



Santiago de Cali, noviembre 6 del 2024

Señores

JUZGADO DECIMO ADMINISTRATIVO DE ORAL DEL CIRCUITO DE SANTIAGO DE CALI
E.S.D

Proceso: 76001-33-33-010-2019-00035-00

Demandante: JORGE ARMANDO LEIVA PUPIALES

Demandado: RED SALUD DEL CENTRO E.S.E

Llamado en garantía: ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE – SIGLA “AGESOC”

Medio de Control: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

Referencia: Alegatos de conclusión

LUNA MELISSA MONTOYA GUERRERO, mayor de edad y vecino de Santiago de Cali, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 1.144.157.660 expedida en Santiago de Cali (Valle) y Tarjeta Profesional No 263.911 del Consejo Superior de la Judicatura, en ejercicio del poder que me ha conferido la presidente de la **Asociación Gremial Especializada en Salud del Occidente** – Sigla “**AGESOC**” con NIT. 900.522.923-8, encontrándome dentro del término concedido procedo a presentar ALEGATOS DE CONCLUSIÓN en nombre de la entidad que represento, solicitando desde ya se profiera SENTENCIA FAVORABLE a favor de mi representa, desestimando las pretensiones de la parte actora y declarando probadas las excepciones propuestas por mi defendida en su debida oportunidad, de la siguiente manera:

I. OPORTUNIDAD

De conformidad con lo establecido en el art. 181 del CPACA y a lo notificado en la auto sustanciación No. 861 del pasado 22 de octubre del 2024, el término común para que las partes presenten los alegatos de conclusión es de diez (10) días, por ende, se concluye que, en cuanto a su oportunidad, me encuentro en los términos.



1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DE OCCIDENTE – AGESOC Y DEL CONTRATO SINDICAL

AGESOC es un sindicato con clasificación de industria, cuyo objeto principal es la actividad de servicios de salud y demás actividades conexas con sus propios

afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera y que se rige por las normas y principios del derecho laboral colectivo.

El Gobierno Nacional ha buscado impulsar la formalización de las relaciones laborales, con el objetivo de afianzar los derechos de los trabajadores del sector público y privado, motivo por el cual profirió reglamentación acerca del contrato sindical, el cual encontró respaldo legal en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo. Al respecto, se señala que, inicialmente, la figura contractual fue reglamentada por el Decreto 1429 del 2010 y posteriormente con el Decreto 036 del 2016, con el fin de que los sindicatos iniciarán a participar en la gestión de las empresas.

El Decreto 036 del 2016 en su art. 2.2.2.1.17 define la figura de la siguiente manera: *“El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.”* Por tanto, se colige que la naturaleza jurídica del contrato sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectiva y conforme a lo preceptuado en el Decreto reglamentario en comento tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores. En consecuencia, el contrato sindical se encuentra legalmente permitido y no limita la duración del término de ejecución.

El Consejo de Estado se ha referido a esta figura contractual de la siguiente manera: *“(…) La celebración de un contrato sindical permite diferenciar dos relaciones jurídicas distintas, pero relacionadas en virtud del contrato: (i) por una parte, el vínculo contractual entre el sindicato o sindicatos contratistas y el tercero contratante, que tiene por objeto la prestación del servicio o la ejecución de la obra contratada, y (ii) la relación del sindicato contratista con los trabajadores partícipes en la ejecución del contrato, originada en la afiliación del trabajador partícipe al sindicato que ha celebrado el contrato sindical. Según las normas anteriores, el segundo vínculo (aquel entre el sindicato y los trabajadores partícipes) no corresponde a*



*un contrato laboral individual, en el que existe una subordinación o dependencia entre el trabajador y el sindicato, en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. **La relación jurídica entre el trabajador afiliado al sindicato que participa en la ejecución de un contrato sindical deriva de la afiliación de dicho trabajador al sindicato, en virtud de la cual participa en un plano de igualdad frente al sindicato en Relación con la ejecución del contrato sindical en el que participa.***¹

Específicamente, en el sector salud, los Ministerios de Trabajo y de Salud y Protección Social en el oficio No. 042576 de 22 de marzo de 2012 expresaron “...hemos encontrado que las relaciones laborales en el sector salud revisten de especial tratamiento, por lo que se hace necesario adelantar los estudios y análisis pertinentes que permitan dar alternativas a las entidades del sector para que operen de manera eficiente y oportuna”. “Hasta tanto se realicen los estudios y análisis mencionados y se adelante su implementación progresiva en aras de garantizar la prestación del servicio de salud a la población, las mencionadas entidades deben evaluar las necesidades para la gestión del talento humano y adoptar las medidas transitorias correspondientes, sin desconocer los lineamientos de la Corte Constitucional contenidos en la Sentencia C-614 de 2009. **En consecuencia, las entidades del sector salud, dependiendo del carácter público o privado, podrán utilizar las siguientes formas de vinculación:** ...c) Contratación de las Empresas Sociales del Estado con terceros para desarrollar las funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 1438 de 2011 y en los términos de la Sentencia C-171 de 2012...e) **Contratos Sindicales.**” (Negritas fuera del Texto).

En consecuencia, el contrato sindical es una modalidad contractual creada por el legislador con el propósito de promover el trabajo colectivo, cumpliendo así con uno de los pilares establecido en el Estado Social de Derecho, el cual es definido por la Corte Constitucional de la siguiente manera “*El trabajo es fundamento del Estado Social de Derecho. Al incluir el artículo 1º de la Constitución el trabajo como uno de los pilares de la república colombiana el Constituyente quiso reconocer el mérito del esfuerzo personal y su contribución a la construcción de una comunidad política integrada por ciudadanos, libres y responsables. El trabajo como aporte al proceso de mejoramiento de las condiciones de vida de todos los colombianos es visto, así como presupuesto de un orden económico, político y social justo. De acuerdo a lo anterior, la Corte ha establecido que, en concordancia con la cláusula del Estado Social de Derecho, el trabajo es un derecho cuya satisfacción efectiva debe ser uno de los fines*

¹ C.E.-Sala de lo Contencioso Administrativo- Sección Cuarta, C.P. Dr. Miltón Cháves García, Radicado 11001-03-27-000- 2015-00039-00(21825), providencia del 8 de agosto de 2019
Cali, Valle del Cauca, Colombia

estatales predominantes.”²

2. VÍNCULO COLECTIVO ENTRE LOS AFILIADOS Y LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Como lo expresó el H. Consejo de Estado, al interior del contrato sindical surgen dos (2) relaciones jurídicas, la primera entre la entidad contratante y la organización sindical y la otra entre los afiliados que participan en el desarrollo del contrato sindical y la organización sindical. Es necesario señalar que no existe relación laboral entre los afiliados partícipes y el sindicato cuando se suscribe un contrato colectivo sindical. El Ministerio de la Protección Social, en su cartilla sobre contrato sindical del 28 de abril de 2010, precisó que: **“El afiliado partícipe en la ejecución del contrato sindical no es trabajador del sindicato porque éste lo componen los mismos afiliados y ejecutan dicho contrato sindical en desarrollo del contrato colectivo, no encontrándose el elemento esencial de la subordinación. Esta relación se rige por principios democráticos, de autogestión, colaboración y de autorregulación donde los afiliados actúan en un plano de igualdad. Entre el afiliado partícipe y la organización sindical no existe una relación laboral y en consecuencia no hay contrato de trabajo. No obstante, el sindicato dada su finalidad compensará a éstos, por su contribución en la ejecución del contrato sindical, con los beneficios definidos en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical.”** (Negrillas fuera de texto)

Del mismo modo, la honorable Corte Constitucional analizó el tema de los contratos colectivos sindicales en Colombia e identificó la naturaleza jurídica y características más relevantes así:

“En la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° de Decreto 1429 de 2010, la solución de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical, podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos si lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente. Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta:

¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con este frente a la

² Sentencia C-531/05, Corte Constitucional, MP: MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA
Cali, Valle del Cauca, Colombia

distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical. Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido. A lo que sí está obligado el sindicato como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa disposición del numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010. La Sala resalta que el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. Se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la justicia ordinaria laboral. Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral.”³ (Lo resaltado para destacar)

De conformidad con lo anteriormente señalado, el sindicato está obligado como directo responsable a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten sus afiliados partícipes en virtud del contrato sindical, lo cual es ratificado por el art. Artículo 2.2.2.1.24 del Decreto 036 del 2016. En virtud de la

³ Sentencia T-457/11, Corte Constitucional, MP: LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Resolución 5858 del 2016 y la Resolución 1740 del 2019, el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social de los afiliados participes que participan en el desarrollo y gestión de un contrato sindical se realizan a través de la Planilla tipo Y “Planilla Independientes Empresas” el tipo de aportante 9 “pagador de contrato sindical” y tipo de cotizante 53 “afiliado partcipe”.

3. ELEMENTOS DEL CONTRATO LABORAL

En virtud del art. 23 del C.S.T, para que se configure una relación laboral se debe cumplir con los tres elementos esenciales a saber: (i) La actividad personal del trabajador; (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador; y (iii) un salario como retribución del servicio.

En ese sentido, el máximo órgano de la jurisdicción contencioso administrativo expresó que “la subordinación o dependencia del trabajador constituye el elemento determinante que distingue la relación laboral de las demás prestaciones de servicios, pues encierra la facultad del empleador para exigirle al empleado el cumplimiento de órdenes, imponerle jornada y horario, modo o cantidad de trabajo, obedecer protocolos *de organización y someterlo a su poder disciplinario*. No obstante, **la subordinación es un concepto abstracto que se manifiesta de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de prestación del servicio.** (...) *El hecho de que el servicio personal contratado consista en el cumplimiento de funciones o en la realización de tareas idénticas, semejantes o equivalentes a las asignadas en forma permanente a los funcionarios o empleados de planta de la entidad, puede ser indicativo de la existencia de una relación laboral encubierta o subyacente, siempre y cuando en la ejecución de esas labores confluyan todos los elementos esenciales de la relación laboral a los que se refiere el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. En ese orden de ideas, incumbe al actor demostrar, además de la prestación personal de sus servicios a cambio de una remuneración, la existencia de unas condiciones de subordinación o dependencia, en las que el representante de la entidad contratante o la persona que él designe, ostentó la facultad de exigirle el cumplimiento de órdenes perentorias y de obligatoria observancia.*”⁴ (Negrillas fuera del texto)

4. CASO CONCRETO

Debido a la ampliación de las coberturas del Sistema de Seguridad Social en

⁴ Consejo de Estado, SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA, Sentencia Rad. No. 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016) del 9-09-2021
Cali, Valle del Cauca, Colombia



Salud y con respaldo en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1429 del 2010 y el Decreto 036 del 2016, la Red de Salud Centro E.S.E suscribió con ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL OCCIDENTE – AGESOC los contratos sindicales No. 1-05-01-086-2012, 1-05-01-104-2012, 1-05-01-118-2012, 1-05-01-141-2012, 1-05-01-158-2012, 1-05-01-170-2012, 1-05-01-187-2012, 1-05-01-003- Cali, Valle del Cauca Colombia Dirección: Calle 39 N 4 N 151/ La Flora Teléfono: 659 4001 agesoc@hotmail.com 2013, 1-05-01-030-2013, 1-05-01-042-2013, 1-05-01-068-2013, 1-05-01-139- 2013,1-05-01-150-2013, 1-05-01-175-2013, 1-05-01-180-2013, 1-05-01-202-2013, 1-05-01-016-2014, 1-05-01-049-2014, 1-05-01-065-2014, 1-05-01-074-2014, 1-05-01-086-2014, 1-05-01-097-2014, 1-05-01-108-2014, 1-05-01-007-2015, 1-05-01-014-2015, 1.05.01.030.2015, 1.05.01.042.2015, 1.05.01.053.2015, 1.05.01.070.2015,1.05.01.077.2015,1.05.01.091.2015,1.05.01.104.2015,1.05.07.113.2015,1.05.07.125.2015,1.05.07.141.2015, 1.05.01.008.2016, 1.05.01.018.2016, 1.05.01.031.2016, 1.05.01.039.2016, 1.05.01.054.2016, 1.05.01.068.2016, 1.05.01.074.2016, 1.05.01.087.2016, 1.05.01.099.2016, 1.05.01-108-2016, 1.05.01.120-2016, 1.05.01.137-2016, 1-05-01-002-2017, 1-05-02-002-2017, 1-05-02-018-2017, 1-05-02-044-2017, 1-05-02-056-2017, 1-05-02-071-2017 para prestar apoyo al proceso de pool de ambulancia y subprocesos de traslado de pacientes.

El día 16 de mayo del 2012 el señor Jorge, de manera voluntaria y libre de constreñimiento solicitó su afiliación ante AGESOC, la cual fue aceptada. El día 31 de mayo del 2012 suscribió el convenio de afiliación a la asociación gremial No. 177, adquiriendo la calidad de afiliado. El día 1 de junio del 2012 suscribió el convenio de cooperación para la ejecución de un contrato de asociación gremial No. 177 con el objetivo de participar en el desarrollo y ejecución de los contratos sindicales suscritos con la E.S.E mencionados anteriormente para desarrollar la actividad colectiva “*auxiliar logística*”, el cual terminó el día 30 de abril del 2013.

Posteriormente, el día 22 de julio del 2013 nuevamente, el demandante de manera voluntaria y libre de constreñimiento solicitó su afiliación ante AGESOC, la cual fue aceptada, motivo por el cual suscribe el convenio de afiliación a la asociación gremial No. 200-121, adquiriendo la calidad de afiliado. El día 27 de agosto del 2013 suscribió el convenio de cooperación para la ejecución de un contrato de asociación gremial No. 200-121 con el objetivo de participar en el desarrollo y ejecución de los contratos sindicales suscritos con la E.S.E mencionados anteriormente, para desarrollar la actividad colectiva “*auxiliar logística*”, el cual terminó el día 30 de junio del 2017. Todo lo anterior, quedó evidenciado en el soporte documental aportado con la contestación de la demanda.



En los convenios de cooperación se pactó entre las partes que el señor Pupiales realizaría la actividad “*auxiliar logística*” y en la cláusula primera se determinó como objeto “las condiciones de la relación de trabajo colectivo con el AFILIADO - VINCULADO.” Por lo tanto, la señora Pupiales participó en la ejecución y desarrollo de los contratos sindicales suscritos entre la Red de Salud Centro E.S.E y AGESOC para prestar el apoyo en los procesos y subprocesos de la entidad contratante.

De conformidad con el Reglamento Colectivo de los Contratos Sindicales y en virtud de la participación de la demandante en el desarrollo de los contratos sindicales, mi representada realizó el pago de compensaciones, auxilios y beneficios, lo cual se observa en los soportes de pago aportados con la presente contestación. De igual forma, mi representada realizó el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, a través de la Planilla tipo Y “*Planilla Independientes Empresas*” el tipo de aportante 9 “*pagador de contrato sindical*” y tipo de cotizante 53 “*afiliado participe*”, tal y como se evidencia en la planilla de pago aportada con la contestación de la demanda.

En la audiencia inicial se fijó como litigio “*establecer si hay lugar a declarar la nulidad del acto administrativo demandado de acuerdo a los cargos alegados en la demanda y, en consecuencia, determinar si el señor JORGE ARMANDO LEIVA PUPIALES, tiene derecho a que se reconozca la existencia de una relación laboral con la RED DE SALUD DEL CENTRO y se paguen en su favor, las prestaciones sociales, salarios, indemnizaciones y demás emolumentos dejados de percibir, causados entre el 1 de marzo de 2005 hasta el 30 de junio de 2017, así como las diferencias en las cotizaciones a seguridad social producidas con la declaración y el reconocimiento de los perjuicios materiales y morales reclamados o sí por el contrario, el acto administrativo conserva su presunción de legalidad. Adicionalmente, en el evento en que se declare la nulidad del acto administrativo demandado, se deberá establecer la procedencia de los valores reconocidos como restablecimiento del derecho, con cargo a las llamadas en garantía de acuerdo a las coberturas de la póliza.*” Por lo tanto, establecer si hay lugar a declarar que el señor Pupiales realizó un cargo como empleado público.

Como lo expresó el Consejo de Estado, no solo basta con demostrar la prestación del servicio y su remuneración, sino que es fundamental acreditar la subordinación o dependencia del trabajador. En el caso concreto, en ningún momento se presentó un medio probatorio que demostrara que efectivamente existieron *unas condiciones de subordinación o dependencia, en las que el representante de la entidad contratante o la persona que él designe, ostentó la facultad de exigirle el cumplimiento de órdenes perentorias y de obligatoria observancia.* En cambio, sí se acreditó que el señor PUPIALES participó en la



ejecución de los contratos sindicales suscritos entre la Red de Salud Centro E.S.E y AGESOC desde 1 de junio del 2012 hasta el día 30 de abril del 2013 y desde el día 26 de agosto del 2013 hasta el día 30 de junio del 2017, específicamente realizó actividades de auxiliar logístico. De igual forma, que recibió efectivamente el pago de compensaciones, auxilios y beneficios y que mi representada realizó el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

En consecuencia, mi representada cumplió con cada una de las obligaciones contractuales pactadas en los contratos sindicales suscritos con la Red de Salud Centro E.S.E. Adicionalmente, durante su ejecución y desarrollo no se realizó ningún procedimiento administrativo para establecer incumplimiento contractual y el último contrato sindical suscrito entre la ESE y mi representada terminó hace más de 5 años.

Finalmente, es importante resaltar que el Ministerio de Salud en la Circular No.12 del 6 de febrero de 1991 fijó pautas para la aplicación del parágrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 1990, sobre clasificación de los Trabajadores Oficiales del Sector Salud de la siguiente manera: *“son aquellas actividades encaminadas a mejorar, conservar, adicionar o restaurar la planta física de los entes hospitalarios destinados al servicio público de salud, que no impliquen dirección y confianza del personal que labore en dichas obras, tales como electricidad, carpintería, mecánica, jardinería, pintura, albañilería, vigilancia o celaduría. Igualmente es necesario precisar que se entiende por Servicios Generales. Son aquellas actividades que se caracterizan por el predominio de tareas manuales o de simple ejecución, encaminadas a satisfacer las necesidades que le son comunes a todas las entidades, tales como cocina, ropería, lavandería, costura, transporte, traslado de pacientes, aseo en general y las propias del servicio doméstico, entre otras.”*

Por ende, *“los cargos de **conductor** y celador, son actividades propias para ser desempeñadas por **trabajadores oficiales**. Por otro lado, es importante anotar que la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre el asunto, en el sentido de que la clasificación de empleos, es una potestad del Legislador (Congreso de la República) atribuida por la Constitución Nacional, no susceptible de ser trasladada ni delegada a las Asambleas, Consejos Municipales o Distritales y Juntas Directivas de Establecimientos Públicos. Al revisar la demanda, se observa en los hechos que el demandante expresó que presuntamente se desempeñó como conductor, motivo por el cual, su pretensión no podía estar encaminada declarar una relación laboral como empleado público, sino como trabajador oficial.*



II. PETICIÓN

De acuerdo a lo anteriormente señalado, de manera respetuosa, le solicito al Despacho sirva negar las pretensiones de la demanda, declare probadas las excepciones propuestas por mi defendida; y consecuentemente, se abstenga de condenar a la ASOCIACIÓN GREMIAL ESPECIALIZADA EN SALUD DEL

OCCIDENTE – AGESOC, ya que se demostró que si bien es cierto que entre la Red de Salud Centro.S.E y AGESOC se suscribieron contratos sindicales a fin de apoyar el desarrollo de los procesos y subprocesos y el señor Pupiales participó en su ejecución, mi representada cumplió con las obligaciones contractuales y realizó el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y compensaciones, auxilios y beneficios de acuerdo con los convenios de cooperación suscritos entre las partes.

III. NOTIFICACIONES:

Las notificaciones personales de mi mandante y las mías se recibirán en la Calle 39 N. 4 N – 151, Barrio: La Flora, Cali, Valle del Cauca o en los correos electrónicos: agesoc@hotmail.com y juridicoagesoc@gmail.com.

Cordialmente,

Luna M Montoya G.

LUNA MELISSA MONTOYA GUERRERO

No. C.C. 1.144.157.660 de Cali, (V)

T.P. 263.911 del C.S. de la Judicatura.