibir que esta se desplazaba sin dificultad por las escalas de la institución. Resaltando la señora Luz Marina, en calidad de contadora de la demandada y encargada de los pagos y las nóminas, que no recordaba que la corporación hubiese asumido pago alguno por elementos ortopédicos para la reclamante.

Acorde con ello, queda claro que para la fecha en que se le puso fin al contrato, 06 de septiembre de 2021, la señora Olga Liliam Peña no gozaba de estabilidad laboral reforzada. Esto se debe a que no se demostró que tuviera una condición de salud que le impidiera o dificultara significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y, ello es así, en tanto, como se **probó**, si bien la misma presentaba dolores, también lo es que las recomendaciones prescritas por parte de los médicos tuvieron el carácter de **funcionales para su vida personal**, y aunque se dispuso que estas debían ser informadas a su empleador para que evaluara la necesidad de realizar ajustes a sus tareas, no se evidencia que la

actora haya comunicado esta sugerencia a la empresa, siendo carga soportar dicho supuesto. Súmese a ello, según lo expuesto por los declarantes, que su estado de salud no era notorio, en tanto, los mismos indicaron que no percibieron que se movilizara con dificultad, adicional a que la compañía no le suministró elementos, como cojín ortopédico, para el desempeño de su labor y menguar su dolor.

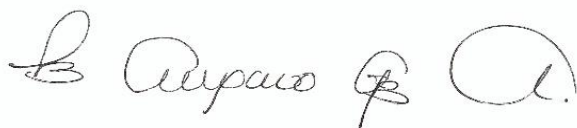
Además, es relevante señalar que no se dan los supuestos que establece el órgano de cierre constitucional para configurar la protección, en la medida en que, en el examen médico de retiro, no se advirtió sobre ningún tipo de enfermedad, así como tampoco se presentaron incapacidades médicas en días previos al despido, ni se sometió a un tratamiento médico en sentido estricto. Luego, no se puede afirmar que el despido del que fue objeto la actora se hubiese generado a causa o como consecuencia de su estado de salud, por lo que se impone la **confirmación** de la sentencia revisada, sin que haya lugar a condena en costas, por estarse en grado jurisdiccional de consulta en favor de la trabajadora.

En mérito de lo expuesto, **la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **Olga Liliam Peña Atehortúa**, contra la **Corporación Nacional de Servicios Generales de Alcohólicos Anónimos**.

Sin costas, por conocerse la actuación en grado jurisdiccional de consulta a favor del promotor del trámite.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE