



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO
Magistrada ponente

SL15963-2016

Radicación n.º 49776

Acta 40

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de octubre de dos mil dieciséis (2016).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso **LILIANA MARITZA URUEÑA RODRÍGUEZ** contra la sentencia proferida el 31 de agosto de 2010, por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso ordinario laboral que la recurrente adelanta contra la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP.**

I. ANTECEDENTES

Con la demanda inicial, en síntesis, pretendió la actora que se declare que estuvo vinculada con la EAAB mediante un contrato de trabajo a término indefinido desde el 4 de junio de 2002 hasta el 1º de enero de 2006 cuando terminó unilateralmente y sin justa causa; que era beneficiaria de las convenciones colectivas vigentes en la empresa y, en consecuencia, destinataria de sus beneficios.

Narró que la accionada la desvinculó sin adelantar previamente el trámite previsto en el art. 47 convencional, y que, por tal motivo, tiene derecho a ser reintegrada a su puesto de trabajo o a otro de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir entre la fecha del despido y el día en que efectivamente se realice.

Subsidiariamente, pidió la indemnización por despido sin justa causa en los términos del art. 63 convencional, la reliquidación de las prestaciones sociales, pago de los días no cancelados entre el 4 de junio de 2002 y el 1º de enero de 2006, vacaciones, prima de vacaciones y las costas del proceso.

En sustento de sus pretensiones, adujo que si bien es cierto suscribió con la demandada varios contratos de trabajado a término fijo, estos son ineficaces en tanto violan el derecho a la igualdad, la buena fe y la primacía de la realidad, dado que el art. 39 convencional consagra la estabilidad laboral bajo la figura de contratos de trabajo a término indefinido, preceptiva que junto a las cláusulas 40,

42 y 44 *ibídem* y 56, 87 y 89 del reglamento interno de trabajo, fueron incumplidas por la demandada.

Dijo igualmente, que la demandada le adeuda la indemnización por despido sin justa causa, el reajuste de las prestaciones sociales, el quinquenio, la indemnización moratoria y la sanción consagrada en el art. 99 de la Ley 50 de 1990 (fls. 4 a 35).

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP, al dar respuesta a la demanda, aceptó que en la hoja de vida de la accionante no existe anotación o llamado de atención alguno; que cumplió a cabalidad sus funciones; que era beneficiaria de la convención colectiva de trabajo que se aplicaba en «*igualdad de condiciones con los trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos a término fijo*». Negó los demás, y enfatizó que Urueña Rodríguez estuvo vinculada a través de varios contratos a término fijo en los que se configuró solución de continuidad.

Se opuso a las pretensiones y en su defensa formuló las excepciones previas de prescripción, inexistencia del demandado e inepta demanda. De fondo, las que denominó pago de los derechos legalmente causados con ocasión del contrato a término fijo, inexistencia de las obligaciones, falta de título y causa de la demandante, prescripción y cualquiera otra que resulte probada en el proceso y que deba ser declarada de oficio (fls. 162 a 170).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno de Descongestión Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo proferido el 30 de septiembre de 2009, absolvió a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá ESP, de todas las pretensiones formuladas en su contra por Liliana Maritza Urueña Rodríguez, a quien le impuso las costas del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la demandante, la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante la sentencia recurrida en casación, confirmó la de primer grado. No impuso costas en la alzada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, precisó el tribunal que *«los únicos motivos de inconformidad planteados, se reducen a que se condene a la demandada a reintegrar a la demandante y el pago de salarios y prestaciones consecuentes con el reintegro. En subsidio se condene al pago en la diferencia en las prestaciones sociales»*.

En relación con el primer punto, consideró que resultaba improcedente el reintegró impetrado a la luz de lo dispuesto en el capítulo IX convencional sobre *«NORMAS DE ESTABILIDAD EN EMPLEO, REGIMEN (sic) CONTRACTUAL Y PLANTA DE PERSONAL»*, porque ese trámite corresponde *«indudablemente a sanciones y terminación del contrato por justa causa en cuyo caso se debe seguir el procedimiento allí señalado»*,

mientras que en el *sub lite* la demandada, previo aviso, terminó el contrato de trabajo en uso de la facultad legal que le asiste.

Agregó que el apelante no atacó la *ratio decidendi* del fallo del *a quo*, según el cual, entre las partes no se configuró un contrato de trabajo a término indefinido, sino varios a término fijo sin exceder de cinco meses, entre los cuales se configuró solución de continuidad de 60, 34 y 32 días, y sin que durante esas interrupciones la accionante hubiere demostrado la prestación del servicio, al punto que -afirmó- dejó incólume la decisión.

Luego de transcribir y analizar la cláusula 44 del acuerdo colectivo, concluyó que de su texto no deriva la prohibición tajante de suscribir contratos de trabajo a término fijo y que la demandada dentro de los parámetros de la convención, *«encargó por el tiempo estipulado en la norma trasuntada, a la hoy promotora del juicio en varios cargos, por vacancia, sin ser superior a los 5 meses, para cada encargo, situación que se ajusta al mandato convencional»*.

Se ocupó del alcance subsidiario de la apelación referido al *«pago de prestaciones sociales, indemnizaciones y pensión sanción»*, y dijo que esta última prestación no hizo parte del escrito primigenio y que en tal sentido *«resulta a todas luces una distracción de la parte actora, dado el tiempo de servicios alegado en la demanda»*.

En relación con el pretendido reconocimiento y pago del quinquenio y la bonificación, adujo que como la recurrente no apeló y dejó incólumes las conclusiones del juez de primera instancia, según las cuales hubo varios contratos de trabajo a término fijo, no superiores a cinco meses entre los que *«se presentaron interrupciones hasta de 186 días»*, conforme a lo dispuesto en el art. 104 de la convención, no había lugar a la condena impetrada.

En cuanto a la reliquidación de prestaciones sociales, afirmó que acertó el juez de primer grado en la absolución en tal sentido, dado que los fundamentos fácticos -hechos 18 a 22- son *«demasiado genéricos e imprecisos»* ya que no establecen cuál es la supuesta diferencia objeto de reclamo, de modo que no le era posible *«realizar inferencias o conjeturas al respecto»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal propósito formula dos cargos que fueron objeto de réplica oportuna, y que la Sala procede a estudiar en su orden.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia recurrida de ser violatoria por la vía indirecta bajo la modalidad de aplicación indebida de «(...) las siguientes normas sustantivas:

1 y 5 del Decreto Ley 3135 de 1.968; artículos 4, 5 y 26 del Decreto Ley 1050 de 1.968; numeral 9 del artículo 12 del Decreto 1421 de 1.993, en relación con los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 74 del Decreto 1848 de 1.969; artículos 8, 11, 12 y 17 de la ley 142 de 1.994; 92 (numerales 1, 2, 3, 4) 116, 122, 156, 288 y 292 del Decreto 1333 de 1.986; 1, 2 y 4 del Decreto 3133 de 1.968; 117 del Decreto Reglamentario 1.950 de 1.973; 1, 8, 11, 17 de la ley 6 de 1.945; 1 del Decreto 797 de 1.949; 29, 40, 43, 47, 48, 50, 51 y 52 del Decreto 2127 de 1.945; art. 42 de la ley 11 de 1.986; 154 del Decreto 1421 de 1.993; 1 de la ley 57 de 1.985, en armonía con el artículo 379 ibídem; 31 y 321 del Decreto 1222 de 1.986.

Consecuencialmente transgredió estas normas: 16, 19, 21, 467, 468, 469 y 471 del CS.T.; artículos 1, 2, 3, 8 y 12 de la ley 153 de 1.887; 2, 13, 29, 45, 53 y 333 de la Constitución Nacional; artículos 92, 177 y 183 del C.P.C en armonía con los artículos 61 y 145 del C.P.»

A dicha violación arribó el sentenciador de alzada por haber incurrido en los siguientes errores de hecho:

El no haber dado por establecida, estándolo, que el artículo 44 de la convención colectiva de trabajo consagra el contrato ocasional o transitorio y a término fijo, pero con el lleno de las condiciones que allí se establecen.

El no haber dado por establecido, estándolo, que todos los contratos de trabajo que suscribe la Empresa con sus trabajadores oficiales serán o término indefinido, conforme con lo establecido en el artículo 39 de la convención colectiva de trabajo.

El no haber dado por establecido, estándolo, que la demandada procedió de la (sic) mala fé (sic), esto es, que hoy total ausencia de buena fé (sic), al dejar de pagarle a la demandante la

indemnización por despido a que tenía derecho, por haber fenecido la relación de trabajo en forma ilegal.

Yerro que, según el recurrente, se cometieron por no haber valorado correctamente las convenciones colectivas (fls. 816 a 1093); contratos de trabajo (fls. 37 al 51, 383, 407, 408, 426, 461, 529), y la documental de folio 118.

En la demostración del cargo, en relación con el primer error, la censura comienza por transcribir la cláusula 44 convencional (fl. 843), y señala que al Tribunal le hubiera bastado examinar el texto transcrito para concluir en forma distinta a como lo hizo. Indica que a ese error se suma que en los contratos de trabajo suscritos entre las partes, se observa, en uno, que el término se pactó «*Mientras el titular se encuentra trasladado al proyecto SIE*» y, en los otros, «*Mientras se provea la vacante*».

Agrega que la demandada vulneró la cláusula convencional cuando quiera que ninguno de los contratos que suscribió con Urueña Rodríguez, fue para reemplazar personal en vacaciones o licencias y que, de ese modo la empleadora vulneró el art. 39 del acuerdo colectivo.

El discurso argumentativo encaminado a demostrar el segundo error, se basa en la transcripción del art. 39 de la convención y concluye con la afirmación según la cual, pese a su claridad la demandada vinculó a la actora mediante contratos de trabajo a término fijo sin que al «*plenario obre la prueba fehaciente que acreditara que (...) hubiera prestado servicios desarrollando actividades ocasionales o transitorias, conforme a los*

dispuesto en el artículo 6 del C.S.T. ni que hubiera realizado reemplazos de personal en licencia, en vacaciones o por incremento de producción».

Al explicar el tercero, la parte recurrente hace énfasis en que la demandada actuó de mala fe al no cumplir con sus obligaciones durante la vigencia y la terminación de la relación laboral; señala que esa conducta se refleja en la modalidad a término fijo con la que vinculó a la demandante, con lo cual acusa a la empresa de desconocer la Constitución Política, convenios de la OIT y normas nacionales.

VII. RÉPLICA

Para oponerse a la prosperidad del cargo, indica que la censura no logra demostrar de qué manera el fallador de segundo grado quebrantó las normas señaladas en la proposición jurídicamente, ni cómo se cometieron los yerros que le endilga.

VIII. CONSIDERACIONES

Debe la Sala dilucidar, si entre las partes en litigio se configuró un solo contrato de trabajo a término indefinido regulado por el art. 39 de la convención que implique el reintegro impetrado o si, por el contrario, se suscribieron varios contratos de trabajo a término fijo bajo las reglas del art. 44 *ibídem* el último de los cuales terminó por causa legal.

Pues bien, al revisar la Corte el art. 39 de la convención colectiva de trabajo (fl. 839) cuyo juicio de valor se acusa, evidentemente encuentra que empresa y sindicato, con el ánimo de garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores, sí pactaron que los contratos de trabajo se suscribirían a término indefinido, previo concurso de méritos. Sin embargo, también se observa que en el art. 44 *ibídem* (fl.843), asimismo se pactó la posibilidad de contratar personal ocasional o transitorio y a término fijo, bajo las siguientes reglas:

La Empresa podrá celebrar contratos que no tengan el carácter de contratos a término indefinido, cuando se trate de la realización de una obra o labor determinada, de la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio, casos en los cuales podrá celebrarse por el tiempo que dure la realización de esta obra o trabajo únicamente.

De manera excepcional la Empresa podrá vincular trabajadores mediante contrato laboral a término fijo única y exclusivamente en los eventos de reemplazo de personal en vacaciones o en licencia. El término de estos contratos no podrá ser superior a la duración de las vacaciones y licencias en virtud de las cuales se realizan.

Así mismo se autoriza en caso de vacancias definitivas, evento

en el cual la duración del contrato no podrá ser en ningún caso superior a cinco (5) meses por cada una de las convocatorias que hubiere que realizar.

Parágrafo: Lo anterior sin perjuicio de otorgar los encargos al personal de planta de acuerdo con las necesidades del servicio, caso en el cual la vinculación que aquí se autoriza procederá respecto de la vacancia que el encargo implica.

En ningún caso podrá vincularse trabajadores mediante contrato de trabajo a término fijo que no obedezca a las anteriores justificaciones ni por términos mayores a los especificados para cada evento.

Luego, de la norma trascrita, surge diáfano para la Corte que la convención colectiva de trabajo autorizó a la empresa en cuatro eventualidades diferentes, la contratación de personal temporal o a término fijo, bajo ciertas condiciones que bien se pueden resumir así:

| Objeto del contrato | Duración |
|--|--|
| 1.- Para la realización de una obra o labor determinada y la ejecución de un trabajo ocasional, accidental o transitorio. | Tanto cuanto dure la realización de la obra, labor o trabajo ocasional. |
| 2.- Para reemplazar personal en vacaciones o licencias. | Tanto cuanto dure la situación administrativa de vacaciones o licencia, sin que pueda superar tal término. |
| 3.- Para cubrir vacancias definitivas, evento en el cual la duración del contrato no podrá ser en ningún caso superior a cinco (5) meses por cada una de las convocatorias que hubiere que realizar. | No podrá, en ningún caso, superar el término de cinco meses. |
| 4.- Para reemplazar personal que se encuentre en situación de encargo. | Tendrá la misma duración del encargo del titular en otro cargo. |

En ese orden, al revisar la documental que el recurrente acusa, -fue apreciada con error-, encuentra la Sala

que en efecto, como lo afirma la censura, empresa y accionante suscribieron varios contratos de trabajo en los que, salvo uno, se lee textualmente que Liliana Maritza Uruña Rodríguez fue contratada a término fijo para suplir cargos vacantes y, en todos, por un término no mayor a cinco meses.

Entonces, excepto en un caso, la accionante fue contratada por la empresa a término fijo con estricta sujeción a lo previsto en el tercer inciso del art. 44 de la convención colectiva, o tercera situación casuística atrás referida, esto es para cubrir cargos vacantes mediante contratos cuya duración no excedió el límite de cinco meses y entre los cuales se suscitó solución de continuidad que el recurrente acepta desde la instancias y no cuestiona en sede de casación.

Ahora bien, tampoco hubo vulneración alguna de las reglas convencionales explicadas, con el único contrato a término fijo que se suscribió por causa diferente, esto es, «*MIENTRAS EL TITULAR SE ENCUENTRA TRASLADADO AL PROYECTO SIE*», porque esa situación bien se enmarca en las reglas 1 o 4 de la explicación precedente, en los que la autorización para contratar a término fijo tiene límites temporales diferentes que, no obstante, la empresa mantuvo en periodo no mayor de cinco meses.

En esas condiciones, resultan inanes los esfuerzos del apoderado de la demandante tendientes a demostrar que los contratos de trabajo a término fijo no cumplieron las

previsiones de los incisos primeros y segundo del art. 44 convencional en cita, porque como ya se dijo, esas son dos de las cuatro posibilidades con las que cuenta la empresa, para hacer uso de la contratación temporal o a término fijo, como excepción a la regla general prevista en el art. 39 de la convención cuya errónea valoración, sin éxito, también se acusa.

Así las cosas, en criterio de la Sala, no incurrió el Tribunal en ninguno de los tres yerros que le endilga la censura, cuando al confirmar la decisión absolutoria de primer grado y negar el reintegro impetrado, aseveró que la empresa vinculó a la actora: *«por el tiempo estipulado en la norma trasuntada, a la hoy promotora del juicio en varios cargos, por vacancia, sin ser superior a los 5 meses, para cada encargo, situación que se ajusta al mandato convencional»*.

Por lo visto, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia de ser violatoria por la vía directa:

(...) del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en concordancia con los artículos 174, 177 y 187 del Código de Procedimiento Civil, como violación medio 1 y 5 del Decreto Ley 3135 de 1.968; artículos 4, 5 y 26 del Decreto Ley 1050 de 1.968; numeral 9 del artículo 12 del Decreto 1421 de 1.993, en relación con los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 74 del Decreto 1848 de 1.969; artículos 8, 11, 12 y 17 de la ley 142 de 1.994; 92 (numerales 1, 2, 3, 4) 116, 122, 156, 288 y 292 del Decreto 1333 de 1.986; 1, 2 y 4 del Decreto 3133 de 1.968; 117 del Decreto Reglamentario 1.950 de 1.973; 1, 8, 11, 17 de la ley 6 de 1.945; 1 del Decreto 797 de 1.949; 29, 40, 43, 47, 48, 50,

51 y 52 del Decreto 2127 de 1.945; art. 42 de la ley 11 de 1.986; 154 del Decreto 1421 de 1.993; 1 de la ley 57 de 1.985, en armonía con el artículo 379 ibídem; 31 y 321 del Decreto 1222 de 1.986.

Consecuencialmente transgredió estas normas: 1, 16, 19, 21, 467, 468, 469 y 471 del C.S.T.; artículos 1, 2, 3, 8 y 12 de la ley 153 de 1.887; 2, 13, 29, 45, 53 y 333 de la Constitución Nacional; artículos 92, 177 y 183 del C.P.C en armonía con los artículos 61 y 145 del C.P. 1618 del CC.

En la demostración del cargo señala que *«Conforme lo Tiene establecido la jurisprudencia de esa Corte, cuando la acusación se formula (sic) por la vía directa, es porque no existe discusión entre las partes sobre aspectos, tales como, la fecha de iniciación y terminación de la relación laboral, así como respecto del salario, etc.»*

En tales condiciones -continúa-, el *«Tribunal no aplicó el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la S. S., en concordancia con los artículos 174, 177 y 187 del Código de Procedimiento Civil y 1.618 del C.S. (sic)»,* pues de haberlo hecho, hubiese deducido de los diferentes medios probatorios allegados al proceso *«(...) la certeza moral, que no absoluta o metafísica, sobre la existencia, o no, del derecho que se reclama mediante la demanda».*

Luego, afirma:

La certeza es el estado de la mente, según el cual se percibe la realidad, tal como es y no como uno se la imagina. Es la certeza la que le da firmeza y fuerza vinculante o una decisión que se adopte, después de haber percibido, sin error, la realidad. Para que tal estado se produzca en la mente del funcionario que ha de emitir su decisión, no le debe caber la menor duda, ni vacilar, ni dudar, ni tomar como opinión lo que para él constituye la realidad.

La certeza es el fruto de la verdad, de la verdad objetiva que debe guardar consonancia con la verdad lógica. Y para que tal hecho suceda, no puede haber error ni en los sentidos, ni mucho

menos en la inteligencia o entendimiento de quien percibe la realidad.

El razonamiento en la apreciación o valoración de la prueba, tiene que ser lógico. Es decir, partir del silogismo: las premisas mayor y menor tienen que ser verdaderas para que la conclusión sea verdadera. Es un ejercicio dialéctico que lleva al operador judicial a hacer un juicio, en algunos casos de valor, sobre la realidad, transmitida por los sentidos que observan sin error.

Si lo anterior es cierto, y se aplica en el presente caso, se percibe, sin ningún esfuerzo, que el Tribunal, para llegar a la conclusión equivocada que se le reprocha (...) no tuvo en cuenta, para nada, la valoración racional de las pruebas que observó.

Las pruebas que observó “casi le gritaban” la verdad que las mismas encerraban, esto es, que se está frente a una injusticia, que debe ser reparada, al avalar la conducta de la demandada que hizo de la violación de la ley y de la convención colectiva de trabajo, sin que le importara, para nada, el texto de las mismas.

Le hubiera bastado valorar con sano criterio lógico las convenciones colectivas de trabajo, las liquidaciones de los contratos, para deducir que la demandada, con su proceder ilegal e injusto, desconoció los derechos reclamados en la demanda.

Todo ese conjunto de pruebas señaladas y apreciadas en forma errónea por el Tribunal, lo mismo que las que dejó de apreciar, decían el derecho (juris dicere) que tenía y tiene la demandante, pero que, en una apreciación, ligera, por insuficiente y poco plausible, el tribunal le niega en el fallo censurado.

X. RÉPLICA

Aduce similares argumentos a los que utilizó para confutar el primer cargo y, agrega, que el cargo adolece de graves deficiencias de orden técnico porque al estar dirigido por la vía directa, no es posible acusar la errónea o falta de valoración de la prueba.

XI. CONSIDERACIONES

Debe recordar la Sala, que si se acusa al fallo de violar directamente la ley, la argumentación demostrativa debe ser de índole netamente jurídica; en cambio, si el ataque se plantea por la vía indirecta -errores de hecho o de derecho- los razonamientos conducentes a demostrar tales yerros deberán enderezarse a criticar la valoración probatoria con la indicación precisa, en uno u otro caso, de los preceptos legales sustantivos del orden nacional que se estimen han sido violados por el fallador de segundo grado.

Empero, en el *sub lite*, el recurrente no cumple con la técnica exigida, toda vez que al dirigir el cargo por la vía directa supone su total conformidad con el juicio de valor que el *ad quem* le dio a las diversas pruebas, no obstante lo cual, el discurso comienza y cierra con su total distanciamiento frente a la errónea valoración o falta de estimación de los medios de convicción que obran al plenario, pese a que, se insiste, debió partir de unos supuestos de hecho indiscutibles y limitarse a explicar en qué consistió el error jurídico que le endilga a la sentencia.

Al actuar de esa forma, el recurrente combina indebidamente en un mismo cargo, cuestiones fácticas y jurídicas, excluyentes entre sí, motivo por el cual, su tratamiento, desarrollo y análisis debe realizarse por separado, por la vía de embate adecuada.

En consecuencia, el cargo se rechaza.

Las costas en el recurso extraordinario, por virtud de que la acusación no salió avante y hubo réplica, estarán a cargo de la recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de tres millones doscientos cincuenta mil pesos (\$3.250.000) m/cte., que se incluirán en la liquidación con arreglo a lo dispuesto en el art. 366 del Código General del Proceso.

XII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida el 31 de agosto de 2010, por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral que **LILIANA MARITZA URUEÑA RODRÍGUEZ** adelanta contra la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTÁ ESP.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

Presidente de la Sala

GERARDO BOTERO ZULUAGA

JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

FERNANDO CASTILLO CADENA

CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO

RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO

LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS