

T-638-96

Sentencia T-638/96

#### LIBERTAD DE ESCOGENCIA-Régimen de cesantías

Se reconoce el derecho que tienen los trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes de entrar en vigencia la ley 50 de 1990, de optar libremente por el régimen de cesantías que más convenga a sus intereses, sin que tal determinación sea fruto de presiones que, a través de ofertas o amenazas, ejerzan los patronos. Tales actitudes, vulneran la libertad individual y desconocen el carácter supletivo establecido en la propia norma.

#### PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Opción régimen de cesantías

Alguna de las formas de presión ejercidas por el patrono, pueden traducirse, precisamente en diferencias salariales, que se fijan con el fin de hacer atractiva la opción que sobre determinado régimen de cesantías conviene a los intereses del empleador. Tales prácticas, a juicio de la Corte, constituyen una violación del derecho fundamental a la igualdad, que en la relación laboral se traduce en el desconocimiento del principio "A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...".

#### CARGA DE LA PRUEBA-Discriminación laboral

Para que el juez pueda determinar la existencia de un trato discriminatorio, debe tener la certeza de que en la aplicación de esos principios no se actuó con equidad, por eso, cuando la discriminación se produce como consecuencia de la aplicación de la ley, el término de comparación debe ser aportado por el accionante, pues el análisis se hará sobre la norma jurídica que supuestamente impone un trato desigual. Sin embargo, cuando la supuesta discriminación no está fundamentada en una norma jurídica, sino en elementos de hecho, surgidos de la actuación patronal, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación; en otras palabras, es el patrono quien, debe demostrar frente a un trato desigual o diferente entre los trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, que el mismo tiene justificación.

Referencia: Expediente T-86.184

Peticionaria: Stefanía Sánchez Betancurt.

Procedencia: Juzgado Sexto (6°) Laboral del Circuito de Medellín.

Tema: Deber que le asiste al actor en tutela de aportar el término de comparación cuando se alegue una discriminación laboral.

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

Santafé de Bogotá, D.C., veintidós (22) de noviembre de mil novecientos noventa y seis

(1996).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los Magistrados Vladimiro Naranjo Mesa -Presidente de la Sala-, Jorge Arango Mejía y Antonio Barrera Carbonell, ha pronunciado la siguiente

## SENTENCIA

En el proceso de tutela radicado bajo el número T-86.184, adelantado por Stefanía Sánchez Betancurt, contra la Fábrica AGA LTDA.

### I. ANTECEDENTES

Con base en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección correspondiente de la Corte Constitucional escogió, para efecto de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión de la Corte entra a dictar sentencia de revisión.

#### 1. Solicitud

La ciudadana Stefanía Sánchez Betancurt actuando en su propio nombre, interpuso ante el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, acción de tutela, con el fin de amparar sus derechos fundamentales a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad, el derecho de petición y derecho al trabajo, consagrados en los artículos 13, 16, 23 y 25 de la Constitución Política.

#### 2. Hechos

Afirma la peticionaria que desde el año de 1969 labora como promotora de ventas al servicio de la fábrica AGA LTDA, en la seccional de Medellín. Sostiene, que en igual cargo y desempeñando el mismo oficio, trabajan 15 promotoras más.

Manifiesta que desde que entró en vigencia la Ley 50 de 1990, ha sido objeto de presiones indebidas por parte de las directivas para que se acoja a dicha ley, y como su decisión ha sido negativa, han optado por darle un trato discriminatorio frente a sus demás compañeras de labores, pues éstas reciben dos reajustes salariales cada año y ella sólo recibe un reajuste anual, equivalente al mínimo legal que devenga.

Sobre el particular manifiesta que “en 1995 las catorce promotoras que desempeñan en la fábrica el mismo oficio mío, están recibiendo \$144.000 de salario mensual, mientras que yo sólo devengo \$118.934, que equivale al mínimo legal vigente.”

Sostiene que con el fin de buscarle solución a la situación presentada, formuló petición escrita al gerente general de la empresa en Santafé de Bogotá, petición que a pesar de haber sido enviada el día 9 de agosto de 1995, no ha sido atendida, pues no ha obtenido

respuesta alguna que justifique la discriminación salarial.

### 3. Pretensiones

Solicita la actora que, como consecuencia del amparo de los derechos conculcados, se ordene al representante legal en Medellín de la fábrica AGA LTDA, nivelar a partir de la fecha su salario en la suma de \$144.000 mensuales, tal como lo reciben las demás promotoras; asimismo, solicita que le sea reconocida y pagada en forma retroactiva, la diferencia salarial desde el momento en que se presentó la desigualdad, con la indexación que el Juez de tutela considere justa.

## II. ACTUACION PROCESAL

### 1. Primera instancia

Mediante providencia de fecha 3 de noviembre de 1995, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, resolvió negar la acción de tutela interpuesta por la señora Stefanía Sánchez Betancurt contra la fábrica AGA LTDA, por considerar que lo que se pretende ventilar a través de la acción de tutela, es un conflicto económico cuya solución no puede intentarse por esta vía.

Sobre el particular sostuvo el despacho que: “si lo que se pretende es una nivelación salarial, debe sí, ante la jurisdicción ordinaria, entrar a controvertir tal derecho demostrando que en su caso, se dan las condiciones que norma el art. 143 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, que desempeña su labor en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales al que desempeñan sus compañeras de trabajo y que la diferencia de salario obedece simplemente a que no se acogió a la Ley 50 de 1990.”.

En relación con la supuesta violación del derecho de petición, el a-quo afirmó que “la tutela procede contra los particulares en los casos señalados por el capítulo III del Decreto 2591 de 1991, entre los cuales no se encuentra el derecho de petición, toda vez que éste no ha sido reglamentado tal como lo condiciona el art. 23 de la Constitución Nacional...”.

### 2. Escrito de impugnación

La decisión fue impugnada por fuera de los términos descritos en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, razón por la cual no fue considerada. Sin embargo, se procederá a resumir los argumentos de la impugnante en los siguientes términos:

Considera la actora que en este caso particular se están violando sus derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas, “que son fundamentales a no dudarlos”. No es entonces al Juez ordinario sino al Juez de tutela al que corresponde resolver sobre el particular. Por otra parte, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional -Sentencia T-230 de 1994-, es el empleador el que debe justificar si el trato diferente no es discriminatorio, para lo cual deberá aplicarse el “test de razonabilidad”.

-Auto del 29 de abril de 1996 proferido por la Sala de Novena de Revisión de tutela de la Corte Constitucional.

Luego de analizar el acervo probatorio que reposa en el expediente, esta Sala encontró que en el trámite de instancia de la presente acción de tutela se había omitido notificar al representante legal de la parte demandada la iniciación del proceso, lo cual impidió que éste ejerciera el derecho de defensa y, que de conformidad con la jurisprudencia reiterada de esta Corporación, constituye una nulidad procesal de las consagradas en el artículo 140 numeral 4° del Código de Procedimiento Civil. Por tanto, se ordenó al Juez Sexto Laboral del Circuito de Medellín, poner en conocimiento de la empresa AGA Ltda. la nulidad presentada, advirtiéndole que de guardar silencio, la misma se entendería saneada y el expediente regresaría a esta Sala para emitir el fallo correspondiente.

En auto fechado el 16 de mayo de 1996, El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín ordenó remitir el expediente a la Corte Constitucional, pues una vez vencido el término de tres días concedido al representante legal de AGA LTDA, éste no hizo manifestación alguna respecto de la nulidad, con lo cual la misma quedó saneada.

Pruebas recaudadas por la Sala Novena de Revisión.

Por auto del 10 de octubre, esta Sala ordenó oficiar a la fábrica Aga Ltda, para que informara cual o cuales son las razones para que exista un tratamiento diferencial en materia salarial de la señora Stefanía Sánchez Betancourt, promotora de ventas de esa fábrica en la ciudad de Medellín, frente a las demás empleadas que desempeñan la misma labor en la fábrica.

También solicitó información acerca de cuál o cuáles de las promotoras de ventas de la fábrica Aga Ltda, sucursal Medellín, se han acogido al régimen de cesantías que establece la ley 50 de 1990 y cuales no; y si quienes así lo hicieron, han recibido de la empresa algún incentivo o mejora salarial derivada de tal circunstancia.

Por medio de oficio fechado el 23 de octubre, el gerente general de la fábrica Aga Ltda, respondió a los interrogantes planteados por esta Sala, diciendo escuetamente que no existe trato discriminatorio en materia salarial para el personal de impulso de la zona de Medellín; el salario básico se pacta con el trabajador, y se incrementa conforme a la ley.

La empresa otorga una suma de dinero adicional al salario, como comisión de ventas, cuyo factor de determinación es igual para todo el personal que a nivel nacional desempeñan la misma función el cual está en un 0.38% para las vendedoras de almacenes de cadena y en un 0.75% para las vendedoras de boutiques. Por tanto, el salario de la señora Sánchez Betancourt está definido por el desempeño de la labor encomendada.

En cuanto a las trabajadoras de la zona de Medellín que se han acogido al régimen de cesantías que estableció la ley 50 de 1990, el gerente general de Aga Ltda, suministró el siguiente listado:

María Fanny Caro C.

Beatriz Garcés T.

Orfa Cadavid S.

Rosmira Montoya.

Luisa Elena Arredondo

Leonisa Gallego G.

María Luisa Quintero

Informa que de la zona de Medellín, la única trabajadora que no se ha acogido al régimen de cesantías de la ley 50 de 1990, es la señora Stefanía Sánchez Betancourt. Sin embargo, asegura que no existe ningún tipo de discriminación salarial frente a esta empleada en razón a su negativa de acogerse al régimen prestacional de la citada ley.

En consecuencia, procede la Sala Novena de Revisión a dictar la correspondiente sentencia dentro del proceso de la referencia.

#### IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA

##### 1. Competencia

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9o. de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Novena de revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar el fallo de tutela de la referencia.

##### 2. Procedencia de la acción de tutela frente a particulares

Previo al análisis de fondo del asunto que se examina, es conveniente hacer algunas precisiones relacionadas con la procedencia de la acción de tutela frente a particulares.

Sobre el particular cabe anotar que, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo subsidiario de defensa judicial, al cual puede acudir cualquier persona, natural o jurídica, cuando considere que se le amenazan o vulneran sus derechos fundamentales por parte de una autoridad pública o de un particular. Este último, en los casos previstos por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, dentro de los cuales aparece el que el afectado se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al sujeto demandado.

La subordinación ha sido entendida por esta Corporación como la que “alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen (...)” (Sentencia No. T- 290 de 1993, Magistrado Ponente, doctor José Gregorio Hernández Galindo) (negritas fuera de texto).

En el asunto que nos ocupa y efectuado el correspondiente análisis, encuentra la Sala que quien ejerció la presente acción se halla en una situación clara de subordinación frente a la fabrica AGA LTDA., representada por el gerente general, como quiera que desde el año de 1969 se encuentra vinculada laboralmente a ella, en el oficio de promotora de ventas.

## 2. Libertad de los trabajadores para acogerse al régimen de cesantías consagrado en el artículo 98 de la ley 50 de 1990

Siguiendo el criterio establecido en el artículo 98 de la ley 50 de 1990, esta Corporación ha reconocido en reiteradas oportunidades el derecho que tienen los trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes de entrar en vigencia la citada ley, de optar libremente por el régimen de cesantías que más convenga a sus intereses, sin que tal determinación sea fruto de presiones que, a través de ofertas o amenazas, ejerzan los patronos. Tales actitudes, a juicio de esta Corte, vulneran la libertad individual y desconocen el carácter supletivo establecido en la propia norma -parágrafo del artículo 98- que dice: “Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral segundo del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge.”.

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte ha sostenido:

“Es claro, entonces, que los trabajadores indicados gozan, en virtud de la misma norma legal, de la facultad de optar entre uno y otro régimen. La normatividad les garantiza esa libertad, que no puede ser coartada por los patronos. Su decisión en determinado sentido no puede convertirse en condición o requisito para acceder a prerrogativa laboral alguna, ni constituir objeto de transacción en el curso de negociaciones colectivas.

“Carece de legitimidad la actitud de la empresa que pretenda presionar a los trabajadores, mediante ofertas o bajo amenazas, para que se acojan a un régimen que la ley ha hecho para ellos opcional, pues tales manipulaciones vulneran la libertad individual consagrada en los artículos 16 y 28 de la Carta y desconocen abiertamente la misma ley que ha otorgado a aquéllos la facultad de optar.

“También resultan vulnerados en tales casos el artículo 95, numeral 1, de la Constitución, pues implica abuso de los derechos del patrono, y el 53, inciso final, *Ibídem*, a cuyo tenor los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.” (Sentencia T-597 de 1995, M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Ahora bien, alguna de las forma de presión ejercidas por el patrono, pueden traducirse, precisamente en diferencias salariales, que se fijan con el fin de hacer atractiva la opción que sobre determinado régimen de cesantías conviene a los intereses del empleador. Tales prácticas, a juicio de la Corte, constituyen una violación del derecho fundamental a la igualdad, que en la relación laboral se traduce en el desconocimiento del principio “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...”. contenido en el artículo 143 del C.S.T. Sobre el particular, esta Corporación se ha pronunciado en los siguientes términos:

“En tratándose del trabajo, el artículo 53 se refiere a una de las aplicaciones concretas del artículo 13: la igualdad de oportunidades para los trabajadores. Esta igualdad implica que el trabajador, en lo relativo a su retribución, depende de sus habilidades y de la labor que desempeña, y no de las condiciones o circunstancias de su patrono. Este es el fundamento

de una de las máximas del derecho laboral: a trabajo igual, salario igual.

“En conclusión, la Constitución no autoriza el que la condición o las circunstancias particulares del patrono se conviertan en factores de tratos desiguales, en perjuicio de los trabajadores.”(sentencia C-051 de 1995, M.P. Dr. Jorge Arango Mejía)

### 3. La carga de la prueba en materia de discriminación laboral

A partir de la Constitución de 1991, es innegable que el Estado muestra gran interés en la protección de los trabajadores, buscando garantizar unas condiciones de trabajo dignas, con parámetros mínimos legales para evitar el ejercicio de la libertad patronal en forma desmedida. Así las cosas, la empresa se convierte en el medio para alcanzar los propósitos que en esta materia ha trazado la Carta Política, a través de normas consideradas como de orden público y que el empleador debe observar cabalmente para garantizar el principio de la igualdad, sin recurrir a tratamientos discriminatorios, es decir, con fines arbitrarios y contrarios a la razón, que vulneran la dignidad humana del trabajador (art. 13 de la C.P.).

Para que el juez pueda determinar la existencia de un trato discriminatorio, debe tener la certeza de que en la aplicación de esos principios no se actuó con equidad, por eso, a juicio de esta Corporación, cuando la discriminación se produce como consecuencia de la aplicación de la ley, el término de comparación debe ser aportado por el accionante, pues el análisis se hará sobre la norma jurídica que supuestamente impone un trato desigual.

Sin embargo, cuando la supuesta discriminación no está fundamentada en una norma jurídica, sino en elementos de hecho, surgidos de la actuación patronal, la carga de la prueba no radica en cabeza de quien la alega sino de aquel de quien proviene la actuación; en otras palabras, es el patrono quien, consultando los principios consagrados en el artículo 13 de la Carta, debe demostrar frente a un trato desigual o diferente entre los trabajadores que desarrollan el mismo trabajo, el mismo tiene justificación.

Sobre este punto, la Corte, en reciente jurisprudencia, afirmó:

“5. Los elementos probatorios involucrados en la aplicación del principio de igualdad han sido definidos de la siguiente manera. Cuando se trata de un problema de igualdad ‘en’ la ley o discriminación ‘de jure’, el término de comparación o “patrón de igualdad” debe ser aportado por el accionante. El análisis de la desigualdad se concentra en la norma jurídica que introduce la desigualdad de trato y no en cuestiones de hecho. En los casos de igualdad por razón de la aplicación de la ley, en cambio, corresponde al aplicador de la norma la justificación del trato diferenciado.

5.2. Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato.” (Sentencia T-230 de 1994, M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz). (Negrillas fuera de texto)

#### 4. El caso concreto

Tal como se ha expresado en el acápite correspondiente a los hechos de la demanda, la actora fundamenta la discriminación alegada en el incremento salarial adicional -dos aumentos salariales al año- que reciben algunas compañeras de trabajo que desarrollan la misma labor que ella -promotora de ventas-. Afirma que dicho aumento es una forma de presión que ejerce el patrono ante su negativa de acogerse al régimen de cesantías de la ley 50 de 1990. Para sustentar tal afirmación, la demandante anexó al expediente los siguientes documentos:

- 1.- Carta suscrita por el gerente general de AGA Ltda, dirigida a la señora Cadavid Sánchez Orfa del S., con fecha 1° primero de noviembre de 1993, donde le comunica un aumento de sueldo y le manifiesta su "agradecimiento por su labor...". ( a folio 6)
- 2.- Cartas del 1° de mayo y del 1° de noviembre de 1994, dirigidas a la señora Alvarez Sánchez Marleny por el gerente general de AGA Ltda, donde le comunica sendos aumentos de sueldo y le manifiesta su "agradecimiento por su labor...". (a folios 7y 8)
- 3.- Comprobante de pago de nómina de fecha 15 de septiembre a favor de la demandante (a folio 10)
- 4.- Copia de la solicitud que en ejercicio del derecho de petición presentó la demandante al gerente de AGA Ltda, en la que pide explicación por diferencia salarial alegada y solicita que se le apliquen las mismas condiciones salariales que tiene sus compañeras de trabajo. (a folios 11 y 12)

Por su parte, frente al informe solicitado por esta Sala para que explicara la discriminación alegada por la señora Sánchez Betancourt, el representante legal de la fábrica Aga Ltda, se limitó a negar tal afirmación señalando que no existe la discriminación alegada; pero sin hacer mención alguna de los sueldos recibidos por la demandante y sus demás compañeras que desarrollan la misma labor; trata de justificar la diferencia en un tal porcentaje, que a su juicio, reciben las trabajadoras según el volumen de ventas que efectúen. Tampoco explica la razón para concederle dos aumentos de sueldo en el mismo año a las trabajadoras que laboran con la demandante, en especial a Marleny Alvarez Sánchez, (Folios 7 y 8 del expediente de tutela). En consecuencia, y siguiendo la reiterada jurisprudencia de esta Corporación, lo anterior significa que el acusado no cumplió con el deber de probar la inexistencia del trato discriminatorio que la peticionaria denuncia, circunstancia que tampoco pudo deducirse del informe citado.

De otro lado, el mismo empleador reconoce que de las promotoras de ventas que laboran en la sucursal de Medellín de la empresa Aga Ltda, la única que no se ha acogido al régimen de cesantías establecido por la ley 50 de 1990, es la peticionaria de la presente tutela, quien afirma que precisamente esa es la causa del trato discriminatorio a que viene siendo sometida, sin que tal aseveración haya sido desvirtuada por el representante legal de la empresa acusada.

Así entonces, debe concluirse que la empresa acusada no aportó los elementos de juicio suficientes para demostrar la inexistencia de un trato discriminatorio hacia la actora, en

cambio, esta si pudo suministrar indicios que llevan a la Sala a considerar que la diferencia salarial alegada no es justificada, pues a quien correspondía justificar la presunta diferencia salarial, -el patrono- no lo hizo.

En efecto, tal como se infiere de la petición formulada por la actora al demandado, en la que afirma "que la empresa estimula a la mayoría de sus empleados con el aumento salarial dos veces al año...", y de las comunicaciones enviadas por el gerente general de la empresa a algunas de las empleadas que se acogieron al régimen de cesantías de la ley 50 de 1990, donde se les agradece su colaboración y se les notifican aumentos de salario, ha de concluirse que ciertamente las trabajadoras reciben el aumento en el que se fundamenta la discriminación alegada, y que dichos aumentos son un estímulo por la decisión de acogerse al régimen de cesantías de la ley 50 de 1990, y no obedecen al desempeño eficiente de una labor; razón por la cual, mal podría esta Sala, sin encontrar explicación alguna de la demandada, suponer que el aumento salarial a que tiene derecho la actora no se produce como consecuencia de su menor desempeño en el ejercicio del cargo, más aún si ninguno de los elementos de juicio conducen a presumir tal especulación.

En conclusión, la situación planteada por la actora debe ser considerada como violatoria de derechos constitucionales fundamentales, pues no se demostró por parte del patrono, siquiera sumariamente, la inexistencia de la supuesta discriminación alegada como era su deber, probando que la peticionaria recibe los mismos aumentos salariales que reciben sus compañeras de trabajo.

## DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

### R E S U E L V E :

Primero: REVOCAR la Sentencia proferida por el Juzgado Sexto (6°) Laboral del Circuito de Medellín, negando la tutela solicitada por la señora Stefanía Sánchez Betancurt, y en su defecto, CONCEDER el amparo solicitado, ordenando que en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación del presente fallo, el representante legal de la fábrica Aga Ltda, proceda a nivelar el salario de la actora a una suma igual a la que devengan las demás trabajadores que desarrollan la misma labor dentro de la empresa y que se acogieron al régimen de cesantías de la ley 50 de 1990.

Segundo: CONMINAR a la empresa AGA Ltda, para que en lo sucesivo se abstenga de realizar conductas discriminatorias frente a sus empleados que vulneren los derechos a la igualdad y al trabajo.

Tercero: ORDENAR que por la Secretaría General de esta Corporación, se comuniquen esta providencia al Juzgado Sexto (6°) Laboral del Circuito de Medellín, en la forma y para los efectos previstos en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado Ponente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General