

Boletín

Caja de
resonancia

COYUNTURA LABORAL Y SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR



Asocajas

Asociación Nacional de Cajas
de Compensación Familiar

Boletín

Caja de
resonancia

COYUNTURA LABORAL Y SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Dirección de Proyectos Sociales y Económicos

PRESENTACIÓN

Para Asocajas es grato presentar la segunda edición del boletín de Coyuntura Laboral. En esta se actualiza, con la información disponible, el estado de los indicadores con mayor relevancia para el Sistema relacionados con el mercado laboral nacional y de las regiones. Adicionalmente, se presenta información novedosa sobre el comportamiento de las afiliaciones de acuerdo al sexo y a la categoría de los trabajadores.

Por otra parte, se señalan los principales ajustes normativos y reglamentarios relacionados con el Sistema de Compensación Familiar expedidos en el último mes. De manera análoga se informa sobre el estado de los subsidios de desempleo que entregan las cajas. Todo esto en el marco de la emergencia económica derivada de las medidas para reducir la propagación del COVID 19.

1. DINÁMICA DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

En el mes de abril se alcanzó la tasa de desempleo mas alta de por lo menos los últimos 20 años (Gráfico 1) como resultado del cierre o funcionamiento parcial de gran parte de la actividad económica con el propósito de frenar la velocidad de contagios por COVID 19. La tasa en el nivel nacional corresponde al **19.9%** y para las 23 principales áreas metropolitanas fue del **23.4%**.

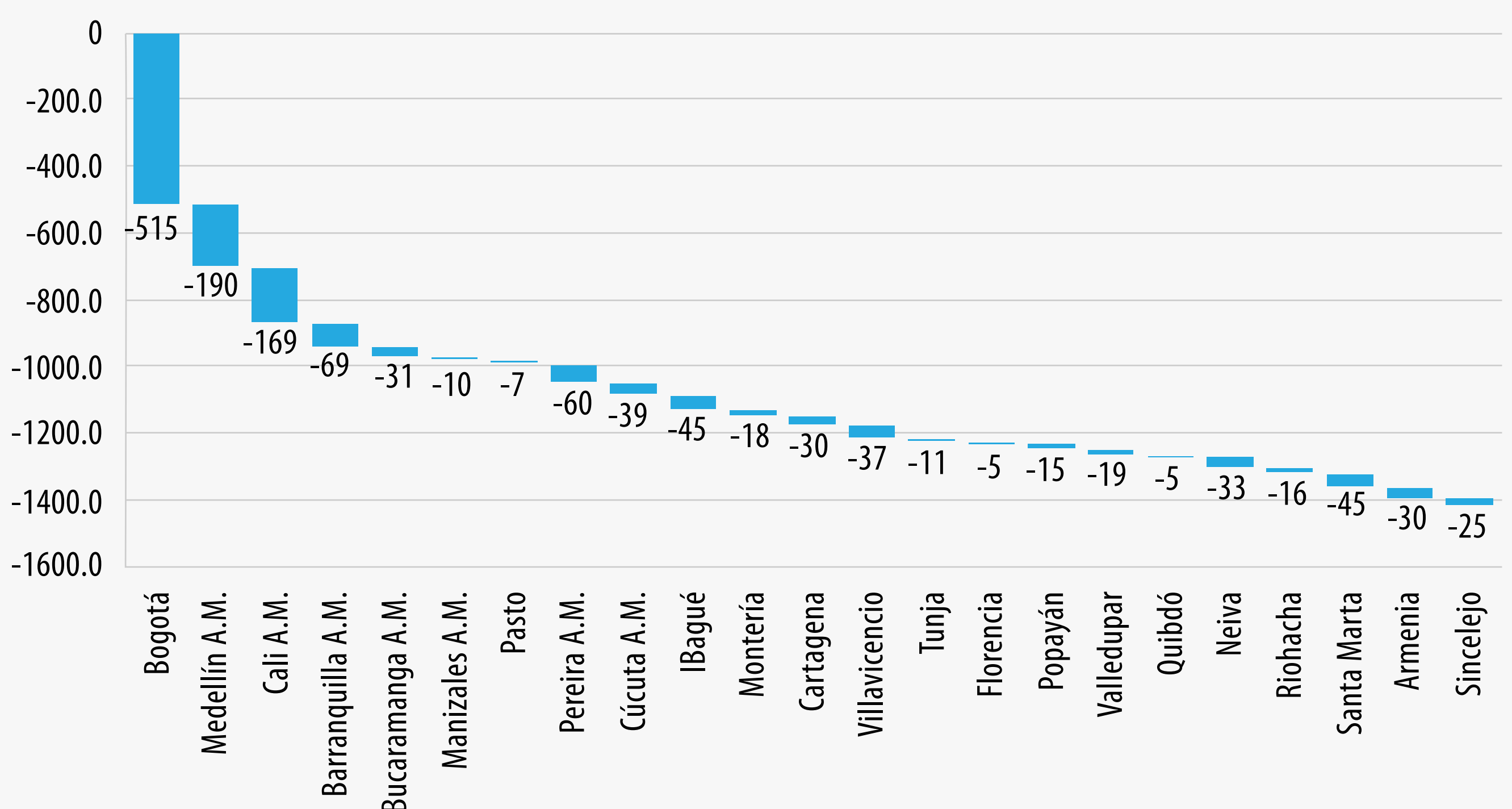
Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional. Abril 2001-2020



De acuerdo con el DANE hubo 5.3 millones de ocupados menos con respecto al mismo mes del 2019. De estos, casi **3 millones** se justifican por la caída en la ocupación de las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas. Una parte de estas personas engrosó el grupo de desempleados (aproximadamente **1.2 millones**) mientras que la otra parte se apartó del mercado laboral y pasó a la inactividad. La reducción de los ocupados al nivel nacional corresponde aproximadamente a un 50% de empleados particulares y a un 50% del resto de posiciones ocupacionales, particularmente los trabajadores por cuenta propia.

En el trimestre móvil febrero-abril se observa que **1.4 millones de plazas** de ocupados desaparecieron en las 23 ciudades. La distribución de estas pérdidas se observa en el **gráfico 2**. Se debe considerar que estas ocupaciones se redujeron tanto en el sector formal como en el informal de la economía. Esta es información fundamental para el Sistema porque sirve de referencia para estimar los impactos sobre los aportes y la presión sobre la demanda de subsidios de emergencia a nivel territorial.

Gráfico 2. Variación de los ocupados en miles según ciudad. Trimestre móvil febrero-abril 2019/2020



Fuente: Cálculos Asocajas con información del Dane. - GEIH 2019

2. EFECTOS DEL COVID ASOCIADOS AL MERCADO LABORAL EN EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

En la presente sección, se analizan algunos impactos de la crisis sobre el Sistema de Compensación Familiar y el empleo formal en marzo, abril y mayo de 2020.

Los indicadores pertinentes para el análisis que se realiza son:

- Número de trabajadores afiliados
- Número de aportantes a las cajas (empresas e independientes)
- Valor mensual de sus aportes.

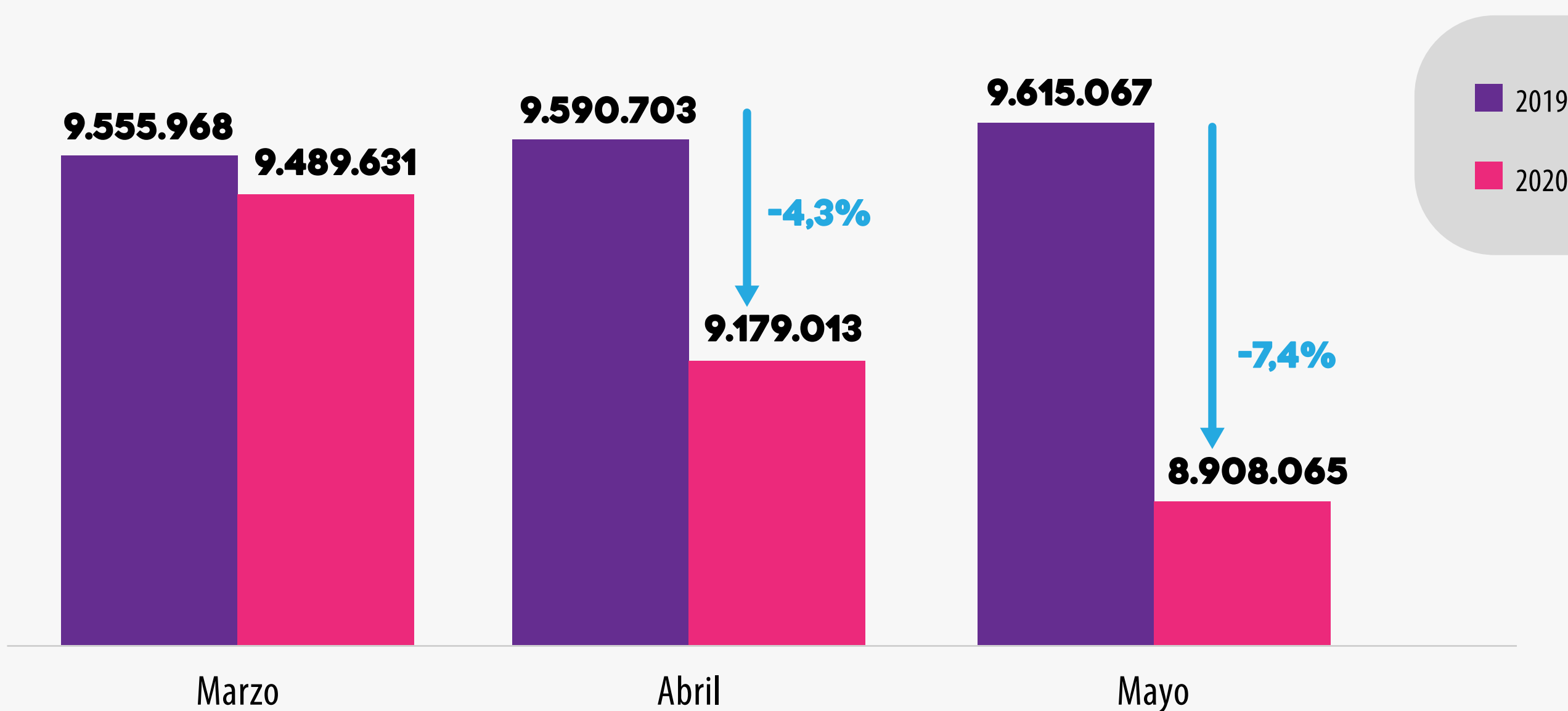
Adicionalmente, se revisa en mayor detalle la dinámica de algunos grupos de afiliados durante los últimos meses.



2.1 AFILIADOS

Continúa la tendencia evidenciada en abril. El número de afiliaciones se reduce. No obstante, para el mes de mayo la caída es aún mas pronunciada. En efecto, al comparar esta información con la correspondiente al mismo periodo del año anterior se observa que la magnitud de la caída es del **7.4%** (Gráfico 3), lo que significa **707 mil trabajadores** e independientes menos vinculados al Sistema. El equivalente al número de habitantes de Cúcuta.

Gráfico 3. Variación de los afiliados al Sistema de Compensación Familiar. Marzo, abril y mayo (2019-2020)*



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio.

* A la fecha de corte dos cajas no tenían reportada información para mayo, por lo que se conservó el dato reportado en abril de 2020

Entre abril y mayo de 2020, los afiliados se redujeron en **3% (271 mil personas)**; y entre marzo y abril ya se habían reducido en 310 mil personas. Lo que significa que el ritmo de caída de afiliaciones se moderó ligeramente en el comparativo intermensual.

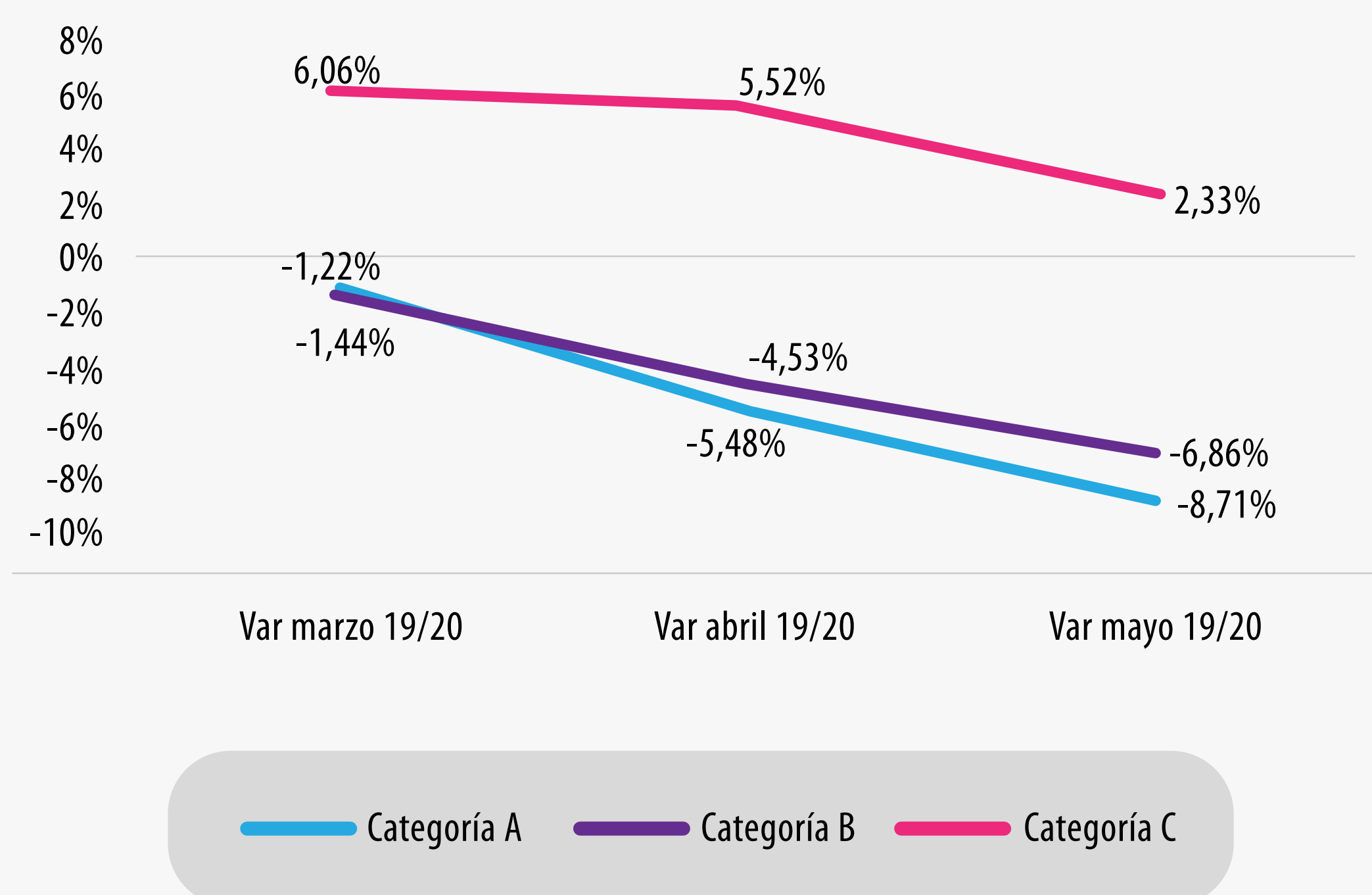
El contraste de las cifras de mayo de 2019 y 2020 señala que 39 de las 43 Cajas de compensación del País (**91%**) tuvieron algún declive en el número de afiliados. Solamente 2 cajas tuvieron un incremento en sus afiliados y se encuentran en departamentos de baja población. Adicionalmente, 11 cajas tuvieron pérdidas en afiliaciones superiores al **10%**.

Desde una perspectiva territorial los departamentos con los mayores retrocesos relativos corresponden a:

- Putumayo (-14.5%, -3.755 afiliados)
- San Andrés (-13.3%, -2.195 afiliados)
- Quindío (-11.7%, -10.441 afiliados)
- Valle del Cauca (-10.5%, -97.685 afiliados).

Así mismo, sobresale la baja del **9.6%** de Cundinamarca, equivalente a **355.346 personas menos afiliadas**. De modo que los departamentos del Valle del Cauca y Cundinamarca explican el **64%** de la caída en afiliaciones en el periodo referenciado cuando recogen solamente el **48%** de los trabajadores por los cuales se aporta.

Gráfico 4. Tendencia de la afiliación según categorías. Variaciones anuales marzo-mayo (2019-2020)



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio

En cuanto a la afectación de las afiliaciones según el sexo del trabajador las disminuciones en términos porcentuales han recaído en mayor medida en los hombres. Entre **mayo** del año pasado y el mismo mes del presente **hubo una reducción del número de trabajadores hombres de 8.2% mientras que para las mujeres se observa una contracción de 6.3%**. Una situación similar se había tenido para el comparativo de abril. En consecuencia, **el Sistema cerró el mes de mayo con 3.9 millones de mujeres afiliadas y 5 millones de hombres**.

Otra dimensión de interés para ser analizada corresponde al comportamiento de las afiliaciones de acuerdo con las categorías que la Ley ha establecido para el Sistema (Gráfico 4). El grupo más vulnerable a la crisis actual corresponde con los afiliados de **categoría A¹** que ha tenido reducciones crecientes cuando se observan las variaciones anuales de los mismos periodos. **En mayo la caída estuvo por encima de la caída general de afiliaciones, ya que la reducción correspondió a 8.7%, cifra que significa que 621 mil trabajadores de esta categoría salieron del Sistema**. Evidentemente algunos trabajadores pueden cambiar de categoría, sin embargo, dado que la categoría B también se redujo y la categoría C solo creció en 20 mil trabajadores es razonable asumir que la inmensa mayoría perdió su condición de afiliado por desvinculación de la empresa en la cual laboraba.

1. La categoría A corresponde a los empleados que devengan menos de 2 SMLMV.

Gráfico 5. Afiliados según categorías. Mayo 2020



Fuente: Supersubsidio

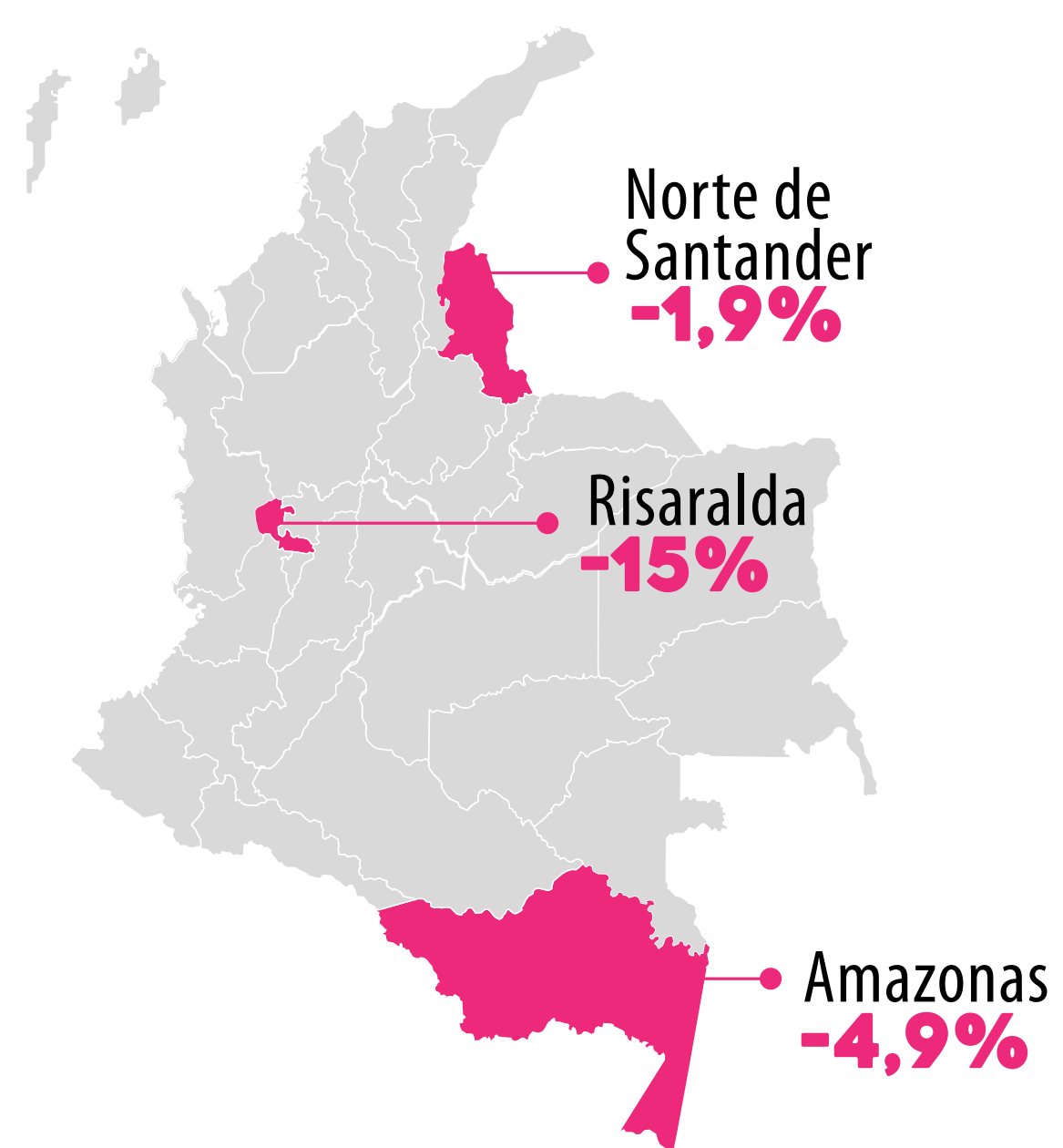
Es fundamental señalar que los trabajadores de la categoría A son la base fundamental del Sistema como se advierte en el gráfico 5, ya que estos son el **74%** del total de afiliados. Sin embargo, como se mencionó pueden también ser el grupo mas vulnerable por tener menores niveles de ingreso y ocupaciones mas sensibles al cambio técnico, y a choques macroeconómicos y de salud como los que se padecen en este momento.

2.2 APORTANTES

Respecto al número de empresas y personas particulares que aportan al Sistema entre mayo del año anterior y mayo de este año hubo un incremento de **5.2%**. Sin embargo, entre abril y mayo de este año no se produjo ningún incremento, y entre el comienzo de la crisis en marzo y el mes de mayo, el decrecimiento es **0.4%**.

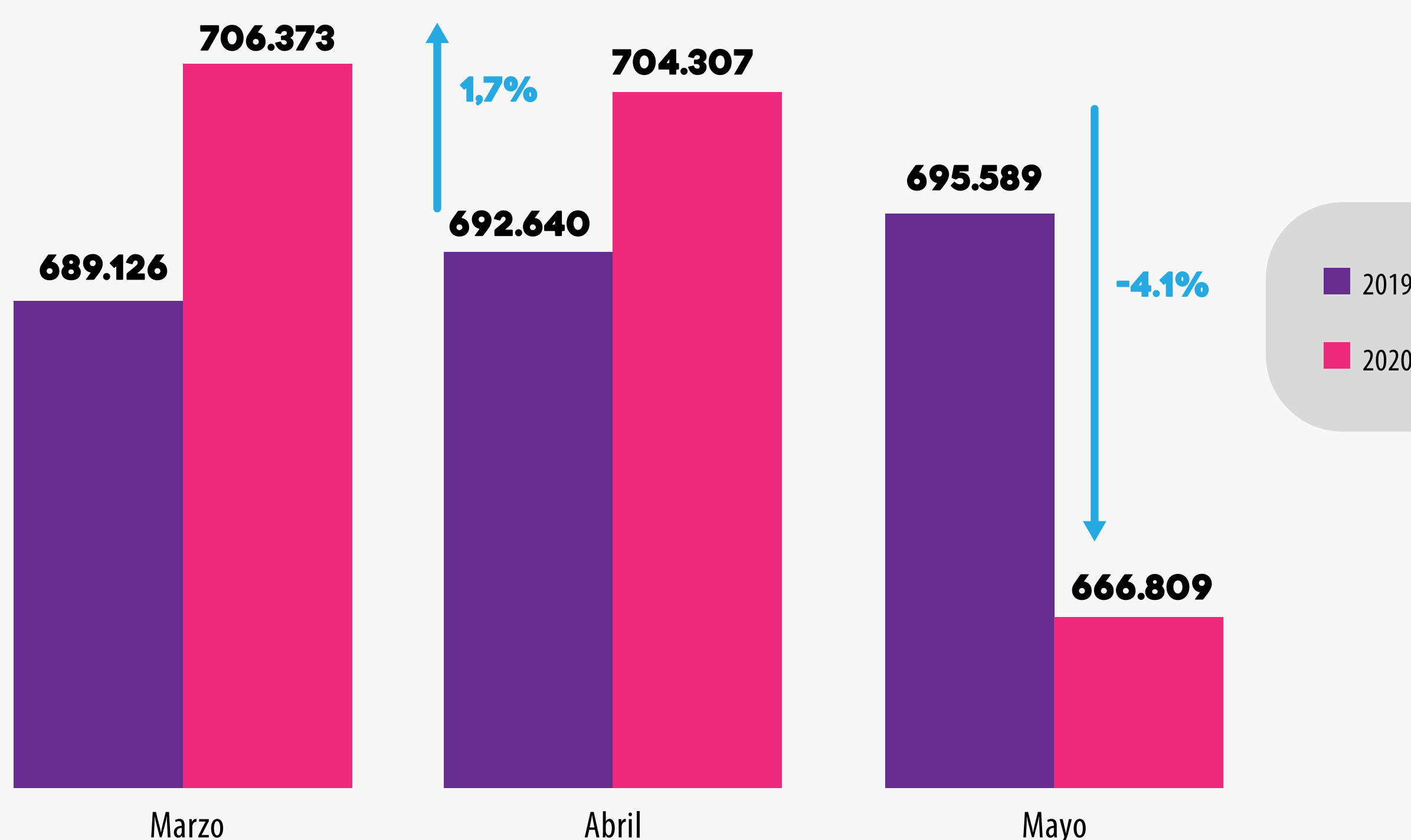
Los departamentos con mayores afectaciones en el corte mayo 2019-mayo 2020 en este indicador son:

- Risaralda (-15%)
- Amazonas (-4.9%)
- Norte de Santander (-1.9%)



Al separar el comportamiento de las empresas exclusivamente, es posible evidenciar el pobre desempeño presentado en el mes de mayo. Como ilustra la gráfica 6, el número de empresas que aportan al conjunto de cajas de compensación se redujo en **4.1%**, es decir 28.780 menos. De las 43 cajas, 16 tuvieron una menor cantidad de empresas aportando, y 5 cajas experimentaron descensos mayores al **10%**.

Gráfico 6. Evolución de las empresas aportantes. Marzo, abril y mayo (2019-2020)*



Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio

* A la fecha de corte tres cajas no tenían reportada información para mayo, por lo que se conservó el dato reportado en abril de 2020

2.3 APORTES

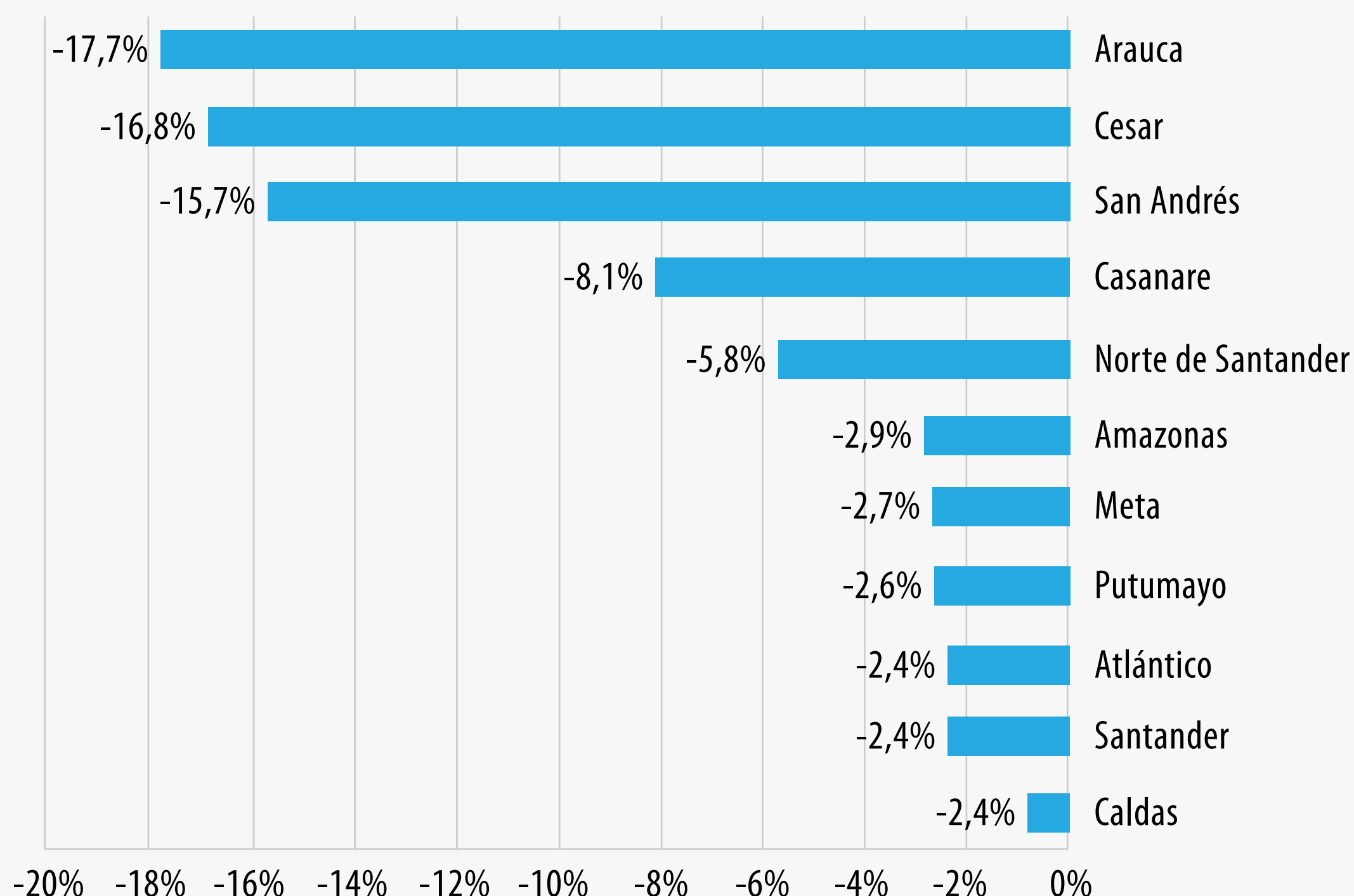
Los aportes al Sistema de mayo de 2020 comparados con el mismo mes del año anterior presentan un incremento de apenas el **1.3%**, lo que en términos reales significa un decrecimiento puesto que se ubica muy por debajo del aumento del salario mínimo y de la variación del IPC.

Además, cuando se contrastan los aportes de marzo de este año con los registrados en mayo se evidencia una caída del **5.5%**. En mayo de 2020 los aportes totales fueron de **\$619 mil millones**.

Cabe destacar que en abril solamente 5 cajas (**12%**)² habían tenido reducciones absolutas en el valor de los aportes recaudados comparados con el mismo mes de la vigencia anterior, sin embargo, para mayo este número se incrementó a 16 cajas (**37%**). Igualmente, el mes anterior solo 3 cajas habían presentado caídas superiores al **10%**, mientras que en este corte 6 cajas se encuentran en dicha situación. Los territorios con los mayores impactos en aportes se muestran en el gráfico 7.

2. A la fecha de corte (24 de junio de 2020) cuatro cajas no tenían reportada información de aportes de mayo, por lo que se conservó el dato reportado en abril de 2020. Estas cajas representan el 2.4% de los aportes del Sistema.

Gráfico 7. Departamentos con disminución en aportes con respecto a mayo de 2019. Pesos Corrientes*



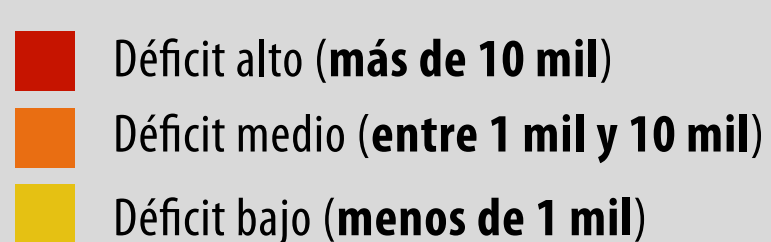
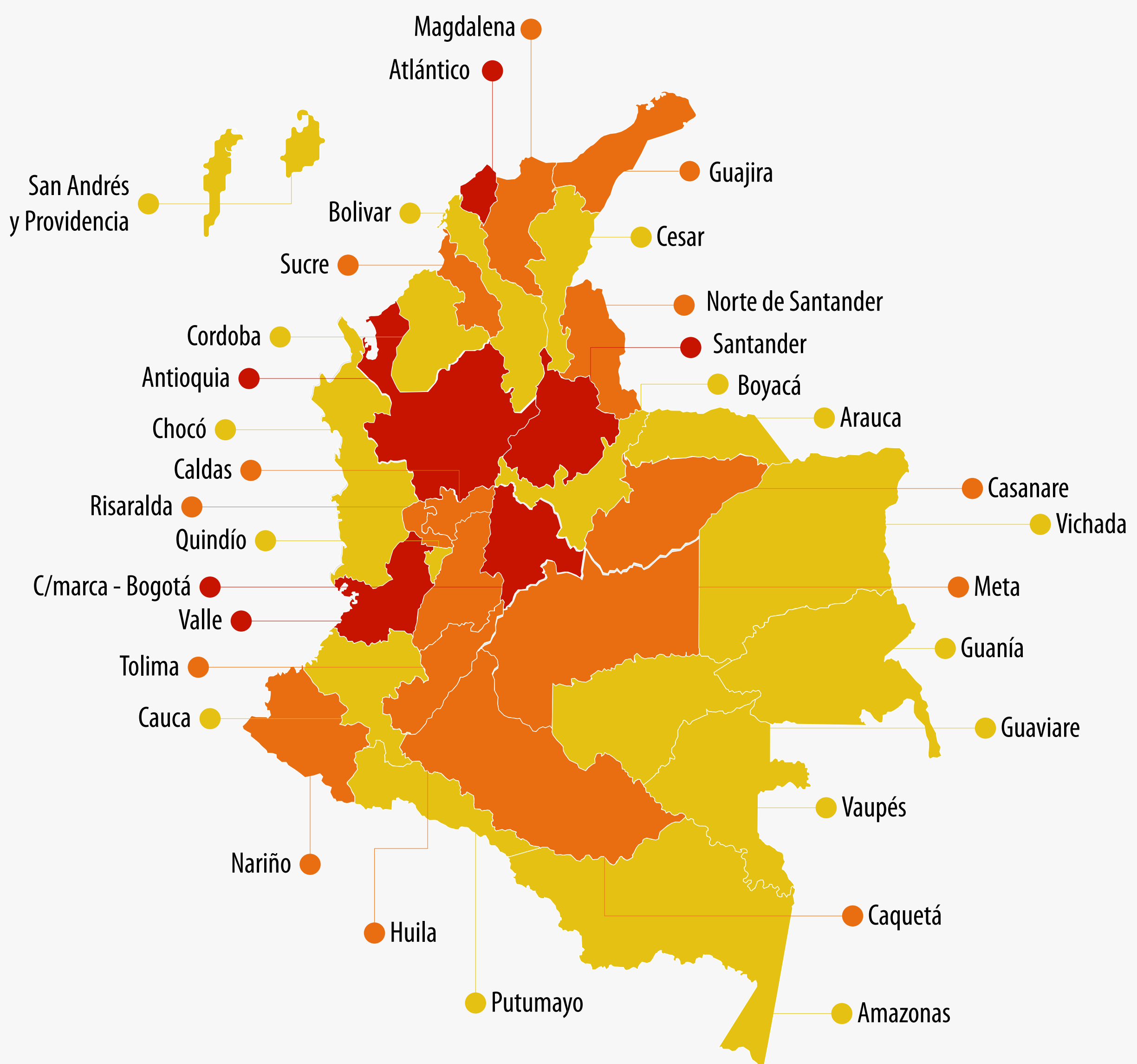
Fuente: Cálculos Asocajas con información de Supersubsidio.

3. SUBSIDIO DE EMERGENCIA Y MITIGACIÓN DE RIESGOS POR DESEMPLEO

Las Cajas de Compensación continúan la operación del auxilio al desempleo, a fecha de 23 de junio de 2020, se tenían **753.731 postulaciones**, de las cuales habían pasado el proceso de validación de requisitos **232.437**, que resultaron aprobadas, de estas, **108.813 personas se han beneficiado del auxilio al desempleo**.

Sin embargo, de acuerdo con las solicitudes aprobadas, se tendría un **déficit actual de 123.624 postulaciones** que se encuentran en lista de espera, a lo que se sumaría **73.474 potenciales postulaciones válidas** que están siendo validadas por los cruces internos de las CCF o que se encuentran en los términos de reposición que la norma establece para corregir información o documentos faltantes. Así, en total se tendría un déficit proyectado de más de **197 mil solicitudes a la espera de recursos adicionales**.

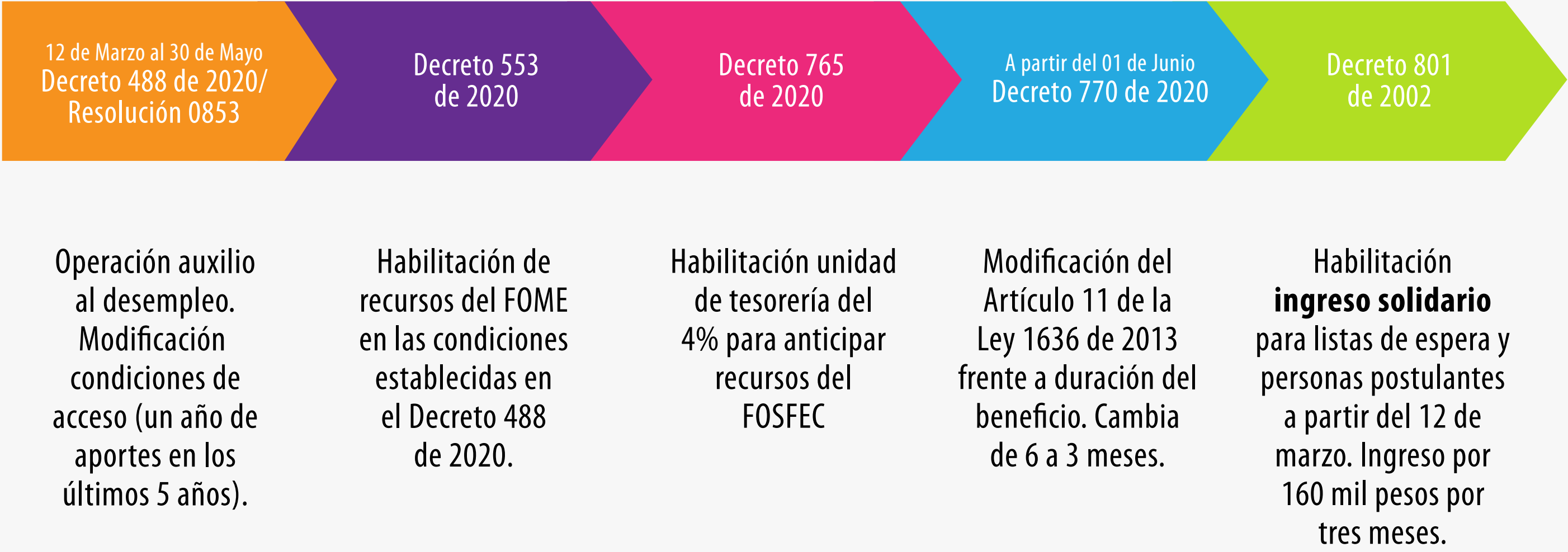
Mapa 1. Estado del déficit de solicitudes por departamento



Fuente: Construcción propia con información de la Superintendencia de Subsidio Familiar con corte 23 de junio de 2020

El déficit se sigue concentrando en las grandes aglomeraciones (Mapa 1) que agrupan la mayor parte del empleo formal del país, donde las Cajas de Bogotá registran un déficit de más de **50 mil postulaciones** que no han logrado atender. Este panorama es igual en departamentos como Valle del Cauca, Atlántico y Antioquia, donde de igual manera se están registrando las mayores caídas absolutas de empleo formal. De acuerdo con la información de la Supersubsidio estos cuatro departamentos tuvieron una caída en afiliaciones de **544 MIL** personas del total de las **707 MIL** que se perdieron en todo el país entre mayo de 2019 y mayo de 2020.

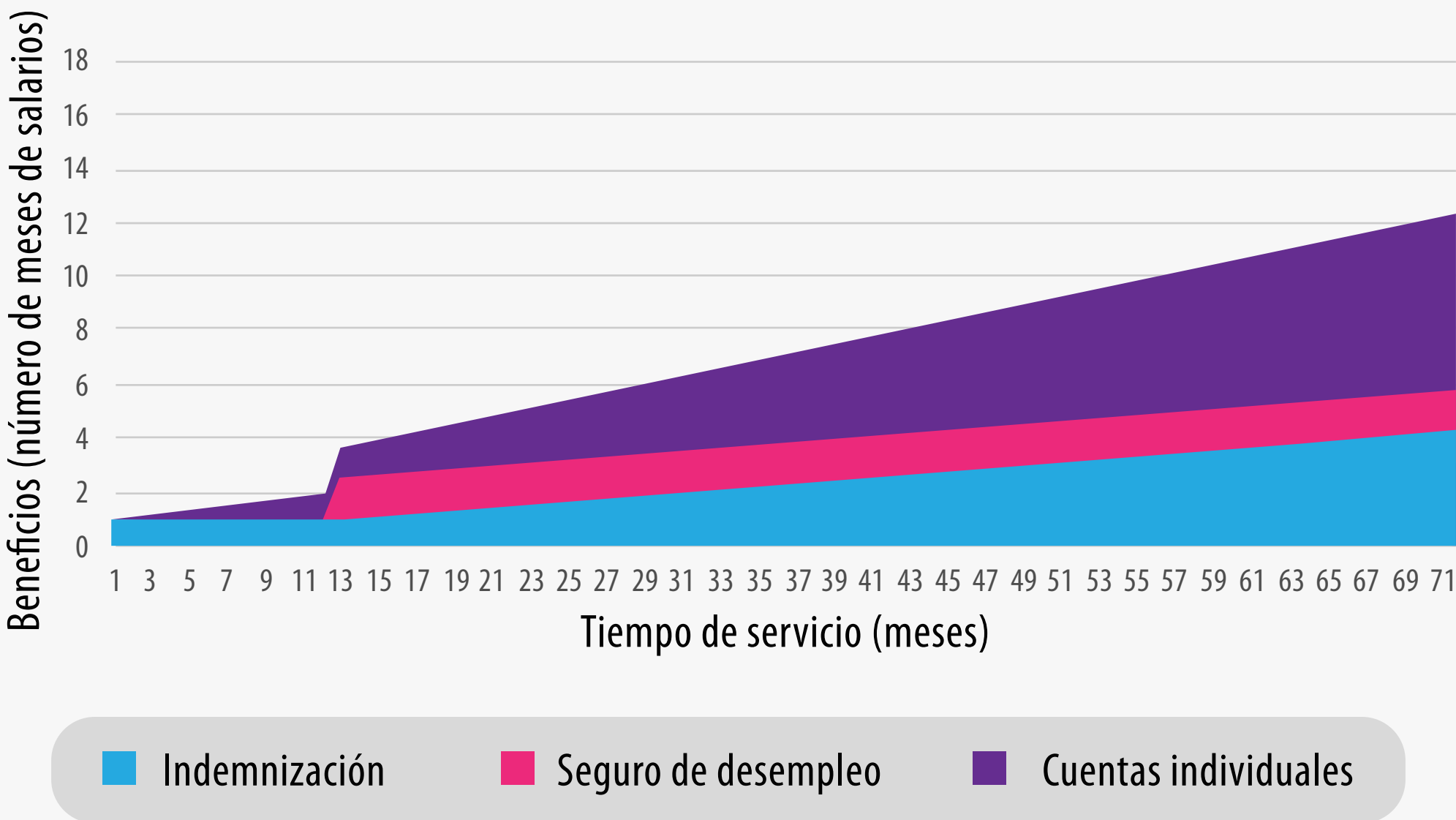
Figura 1. Marco regulatorio auxilio de desempleo



Para contener y lograr una mayor cobertura el Gobierno Nacional ha generado acciones normativas para flexibilizar el beneficio y poder atender a las personas en lista de espera (Figura 1). De esta manera, el Decreto 765 de 2020 da la posibilidad a las Cajas de Compensación Familiar de tener unidad de tesorería para poder anticipar recursos del recaudo FOSFEC de julio diciembre de 2020 y poder atender a población que se encuentra en listas de espera. Con la modificación planteada en el decreto 770 de 2020, que modifica la duración del beneficio, pasando de 6 a 3 meses, se tendría un auxilio al desempleo por un valor de **2.6 millones por beneficiario**, y se alcanzara a cubrir a **más de 55 mil personas** que se encuentran hoy en las listas mencionadas.

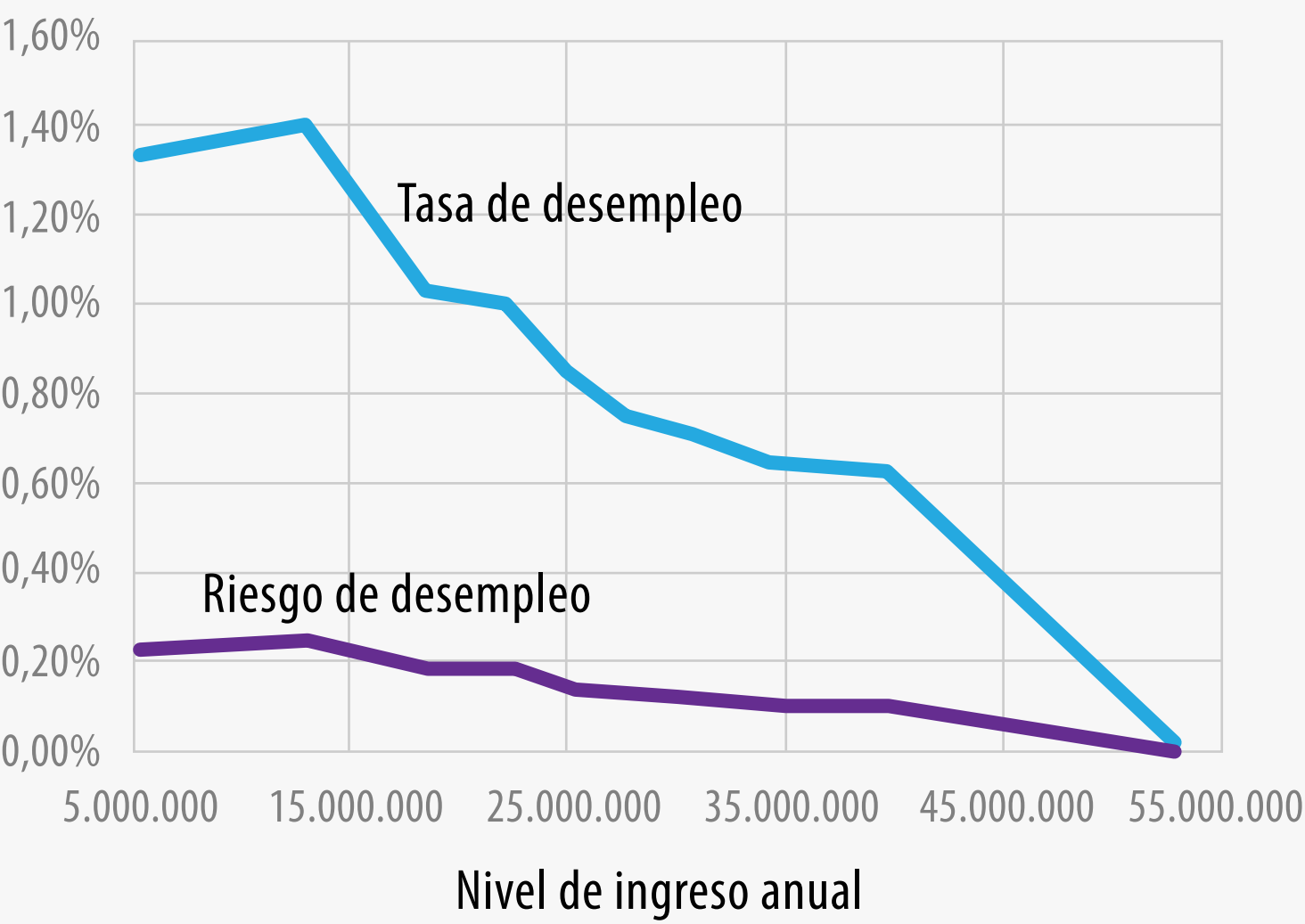
La baja capacidad de atención que tiene el Sistema de Compensación Familiar, es causada básicamente por la forma como se encuentra el actual diseño del Mecanismo de Protección al Cesante y por alejarse de los parámetros que la literatura especializada establece para su operación. Como se muestra en el gráfico 8, que relaciona los beneficios de los diferentes instrumentos en Colombia, referente a la indemnización por despido, cuentas individuales (cesantías) y seguro de desempleo (Mecanismo de Protección al Cesante), se cuenta con un sistema que protege a los que registran una mayor antigüedad y capacidad de ahorro, donde no existe integración de los mismos, y donde su uso, se ha desvirtuado del propósito final del mismos, que es mitigar los riesgos de los hogares cuando hay desempleo y pérdida de los ingresos.

Gráfico 8. Situación de Colombia en protección a riesgos por desempleo



Otro de los temas importantes analizar, es la baja relación entre beneficiarios y contribuyentes que se tiene en el esquema colombiano. Al tomar la información de los últimos años (Gráfico 9), se observa como esta baja razón incide en que el riesgo implícito de desempleo también sea bajo para el Sistema, pero que sea mayor para los trabajadores con menos ingresos. Este riesgo de desempleo esta mediado por una serie de variables como el nivel educativo, antigüedad, la posición ocupacional, el tipo de contratación, entre otras, que pueden tener efectos en la probabilidad de caer en desempleo, siendo justamente estos trabajadores los más vulnerables en un escenario como el actual.

Gráfico 9. Razón contribuyentes beneficiarios y riesgo de desempleo en sistema actual.



Fuente: Asistencia técnica BID - ASOCAJAS

En los últimos seis años el componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante fue el de menor ejecución (**62%**), generando los mayores saldos del FOSFEC, las explicaciones más comunes identificadas en la asistencia técnica ASOCAJAS BID son:

- Limitada cobertura (muy pocos trabajadores son elegibles).
- Limitación para “suavizar consumo presente³” (puede estar disminuyendo demanda entre trabajadores elegibles de más ingresos)
- Prestaciones no son proporcionales al salario (no se definen según tasa de reemplazo)
- El pago de seguridad social en el régimen contributivo genera desincentivos para los postulantes (prefieren oferta social del Gobierno vía focalización SISBEN).
- Prestaciones no permiten atender prioridades de consumo: se entregan en aportes a seguridad social.

3. El consumidor puede utilizar toda su renta para gastar en bienes de consumo, ahorrar o desahorrar. La pérdida de ingresos y el riesgo de desempleo en trabajadores con menos ingresos que no tienen salarios de reserva (ahorros) ocasiona que no tengan una renta para satisfacer sus necesidades básicas de consumo y los hace más vulnerables a caer en situación de pobreza, por lo que se hace necesarios generar instrumentos que permitan mitigar ese efecto y estabilizar el nivel de consumo de estos hogares durante el desempleo.



- ▶ Inflexibilidades para articular política activa y pasiva y combinar servicios según necesidades (distribución de recursos en subcuentas).
- ▶ Reglas de administración de fondo han permitido en el pasado utilizar excedentes para otros fines (operar política y programas del Gobierno).
- ▶ La estandarización y parametrización de componentes como el de gestión y colocación de empleo, no permite una especialización de servicios que pueda aterrizar de manera más pertinente a cada territorio.

De esta manera, la situación generada en la actual crisis y la baja capacidad de respuesta de los diferentes actores para atender la demanda insatisfecha de postulantes, hace necesario plantear una reflexión profunda sobre la protección al cesante en Colombia y una discusión amplia de cómo debe concebirse un esquema que permita la integración de instrumentos, recursos y actores para dar respuesta a choques económicos, pero que, consecuentemente se adapte a la dinámica del mercado laboral en Colombia, donde los trabajadores formales vulnerables tengan mayores garantías en sus periodos de desempleo.

4. LAS NORMAS LABORALES A CAUSA DE LA EMERGENCIA

Con la prórroga de la emergencia sanitaria a través de la Resolución 844 del 26 de mayo de 2020 por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, el gobierno nacional expidió un nuevo decreto con la finalidad de continuar con el aislamiento preventivo obligatorio y posterior a éste amplió la declaratoria de emergencia Económica, Social y Ecológica hasta el de esta forma garantizar derechos fundamentales de los habitantes del territorio nacional.

Con tal fin a partir del 28 de mayo fueron expedidas diferentes normas por parte del Gobierno que han modificado, de manera temporal y transitoria, el panorama laboral en los siguientes aspectos:



Lineamientos obligatorios sobre el trabajo en casa impartidos por el Ministerio, que comprenden temas de relación laboral, jornada de trabajo, la armonización de vida familiar-laboral y el tema de riesgos laborales⁴.



Con el fin de ampliar el cubrimiento de beneficios de trabajadores cesantes cotizantes de categorías A y B, fue modificado el Mecanismo de Protección al Cesante respecto al cubrimiento tanto en cuota monetaria en aportes a salud y pensión al igual que cuota monetaria por tres (3) meses⁵.



Flexibiliza el pago de la prima de servicios de común acuerdo entre empleador y trabajador puede ser diferida en 3 cuotas con plazo máximo para pago hasta el 20 de diciembre de 2020.

4. Ver Circular 0041 del 22 de junio de 2020. Consultada en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

5. Ver Decreto 770 del 3 de junio de 2020. Consultado en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

Crea Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios – PAP con cargo a recursos FOME, equivalente a \$220.000 por cada trabajador que devengue entre 1 SMMLV y un millón de pesos y que se encuentre reportado en PILA para periodo de cotización del mes de junio de 2020.

Transferencias monetarias no condicionadas – Programa de Auxilio a los trabajadores en suspensión contractual, para trabajadores dependientes de postulantes del Programa de Apoyo a Empleo Formal – PAEF.

Para trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV y con ocasión de la emergencia sanitaria realicen trabajo en casa, se permite de manera transitoria y temporal, el reconocimiento del valor del auxilio de transporte como auxilio de conectividad. En todo caso, el auxilio de transporte no es acumulable con el de conectividad⁶.

Creación de Auxilio Económico a la población cesante con pérdida de empleo tanto del sector público como el privado, afiliados categoría A y B, en cuantía de \$160.000 hasta por 3 meses. Los recursos provendrán del Presupuesto General de la Nación y serán administrados por las Cajas de Compensación Familiar⁷.

Crea Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios – PAP para el sector agropecuario con condiciones específicas para el sector⁸.

En el tema pensional, por repunte en la rentabilidad del Fondo de Especial de Retiro Programado, fue flexibilizada la obligación que se había impuesto a las Administradoras de Fondo de Pensiones para trasladar a COLPENSIONES, las pensiones bajo la modalidad de retiro programado en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, equivalentes a un salario mínimo, en caso que registraran descapitalización en sus cuentas individuales⁹.

6. Ver Decreto 771 del 3 de junio de 2020. Consultado en:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20771%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
7. Ver Decreto 801 del 4 de junio de 2020. Consultado en:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20801%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
8. Ver Decreto Legislativo 803 del 4 de junio de 2020. Consultado en:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20803%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
9. Ver Decreto Legislativo 802 del 4 de junio de 2020. Consultado en:
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20802%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El mes de abril registro la tasa de desempleo más alta en la historia reciente de Colombia, **19.9%**. Se perdieron **5.3 millones de ocupaciones** que se concentraron en las grandes áreas metropolitanas.
- La caída en afiliaciones se incremento con respecto a lo observado en la comparación anual del mes anterior. Entre mayo del año anterior y mayo del presente se produjo una reducción de aproximadamente **700 mil afiliados**, representando una caída del **7.3%**. Así mismo, el número de cajas con reducciones se incrementó a 39 de las 43 que operan actualmente
- Los afiliados de categoría A y los hombres se vieron relativamente más afectados por la merma en las afiliaciones.
- En términos reales es posible afirmar que existió un decrecimiento en los aportes, ya que su crecimiento **(1.3%)** se encuentra muy lejos del aumento en el salario mínimo y de la inflación efectiva de 2019. En adición, 6 cajas tuvieron caídas superiores al **10%** en sus aportes.
- El alto déficit de solicitudes al auxilio al desempleo, se sigue concentrando en las grandes aglomeraciones productivas que generan el mayor empleo formal del país. Las Cajas de Compensación Familiar a través de sus agencias de empleo y programas de formación deberán adecuar sus procesos a los retos de la activación económica, para eso es necesario, por parte del Gobierno Nacional, **flexibilizar el uso de los recursos FOSFEC y poder participar en apuestas nacionales, en programas como “empléate” de Prosperidad Social** que plantea un esquema de pago por resultados, elementos destacados por la literatura especializada en temas de empleo.
- La baja razón de beneficiarios por el mecanismo de protección al cesante y los contribuyentes (trabajadores afiliados) hace que el riesgo por desempleo sea bajo, esto ocasiona un replanteamiento del esquema de protección al cesante en Colombia y una nueva configuración que considere la integración de los diferentes instrumentos de política para mitigar los riesgos de desempleo y logre más consistencia con las dinámicas del mercado de trabajo en Colombia.
- Aunque si bien las acciones reglamentarias por el Gobierno Nacional apuntan a lograr una mayor cobertura de atención, **todos los esfuerzos serán insuficientes siempre ante los problemas estructurales y los impactos del actual choque económico**. Es necesario que los retos del país planteados en una eventual misión de empleo, consoliden una Política de Empleo del país que considere: i) El rol de las Cajas de Compensación Familiar para la protección del empleo, siendo un aliado estratégico en un gran sistema de gestión de empleo; ii) el planteamiento de servicios que deben ofrecerse en un paquete flexible para adaptarse a las necesidades de diferentes grupos de trabajadores; y iii) la importancia de tener sistemas estadísticos de perfilamiento para entender intensidad de tratamiento que requieren los individuos, inversiones tecnológicas en curso ayudarán en este sentido.

GUÍA DE ABREVIACIONES

- **SCF:** Sistema de Compensación Familiar
- **BID:** Banco Interamericano de Desarrollo
- **DANE:** Departamento Administrativo Nacional de Estadística
- **COVID 19:** Coronavirus Disease 2019
- **GEIH:** Gran Encuesta Integrada de Hogares
- **FOSFEC:** Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante
- **FOME:** Fondo de Mitigación de Emergencias

CRÉDITOS

Presidente Ejecutiva

Adriana María Guillén Arango

Presidente Junta Directiva

Ernesto Herrera Díaz Granados

Directora de Proyectos Sociales y Económicos

María Margarita Ruiz Rodgers

Coordinador del Boletín

Germán Augusto Cano Torres

Equipo de Trabajo

Nicolás Sacristán Castañeda

Everardo Marín Buitrago

Hugo Álvarez Rosales

Ángela Moreno Suárez