

**ACTA DE ACUERDO EXTRACONVENCIONAL**  
a la Convención Colectiva de Trabajo SINTRAELECOL – Emgesa 2015-2018  
de 13 de agosto de 2015.

A los ocho (08) días del mes de junio de 2020, se reunieron los señores; LUCIO RUBIO DIAZ Representante Legal y Country Manager Colombia, MARCO FRAGALE Representante Legal y Gerente General de Emgesa S.A ESP, RAFAEL CARBONELL BLANCO Gerente de Personas y Organización Emgesa S.A ESP, CARLOS DE LA ESPRIELLA SALCEDO, Subgerente de Planificación y Organización Emgesa S.A ESP y MARIA XIMENA PHILLIPS BERNAL Jefe de Relaciones Laborales Emgesa S.A ESP y MARIA MAGDALENA MURCIA ESCOBAR Business Partner de Power Generation, quienes representan a la EMPRESA (en adelante la EMPRESA); y por otra parte HERIBERTO AVENDAÑO GARCIA en su condición de Representante Legal y Presidente de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL y los señores LUVIER OCHOA, HECTOR HUGO CHAPIT ROSERO, GONZALO RAMIREZ APONTE, LUIS EDUARDO MURILLO BUENAHORA, MARGARITA SALAMANCA ARIAS, ALIRIO SANCHEZ BERNAL, WILSON LOPEZ DIAZ, JOSUE ROJAS JAIMES, SERGIO CASTELLANOS COGOLLO, OTTO GOMEZ PIMIENTA, JORGE ADALBERTO MORENO DURAN, DIEGO SANCHEZ RAMIREZ, GERMAN IVAN MANTILLA TOBON y FELIX OVIEDO SOLAR también miembros de la Junta Directiva Nacional de SINTRAELECOL con el fin de suscribir acta de acuerdo extraconvencional a la Convención Colectiva de Trabajo 2015 – 2018, del 13 de agosto de 2015, celebrada entre EMGESA S.A. ESP y SINTRAELECOL, en los siguientes términos:

**I. CONSIDERACIONES**

1. Dentro del proceso de negociación colectiva adelantado en el año 2015 por las PARTES, estas acordaron la designación de una comisión bilateral que se encargaría de la negociación y definición de una nueva estructura de cargos para la EMPRESA.
2. Este acuerdo y compromiso de realización de una nueva estructura de cargos, fue consagrado por escrito en el parágrafo transitorio del artículo 65 de la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2018, suscrita por las PARTES.
3. Dentro de este artículo se acordó expresamente que, si las comisiones designadas por el Sindicato y por la Empresa no llegan a algún acuerdo, decidirán en conjunto y en última instancia el representante legal de la Compañía y el representante legal de Sintraelec.
4. El convenio colectivo mencionado fue aprobado por la asamblea del SINDICATO y depositado ante el Ministerio de Trabajo en los términos de Ley.
5. Ante el vencimiento de su término, SINTRAELECOL no presentó pliego de peticiones por lo que el acuerdo se ha venido prorrogando de seis meses en seis meses como lo establece la norma.
6. Por lo anterior, el compromiso de llevar a cabo la estructura de cargos, así como los acuerdos que se lleguen dentro de la misma, gozan de plena validez a la luz de la aprobación expresa que la asamblea sindical dio al contenido del artículo 65 del convenio colectivo EMGESA – SINTRAELECOL 2015-2018.
7. Las PARTES dejan constancia mediante esta acta del acuerdo al que llegaron, la cual hará parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo que se encuentra en vigor.

**II. ACUERDO DE ESTRUCTURA DE CARGOS**

1. Teniendo en cuenta los cambios que se vienen presentando en las líneas de negocio por modernización de equipos, digitalización y nuevo esquema de operación y mantenimiento, es necesario implementar nuevos modelos organizacionales para abordar retos de forma eficiente y dinámica. Esto supone la revisión de los cargos vigentes y la creación de nuevos cargos, lo cual hace parte integral de la estructura de cargos que se establece mediante este documento.

2. Las partes acuerdan la siguiente estructura de cargos de la EMPRESA para personal convenionado:

| NIVEL DE CARGO  | RANGO DE VALORACIÓN | CARGO  |
|---|---------------------|--|
| Profesional Experto   | 314 a 370           | Experto de Operación y Mantenimiento   |
|   |                     | Experto de Operación   |
|   |                     | Experto de Mantenimiento (Eléctrico, Mecánico, I&C, Planificación, Planes y Estrategias, Electrónico, Electromecánico) |
|   |                     | Experto Químico  |
|   |                     | Experto de Materiales y Servicios  |
|   |                     | Experto de Gestión de Monitoreo Operacional y Sistemas de Control  |
|   |                     | Experto de Soporte Técnico (Civil, Eléctrico, Mecánico, I&C, Químico)  |
|   |                     | Experto de HSEQ (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud)   |
|   |                     | Experto de Energy Management   |
|   |                     | Experto de Staff, Services, Digital Solutions y Aprovisionamientos   |
| Profesional I (Senior)  | 269 a 313           | Senior de Operación y Mantenimiento  |
|   |                     | Senior de Operación  |
|   |                     | Senior de Mantenimiento (Eléctrico, Mecánico, I&C, Planificación, Electrónico, Electromecánico)                        |
|   |                     | Senior Químico   |
|   |                     | Senior de Materiales y Servicios   |
|   |                     | Senior de Gestión de Monitoreo Operacional y Sistemas de Control   |
|   |                     | Senior de Soporte Técnico (Civil, Eléctrico, Mecánico, I&C, Químico)   |
|   |                     | Senior de HSEQ (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud)  |
|   |                     | Senior de Staff (Administración)   |
|   |                     | Senior de Energy Management  |
| Senior de Staff, Services, Digital Solutions y Aprovisionamientos |                     |  |
| Profesional II (Junior)   | 228 a 268           | Junior de Operación y Mantenimiento  |
|   |                     | Junior de Operación  |
|   |                     | Junior de Mantenimiento (Eléctrico, Mecánico, I&C, Planificación, Electrónico, Electromecánico)                        |
|   |                     | Junior de Materiales y Servicios   |
|   |                     | Junior de Gestión de Monitoreo Operacional y Sistemas de Control   |
|   |                     | Junior de Soporte Técnico (Civil, Eléctrico, Mecánico, I&C, Químico)   |
|   |                     | Junior de HSEQ (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud)  |

| NIVEL DE CARGO | RANGO DE VALORACIÓN | CARGO  |
|----------------|---------------------|--|
|                |                     | Junior de Staff (Administración)   |
|                |                     | Junior de Energy Management  |
|                |                     | Junior de Staff, Services, Digital Solutions y Aprovisionamientos          |
| Tecnólogo I    | 192 a 227           | Operador   |
|                |                     | Mantenedor (Eléctrico, I&C, Mecánico, Civil, Electrónico, Electromecánico) |
|                |                     | Químico  |
| Tecnólogo II   | 161 a 191           | Secretaria Gerencia  |
|                |                     | Operador Mantenedor  |
|                |                     | Operador   |
|                |                     | Operador Turbina Térmico   |
|                |                     | Mantenedor (Eléctrico, I&C, Mecánico, Civil, Electrónico, Electromecánico) |
|                |                     | Staff (Administración)   |
| Técnico        | 135 a 160           | Staff, Services, Digital Solutions y Aprovisionamientos                    |
|                |                     | Operador Mantenedor  |
|                |                     | Operador   |
|                |                     | Mantenedor (Eléctrico, I&C, Mecánico, Civil, Electrónico, Electromecánico) |

3. Para la vigencia 2020, las partes acuerdan las siguientes bandas salariales de la estructura de cargos de la EMPRESA para personal convencionado:

| Nivel de cargo                 | MINIMO       | MEDIO        | MAXIMO       |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>PROFESIONAL EXPERTO</b>     | \$ 5.950.000 | \$ 7.375.000 | \$ 8.850.000 |
| <b>PROFESIONAL I (Senior)</b>  | \$ 4.640.364 | \$ 6.031.721 | \$ 7.238.065 |
| <b>PROFESIONAL II (Junior)</b> | \$ 3.914.126 | \$ 4.892.656 | \$ 5.871.191 |
| <b>TECNOLOGO I</b>             | \$ 2.976.750 | \$ 3.919.589 | \$ 4.486.917 |
| <b>TECNOLOGO II</b>            | \$ 1.950.000 | \$ 2.641.568 | \$ 3.333.136 |
| <b>*TECNICO</b>                | \$ 1.576.831 | \$ 2.076.374 | \$ 2.235.256 |

\* El nivel técnico se mantiene de forma transitoria mientras se elimina de forma gradual dicho nivel de cargo conforme a lo acordado.

Una vez firmada la presente acta, las personas que se vinculen laboralmente con la Compañía ingresarán al menos en un nivel de Tecnólogo II, es decir, no ingresarán más trabajadores en nivel Técnico.

Al 31/diciembre/2020 desaparecerá el nivel Técnico, si todos los trabajadores que a la fecha estén en este nivel, cumplen con los requisitos que se indican en el Literal A.

Mientras tanto las personas que tengan el nivel de Técnico, continuarán desarrollando las funciones de este nivel.

4. Con base en la aplicación de la estructura de cargos mencionada, las partes acuerdan escenarios de transición para los niveles de cargo que se enuncian en cada uno de los siguientes literales:

## A. CAMBIO DE NIVEL TÉCNICO A TECNÓLOGO II

Todos los técnicos previo cumplimiento y validación de los requisitos que a continuación se señalan, llegarán al mínimo de enganche del nivel Tecnólogo II y en todo caso, no podrán tener un incremento inferior al 10% en su salario básico mensual.

### Requisitos

- Tecnólogo titulado o estudiante de programa profesional en curso de 6to semestre en adelante.
- Evaluación de desempeño 2019: Estar ubicado en Gran Contribución o Contribución Alineada.

| Titulación | Evaluación del desempeño 2019 (GC – GA) | Propuesta para cumplimiento   | Acción  |
|------------|---|---|---|
| si         | si                                      | N.A.  | Incremento correspondiente previa validación de requisitos  |
| si         | no                                      | Realizar un plan de desarrollo personal al trabajador.<br>El trabajador debe firmar y cumplir el plan de desarrollo personal al 31/dic/20.  | * 50% del incremento que corresponda cuando el trabajador firme e inicie el plan de desarrollo personal.<br>* 50% del incremento faltante que corresponda cuando el trabajador finalice y apruebe el plan de desarrollo personal.<br>* Si el trabajador no finaliza ni aprueba el plan de desarrollo personal al 31/dic/20 se suspende hacia futuro el pago del 50% que se había reconocido inicialmente.   |
| no         | si                                      | Certificación de competencias laborales en 3 normas de Competencia que hoy se encuentren vigentes en el SENA (en un tiempo máximo de 9 meses) y cumplir el plan de formación técnica desarrollado por la Compañía.  | * 50% del incremento que corresponda cuando el trabajador inicie el programa del SENA.<br>* 50% del incremento faltante que corresponda cuando el trabajador finalice y apruebe el programa del SENA y el plan de formación de la Empresa.<br>* Si el trabajador no finaliza ni aprueba el programa del SENA y el plan de formación técnico de la empresa al 31/dic/20 se suspende hacia futuro el pago del 50% que se había reconocido inicialmente.   |
| no         | no                                      | Certificación de competencias laborales en 3 normas de Competencia que hoy se encuentren vigentes en el SENA (en un tiempo máximo de 9 meses) y cumplir el plan de formación técnica desarrollado por la Compañía.<br>Realizar un plan de desarrollo personal al trabajador.<br>El trabajador debe firmar y cumplir el plan de desarrollo personal al 31/dic/20 | * 50% del incremento que corresponda cuando el trabajador inicie el programa del SENA y cuando el trabajador firme e inicie el plan de desarrollo personal.<br>* 50% del incremento faltante que corresponda cuando el trabajador finalice y apruebe el programa del SENA y el plan de formación de la Empresa, y cuando el trabajador firme y apruebe el plan de desarrollo personal.<br>* Si el trabajador no finaliza ni aprueba el programa del SENA, el plan de formación técnico de la empresa y el plan de desarrollo personal, al 31/dic/20 se suspende hacia futuro el pago del 50% reconocido inicialmente. |

Con el fin de fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de las Técnicas de Generación se propone el siguiente programa:

- Certificación de Competencias laborales en 3 normas que hoy se encuentren vigentes en el SENA y que apliquen para el negocio de generación:
  - Mantener equipos de generación de acuerdo con procedimientos técnicos.
  - Operar central de generación de acuerdo con procedimiento técnico.
  - Operar centrales hidroeléctricas según manuales y normativa.
- Implementar un Plan de Desarrollo Personal para fortalecer las competencias comportamentales, el crecimiento personal, la motivación laboral y el liderazgo profesional, con el fin de contribuir con los objetivos de la Compañía.
- Los programas de capacitación y el plan de desarrollo personal serán obligatorios, de estricto cumplimiento y hasta el 31/12/2020.

## B. CAMBIO DE NIVEL TECNÓLOGO II A TECNÓLOGO I PARA ACTUALES SUPERVISORES

**Objetivo:** Reconocer el rol a los supervisores manteniendo diferencia con respecto a los tecnólogos II, como consecuencia de la eliminación del nivel técnico.

- ❑ Llevar a los supervisores que hoy tienen nivel de Tecnólogo II al Salario Básico Mensual mínimo de la banda salarial actual de Tecnólogo I (\$2.976.750) en el primer año, siempre y cuando se ubiquen en Gran Contribución o Contribución Alineada en la evaluación 2019.

| Nivel       | MINIMO       | MEDIO        | MAXIMO       |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| TECNOLOGO I | \$ 2.976.750 | \$ 3.919.589 | \$ 4.486.917 |

- ❑ Reconocer bono sin carácter salarial por única vez equivalente a 2 Salarios Básicos Mensuales vigentes a los supervisores que están:
  - a. Por encima del Salario Básico Mensual mínimo de la banda del Tecnólogo I.
  - b. Los que ya tengan el nivel de Tecnólogo I.

Es importante tener en cuenta que actualmente no hay requisitos para pasar de Tecnólogo II a Tecnólogo I, dado que el perfil genérico es el mismo.

Si la persona no cumple con el requisito de evaluación de desempeño, se propone realizar un plan de desarrollo personal:

- ❑ El trabajador debe firmar y cumplir el plan de desarrollo personal al 31/dic/20.
- ❑ Se reconocerá 50% del incremento que corresponda cuando el trabajador firme e inicie el plan de desarrollo personal.
- ❑ Se reconocerá 50% del incremento faltante que corresponda cuando el trabajador finalice y apruebe el plan de desarrollo personal.
- ❑ Si el trabajador no finaliza ni aprueba el plan de desarrollo personal al 31/dic/20 se suspende hacia futuro el pago del 50% que se había reconocido inicialmente.
- ❑ Para las personas que les aplica pago de bono, se pagará el 50% cuando el trabajador inicie el plan de desarrollo personal y el 50% (sobre el SBM a hoy) cuando el trabajador finalice el plan de desarrollo personal al 31/12/20.
- ❑ Si el trabajador no finaliza ni aprueba el plan de desarrollo personal al 31/dic/20 no se paga el 50% restante del bono.

### C. PASO DE NIVEL TECNÓLOGO II A TECNÓLOGO I PARA ACTUALES OPERADORES TABLERO MECANICO

Llevar a los operadores tablero mecánico que hoy tienen nivel de Tecnólogo II al Salario Básico Mensual mínimo de la banda salarial actual de Tecnólogo I (\$2.976.750) en el primer año, siempre y cuando se ubiquen en Gran Contribución o Contribución Alineada en la evaluación 2019.

| Nivel       | MINIMO       | MEDIO        | MAXIMO       |
|-------------|--------------|--------------|--------------|
| TECNOLOGO I | \$ 2.976.750 | \$ 3.919.589 | \$ 4.486.917 |

Es importante tener en cuenta que actualmente no hay requisitos para pasar de Tecnólogo II a Tecnólogo I, dado que el perfil genérico es el mismo.

Si la persona no cumple con el requisito de evaluación de desempeño, se propone realizar un plan de desarrollo personal:

- ❑ El trabajador debe firmar y cumplir el plan de desarrollo personal al 31/dic/20.
- ❑ Se reconocerá 50% del incremento que corresponda cuando el trabajador firme e inicie el plan de desarrollo personal.
- ❑ Se reconocerá 50% del incremento faltante que corresponda cuando el trabajador finalice y apruebe el plan de desarrollo personal.
- ❑ Si el trabajador no finaliza ni aprueba el plan de desarrollo personal al 31/dic/20 se suspende hacia futuro el pago del 50% que se había reconocido inicialmente.

Para los operadores de tablero mecánico que su incremento sea inferior al 5% por llegar al nivel mínimo salarial del Tecnólogo I, se garantiza que el incremento será del 5% para todos estos casos.

### D. PASO DE TECNÓLOGOS I A PROFESIONAL II (JUNIOR) PARA LOS ACTUALES OPERADORES DE CENTRO DE DESPACHO

Teniendo en cuenta la implementación del nuevo esquema de Telecontrol, las partes acuerdan cambiar el nivel de Tecnólogo I a Profesional II – Junior para los actuales Operadores Centro de Despacho de Renovables.

#### Requisitos:

- Tener título profesional en Ingeniería.
- Para los nuevos ingresos, el nivel de inglés requerido se ajustará a los perfiles de cargo genéricos de la Compañía.

#### Plan de transición:

- Todos los actuales Operadores Centro de Despacho que cumplan requisitos, deberán llegar al mínimo de enganche del nivel Profesional II – Junior, previa validación de requisitos.
- En caso de no cumplir con el requisito de titulación en Ingeniería, el trabajador debe finalizar su carrera profesional en un plazo de 3 años a partir de la firma del presente acuerdo y se propone:

- Se reconocerá el 50% del incremento que corresponda cuando el trabajador inicie sus estudios profesionales.
- Se reconocerá el 50% del incremento que corresponda cuando el trabajador finalice sus estudios profesionales y se gradúe.
- Si el trabajador no finaliza el programa profesional en Ingeniería en el plazo de 3 años, se suspende hacia futuro el pago del 50% que se había reconocido inicialmente, y la empresa podrá reubicar al trabajador en otro cargo (siempre y cuando exista una vacante).
- Para cubrir las vacantes de Profesional II - Junior Control Room en Río Bogotá, se realizará un concurso interno en donde participarán operadores de la cuenca del Río Bogotá.

## E. PASO A NUEVO CARGO DE OPERADOR MANTENEDOR

### NUEVO ROL: OPERADOR MANTENEDOR

**Objetivo:** Lograr que los operadores puedan realizar actividades de mantenimiento para garantizar la continuidad del negocio de forma rápida y acertada, creando un nuevo cargo denominado Operador Mantenedor.

#### Modelo de implementación

| HC requerido     |                     |                                    | Central          | Plan de implementación   |
|------------------|---------------------|------------------------------------|------------------|--|
| Central          | Operadores Actuales | Operadores Mantenedores Requeridos |                  |  |
| Betania - Quimbo | 9                   | 9                                  | Betania - Quimbo | Los 9 operadores pasan al nuevo rol de operador mantenedor.  |
| Guavio           | 5                   | 5                                  | Guavio           | Los 5 operadores pasan al nuevo rol de operador mantenedor.  |
| Río Bogotá       | 36                  | 18                                 | Río Bogotá *     | Se va a realizar un concurso interno para seleccionar a los 18 HC requeridos.  |
| Cartagena        | 23 + 5 (mito) = 28  | 15                                 | Cartagena **     | Las personas que ocupan cargo de operador caldera y equipos auxiliares 10 HC + 5 HC de mantenimiento pasan después de realizar un curso para operador mantenedor que dura aproximadamente 6 meses. |
| Termozipa        | 34                  | 10                                 | Termozipa ***    | Las personas que ocupan cargo de operador caldera y equipos auxiliares 10 HC pasan después de realizar un curso para operador mantenedor que dura aproximadamente 6 meses.                         |
| <b>Total</b>     | <b>112</b>          | <b>57</b>                          |                  |  |

\* El HC restante pasa a mantenimiento.

\*\* Los 13 HC restantes: 3 operadores turbina y 10 operadores tablero mecánico no pasan a ser operadores mantenedores (mantienen su rol actual).

\*\*\* Los 24 HC restantes: 9 operadores turbina y 15 operadores tablero mecánico no pasan a ser operadores mantenedores (mantienen su rol actual).

#### Incentivo

- Para los operadores mantenedores, se otorgará un incremento del 10% en el Salario Básico Mensual por única vez.
- Para el HC de Río Bogotá del área de operación que no pasan al rol de operador mantenedor sino que pasan a ser mantenedores, se propone un bono sin carácter salarial por una sola vez equivalente a 4 Salarios Básicos Mensuales.
- El HC es proyectado y puede cambiar dependiendo del momento de la firma del acuerdo.

Para el cargo de Operador Mantenedor en la cadena del Río Bogotá, se realizará un concurso interno en donde podrán participar operadores del Río Bogotá. Quien gane este concurso tendrá un incremento del 10% de su salario básico mensual. Se permitirá participar de este concurso a los técnicos - operadores que obtuvieron un resultado de baja contribución en la evaluación de desempeño 2019 o a aquellos que no tiene la titulación de tecnólogo correspondiente.

Los concursos correspondientes iniciarán una vez se firme esta acta.

## F. PERSONAS QUE NO SE VEN IMPACTADAS POR ESTRUCTURA DE CARGOS

A las personas no beneficiadas económicamente con la estructura de cargos, se les haría un incremento salarial del 2% en su salario básico a partir del mes siguiente a la firma del acuerdo. Se deja expresa constancia que la organización sindical no presentará pliego de peticiones a Emgesa en el 1er. semestre de 2020.

En todo caso las partes acuerdan que los aumentos indicados en esta Estructura de Cargos para los trabajadores, son los incrementos convencionales para el año 2020.

## III. CONSIDERACIONES FINALES

1. La empresa reconoce la existencia de las actas y documentos donde se definen las funciones de los cargos, suscritas los días 13, 14, 19, y 20 de noviembre de 2019 entre Sintraelecrol Bogotá Cundinamarca y Emgesa O&M comprendidas en 14 folios para

renovables y en 18 folios para térmicas, las cuales fueron tenidas en cuenta como referencia para suscribir la presente acta sin que implique el reconocimiento de ajustes posteriores a los aquí mencionados. Conforme a lo anterior, se aclara que las funciones y las modificaciones que se requieran a las mismas, serán definidas por la Empresa conforme a las necesidades del negocio, siempre y cuando los mismos estén acordes y tengan relación directa con el cargo que desempeña el trabajador y/o respondan a los cambios de las nuevas tecnologías que implemente la empresa.

2. La Empresa dispondrá un programa de capacitación acorde a las necesidades en cada cargo, entrada de procesos nuevos y/o actualización de equipos tecnológicos, para que los trabajadores desarrollen sus actividades con capacidad eficiencia y estándares como medio de desarrollo personal y empresarial.
3. El Comité Laboral de Emgesa resolverá las reclamaciones de los trabajadores en la aplicación de esta estructura de cargos.
4. Este acuerdo tendrá vigencia a partir de su firma. Sin embargo, los incrementos salariales y todas las acciones que tengan impacto económico tendrán efecto a partir del 01 de julio de 2020, aplicándose solo a los trabajadores vinculados con contrato de trabajo vigente a la firma de este acuerdo
5. Esta acta hará parte integral de la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2018 suscrita entre SINTRAELECOL y EMGESA S.A. ESP.

En constancia firman las partes,

**POR EMGESA S.A ESP**

\_\_\_\_\_  
LUCIO RUBIO DIAZ

\_\_\_\_\_  
MARCO FRAGALE

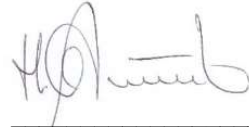
\_\_\_\_\_  
RAFAEL CARBONELL BLANCO

\_\_\_\_\_  
CARLOS DE LA ESPRIELLA SALCEDO

\_\_\_\_\_  
MARIA XIMENA PHILLIPS BERNAL

\_\_\_\_\_

**POR SINTRAELECOL**

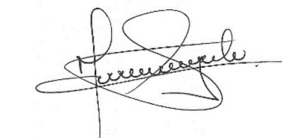
  
\_\_\_\_\_  
HERIBERTO AVENDAÑO GARCIA

  
\_\_\_\_\_  
LUVIER OCHOA

  
\_\_\_\_\_  
HECTOR HUGO CHAPIT ROSERO

  
\_\_\_\_\_  
GONZALO RAMIREZ APONTE

  
\_\_\_\_\_  
LUIS EDUARDO MURILLO B.

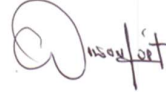
  
\_\_\_\_\_  
LUIS EDUARDO MURILLO B.

MARIA MAGDALENA MURCIA

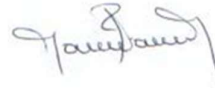
MARGARITA SALAMANCA ARIAS



ALIRIO SANCHEZ BERNAL



WILSON LOPEZ DIAZ



JOSUE ROJAS JAIMES



SERGIO CASTELLANOS COGOLLO



OTTO GOMEZ PIMIENTA



JORGE ADALBERTO MORENO D.



DIEGO SANCHEZ RAMIREZ



GERMAN IVAN MANTILLA TOBON



FELIX OVIEDO SOLAR