



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, tres (3) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: GILBERTO ANTONIO ROJAS MELENDEZ
DEMANDADO: CERVECERÍA UNIÓN S.A
RADICADO: 05360 31 05 002 2020 00143 01
ACTA N°: 13

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA** procede a pronunciarse en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta frente a la sentencia con la cual el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí finalizó la primera instancia.

A continuación, la Sala previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 13** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, doctora Ana María Zapata Pérez, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

El demandante pretende que se declare la nulidad absoluta de la terminación del contrato por mutuo acuerdo y de transacción, suscritos por las partes en mayo y junio de 2018 respectivamente, y en consecuencia se ordene el reintegro, con el pago de las sumas dejadas de percibir desde la terminación de contrato hasta el reintegro real, la indexación y costas del proceso. Subsidiariamente, pretende el pago de una indemnización a título de compensación integral por las afectaciones sufridas tras transar derechos ciertos e indiscutibles o que se condene al pago de la indemnización por despido injusto al no haberse discriminado las sumas presuntamente transigidas, indexación e intereses moratorios.

Como sustento de sus pretensiones el señor ROJAS MELENDEZ planteó: **i)** Que ingresó a laborar a la empresa mediante contrato a término indefinido desde el 6 de febrero de 1984, en el área de logística, siendo su último cargo el de auxiliar de operación de depósito y su última asignación salarial era de \$3.233.041, con un promedio de \$6.281744 según reporte en Colpensiones, laborando 48 horas semanales y con el respectivo pago de horas extras. Del área de logística fueron desvinculados todos los trabajadores, con una terminación por mutuo acuerdo del 28 de mayo de 2018 y una transacción del 18 de junio de esa misma anualidad. La desvinculación se dio por el cambio de control de la empresa,

¹ PDF 02 y 17 de la carpeta de primera instancia.

que según el Certificado de Cámara de Comercio se radicó en cabeza de una trasnacional – matriz extranjera Dichos cambios no respetaron la convención colectiva y los trabajadores fueron desvinculados aun estando protegidos por la convención, sin la intervención del Sindicato o el Ministerio de Trabajo. La transacción carece de objeto definido, pues no se determinan los conceptos a transar y la liquidación de los mismos, imposibilitando que se identifiquen los derechos inciertos y discutibles. Solicitó precisiones pero que en la empresa sólo le dijeron que le convenía firmar para no perder beneficios, induciendo así a los trabajadores a un error. La empresa dedujo 200 millones de la liquidación con destino a COLFONDOS, explicando que así no había retención en la fuente, lo que no resultó ser cierto. Firmó la transacción del 18 de junio de 2018 en notaría, por una suma transaccional de \$103.016.075 tras las deducciones. Llevaba más de 34 años al servicio de la empresa, faltándole 5 años para pensionarse, y no ha podido conseguir trabajo, siendo la transacción el origen de graves perjuicios a sus derechos fundamentales como el empleo. No se le practicaron exámenes médicos de egreso.

1.2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA²

CERVECERÍA UNIÓN S.A. se opuso a las pretensiones, manifestando: Que los documentos suscritos por las partes eran legales, no hubo apremio o vicio en el consentimiento, terminándose el contrato por mutuo acuerdo según el literal b del artículo 61 del CST. La transacción tiene efectos de cosa juzgada, no es viable el reintegro ni el pago de las sumas reclamadas. Nunca llevó a cabo actuaciones ilegales ni el plan de retiro ofrecido es ilegal, porque fue aceptado libre y voluntariamente por el trabajador, situación sobre la cual se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia avalando estos planes siempre que no medie coacción, puesto que pueden los empleadores ofrecer una bonificación para que los trabajadores acepten un plan de retiro voluntario. No se le causó ningún perjuicio al demandante por el acuerdo libre y voluntario, que además fue elevado en una carta de transacción y que además no había estabilidad laboral del trabajador por la convención. Aceptó que el demandante ingresó el 6 de febrero de 1984, y el contrato finalizó por mutuo acuerdo; que el último cargo desempeñado fue el de auxiliar de operación de depósito. Negó la inducción a error, que no hubo vicio en el consentimiento y la decisión fue libre. La suma otorgada en la transacción tuvo en cuenta lo que le correspondería al trabajador si era despedido sin justa causa y destacó que la suma transaccional correspondió a \$367.659.279 y \$200.000.000 fueron dispuestos al plan institucional de Colfondos, pero la cifra ingresó al patrimonio del actor. El actor recibió más de 350 millones de pesos y no puede sostenerse que su retiro no fue voluntario.

Propuso como excepciones previas la de cosa juzgada y de fondo las de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción, compensación y cosa juzgada.

² PDF 21 de primera instancia.

1.3. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del **11 de noviembre de 2021**³ la juez decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra y condenó en costas al actor. Concedió luego el grado jurisdiccional de CONSULTA en favor del trabajador al no presentar recurso en contra de la decisión.

Para adoptar esta determinación la Juez centró su análisis en los vicios del consentimiento y en primer lugar analizó **el error** que dedujo no se presentó porque el demandante conocía el documento que estaba firmando y la consecuente terminación del vínculo laboral, y dispuso de \$200.000.000 para un Plan Institucional provenientes de la suma transaccional que le sería entregada; posteriormente acudió a la firma de un contrato de transacción ante notario sin manifestar estar en desacuerdo ni negándose a recibir la suma de dinero; tampoco busco asesoría con un abogado o el propio sindicato.

En segundo lugar, analizó **la fuerza** sobre la que el demandante confesó no haber sufrido presión física, e hizo énfasis en que, pese a que las circunstancias en que se firmó el acta de terminación no se probaron, es claro que la suscripción de un segundo documento - la transacción- deja en evidencia que no hubo violencia moral que se pudiese encuadrar en este tipo de vicio. Señaló además que los empresarios pueden hacer este tipo de ofrecimientos de planes de retiro o de terminación del contrato sin que ello *per se* constituya una amenaza, pues el demandante no se vio obligado a suscribir el documento según la prueba analizada. Concluyó que la voluntad no tuvo vicio, que el vínculo terminó por mutuo consentimiento, forma legal de finalizar el vínculo, reflejando la autonomía de la voluntad del demandante de principio a fin.

2. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN ESTA INSTANCIA.

En esta instancia, con auto del 22 de febrero de 2022 se admitió el recurso y se corrió traslado a las partes⁴:

CERVECERÍA UNIÓN S.A solicita se confirme la sentencia esbozando como argumentos⁵: El actor confesó conocer lo que firmaba descartando así los vicios del consentimiento, que no buscó más asesoría, que aceptó la suma ofrecida y demostró en el interrogatorio que tenía claro el objeto y la causa del documento, conocía que era para terminar el contrato de trabajo y en todo caso no hubo presión física, tuvo la oportunidad de dialogar con los compañeros. También dispuso que \$200.000.000 fueran ingresados a un plan institucional y 23 días después firmó la transacción, tiempo suficiente para superar el shock en que se encontraba, destacando que en el proceso nada probó al respecto. El demandante

³ PDF 41 y 42 de primera instancia.

⁴ PDF 03 de la carpeta de segunda instancia.

⁵ PDF 05 de segunda instancia.

aseguró sentirse obligado a firmar el documento para recibir el documento bajo amenazas, pero no se probó una coacción física que invalide el acuerdo. La oferta no era un engaño y nada hizo el actor para asesorarse al respecto, adicionalmente los testigos no prueban la presencia de una fuerza que vicie el consentimiento ni otro tipo de constreñimiento. Reitera que la jurisprudencia permite este tipo de acuerdos y no hay nulidad en los documentos, terminándose válidamente el contrato por mutuo acuerdo conforme a la ley, pues no se vulneraron derechos ciertos e indiscutibles.

LA PARTE ACTORA manifestó: **i)** La suscripción del contrato de terminación de mutuo acuerdo se dio bajo el dominio del empleador y bajo su poder disciplinario perdiendo su autonomía y subordinado a un poder irresistible, obedeciendo órdenes patronales y bajo un poder violento que terminó el contrato bajo el “disfraz” de la terminación por mutuo acuerdo. El trabajador fue forzado a firmar el documento pues ni siquiera pudo leerlo y se probó que el documento se construyó desde el área de relaciones laborales. Hace énfasis en que el trabajador que no quiso firmar fue despedido, pero firmó luego la transacción porque estaba bajo presión de que no se le entregaría el dinero. En la reunión informativa se indicaron los cambios de la empresa, pero no la forma de terminación de contratos de trabajo, la reunión no era para firmar acuerdos de retiro voluntario. **ii)** Erradamente se hizo un análisis de la coacción física bajo el derecho civil desconociendo el criterio de la Corte Suprema de Justicia en el tema de coacción moral que puede ser suficiente para afectar la voluntad del trabajador, quien se encuentra en situación de inferioridad. En laboral el consentimiento debe ser libre y espontáneo, pero con la reunión celebrada el propósito era acordar los retiros con la firma del documento de terminación por mutuo acuerdo. Se vulneraron derechos ciertos e indiscutibles, pues el trabajador cedió todos sus derechos pasados, presentes y futuros siendo esto un abuso de los derechos humanos del actor, pues la firma del documento es un acto de despojo contrario a la Constitución que debe carecer de validez y eficacia jurídica.

Pues bien, la competencia de la Sala está dada en virtud del **grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante**, así, se analizará en primer lugar lo relativo a los vicios del consentimiento con su correspondiente carga probatoria y los vicios alegados por el actor en el caso concreto. Se abordarán los requisitos de la validez de la transacción y finalmente se verificará lo relativo a la vulneración de la convención colectiva de trabajo en los términos planteados por el demandante.

3. DE LOS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO Y LA CARGA DE LA PRUEBA

Sea lo primero indicar que los vicios del consentimiento se refieren a la falta de voluntad en una actuación que deriva en la nulidad del acto al encontrarse viciado, pues los actos solo tienen eficacia y por ende producen efectos jurídicos cuando cumplen con los requisitos

de capacidad⁶, **consentimiento**, objeto y causa lícita. En este sentido, los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolo, y han sido explicados por la Jurisprudencia así:

El artículo 1508 del Código Civil establece que los vicios de que puede adolecer el consentimiento son el error, la fuerza y el dolo. En la Sentencia C-993 de 2006 se explicó que *“la fuerza o violencia es la presión física o moral que se ejerce sobre una persona para obtener su consentimiento, la cual infunde miedo o temor en la misma. El dolo es toda especie de artificio para engañar a otro sujeto del negocio jurídico y que induce o provoca un error en él. El error, por su parte, consiste en la falta de correspondencia entre la representación mental del sujeto y la realidad, es decir, en el conocimiento no verdadero o falso de la realidad. Se distingue de la ignorancia, en cuanto ésta consiste en la ausencia de conocimiento.”*⁷

Ahora, es claro que estos vicios del consentimiento pueden permear diferentes actos jurídicos como la transacción o conciliación de las obligaciones laborales, la terminación del contrato por mutuo acuerdo, planes de retiro voluntario y el acto de renuncia, pero **en todo caso deben probarse en el proceso judicial**⁸ puesto que **no se presumen** en los términos explicados por la Alta Corporación en sentencias como la **SL 572 de 2018**:

Cabe precisar en estos aspectos, que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. Sobre el punto, el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., consagra que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C.). Este postulado, a juicio de la Corte, adquiere una enorme importancia en las relaciones obrero - patronales, por cuanto se hace indispensable que el trabajador, que es la parte débil de la relación, pueda brindar su consentimiento de manera consciente, libre, espontánea y alejada de cualquier tipo de constreñimiento, presión, engaño, error o violencia, a fin de que se pueda predicar la validez del acto jurídico que suscribe.

[...]

Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido **que no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que** “...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso” (sentencias SL16539-2014, SL10790-2014 y SL13202-2015).

(Negrita intencional)

Y sobre los vicios del consentimiento en la terminación del contrato por mutuo acuerdo o los planes de retiro voluntario, ha adoctrinado la Corte:

Al efecto se memora que la Sala ha sostenido con insistencia que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores, públicos o privados, proponer planes de retiro a sus trabajadores por razones de reestructuración, pues tales propuestas son lícitas en la medida en que el trabajador **está en libertad de aceptarlas o no**. Sobre el particular se trae a colación la sentencia CSJ SL6436-2015, la que reiteró la providencia CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26071, reiterada, entre otras, en la CSJ SL8987-2014. Dicha providencia señala:

⁶ **SL 3144 de 2021**, acápite 1.2 Sobre la discapacidad mental que afecta la voluntad reflexiva. *“Ahora, pese a la orientación fáctica del cargo, la Sala considera oportuno señalar que conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Civil de esta Corporación, no cualquier alteración psicológica afecta la facultad negocial de la persona, sino que esta debe tener la entidad suficiente para alterar su capacidad de juicio y además estar debidamente probada con los medios idóneos. [...]”*

⁷ T 438 de 2020, Corte Constitucional.

⁸ SL 410 de 2020 y SL 3144 de 2021, Corte Suprema de Justicia.

(...) No sobra recordar lo que de antaño y de manera pacífica ha enseñado la Corte en el sentido de que no existe prohibición alguna que impida a los empleadores promover planes de retiro compensados, ni ofrecer a sus trabajadores sumas de dinero a título bonificación, por ejemplo por reestructuración, sin que ello, por sí solo, constituya un mecanismo de coacción, pues tales propuestas son legítimas **en la medida en que el trabajador está en libertad de aceptarlas o rechazarlas, e incluso formularle al patrono ofertas distintas, que de igual manera pueden ser aprobadas o desestimadas por éste, por lo que no es dable calificar ni unas ni otras de presiones indebidas por parte de quien las expresa**, pues debe entenderse que dichas ofertas son un medio idóneo, legal y muchas veces conveniente de rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en el desarrollo de las relaciones de trabajo. (Negrita propia)

En este sentido, frente a la suscripción de este tipo de documentos, se ha analizado la **fuerza** como un vicio del consentimiento que se puede presentar según las circunstancias que rodean la firma del trabajador. En el Código Civil se explica la fuerza como vicio del consentimiento, así:

ARTICULO 1513. <FUERZA>. La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.

El objeto de consagrar la fuerza como vicio del consentimiento, es amparar a las personas que disocian su voluntad y la manifestación de la misma al momento de celebrar un acto jurídico, producto de un temor infundido⁹. Así pues, la fuerza se trata de una **coacción calificada**¹⁰, que puede ser física o moral, y se refiere a una intimidación que socava la libertad de decisión o de consentir; ha expuesto la Corte:

La impresión y el temor que la fuerza o violencia genera en una persona, teniendo en cuenta circunstancias como la edad, el sexo, la salud, la instrucción, la profesión, la práctica en los negocios y, en fin, todas estas eventualidades deben ser de tal magnitud que la manifestación de la voluntad no es libre y natural, sino producto de la coacción o del constreñimiento. En otros términos, el consentimiento es extraído por la violencia, pues *“A la autonomía de la voluntad como base de la contratación repugna el consentimiento determinado por la violencia. Es porque así el contrato se quiere, no por obra de la voluntad espontánea y libre, sino para evitar el mal que se teme, y a impulsos del miedo. Nada más en desacuerdo con la libertad contractual, con el orden y sosiego de las gentes, y con los cimientos mismos del régimen jurídico”*, conforme a lo dicho por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 17 de octubre de 1962.¹¹

Pues bien, a partir de estas premisas debemos abordar el caso concreto siendo claro a partir de los ANTECEDENTES de esta providencia que la pretensión de la activa va dirigida a que se declare la nulidad absoluta del acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo del **28 de mayo de 2018** y del contrato de transacción celebrado el **18 de junio de 2018**, aduciendo lo siguiente: **i)** El contrato de transacción fue redactado en su integridad por el empleador obedeció al cambio de control de la empresa, y carecía de objeto definido frente a lo cual el empleador no dio precisiones; **ii)** El empleador se limitó a

⁹ C-345 de 2017.

¹⁰ CSJ SL, Rad. 32705 del 14 de abril de 2008.

¹¹ CSJ SL, Rad. 38582 del 8 de mayo de 2013.

decir que era conveniente que firmara para no perder beneficios y quedar con las puertas abiertas pues de lo contrario sería despedido quedando en desventaja o en una lista negra; **iii)** La firma de la transacción lo condujo a error y al temor de quedar sin los medios de subsistencia propios y para su familia. En el numeral 4 de la transacción se hizo la advertencia que todos los derechos relacionados con la terminación del contrato inciertos y discutibles serían remunerados con la suma transaccional de \$367,659.279, teniendo en cuenta además la posible indemnización que se le hubiese reconocido por la terminación sin justa causa. **iv)** Afirmó que desde la suscripción del acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo no regresó a trabajar y el día de la transacción en la Notaría se le entregó una colilla por la suma de \$103.016.075.

La defensa de **CERVECERÍA UNIÓN S.A** se centró en lo siguiente: **i)** Ambos documentos fueron suscritos por las partes sin apremio y sin vicios del consentimiento, el actor aceptó el ofrecimiento de la compañía e incluso así lo ratificó en el acto posterior. Resaltó que entre la firma de los dos documentos transcurrieron 20 días, pudiendo el actor manifestar que estaba en desacuerdo, pero no lo hizo. **ii)** Las cláusulas especifican las sumas transadas, en ningún momento hubo presión por parte del empleador siendo clara la voluntad del demandante que ahora pretende desconocer. **iii)** Que incluso el demandante dispuso que la suma de \$200.000.000 fuera a un plan institucional de Colfondos, y a ello se llegó por mutuo acuerdo.

Pues bien, verificada la prueba testimonial se encuentran sobre las circunstancias que rodearon la terminación del contrato y la transacción, lo siguiente:

Los testigos **RUBEN DARÍO MUÑOZ** y **ALBERTO RAMIREZ** compañeros de trabajo del actor, narraron que el **26 de mayo de 2018** a las 6 am la empresa citó a los trabajadores del área logística a una reunión en sus instalaciones, sin indicar previamente el motivo de la misma. Estando ya en la reunión se les explicó que el área logística sería tercerizada y que la decisión de la empresa era terminar los contratos ese día, remitiéndolos luego a unos cubículos de manera individual para la suscripción de un documento que tuvieron que firmar sin conocer su contenido, bajo presión y amenazas de no recomendaciones laborales y bloqueos, conociendo únicamente que lo que estaban firmando allí era la terminación del contrato. Que el demandante se tardó más o menos 5 minutos en el cubículo. Señalan que además se les indicó que días después serían llamados para ir por el cheque y para firmar y autenticar el contrato de transacción; y que no hubo presencia del sindicato. Destacaron que no fue posible negociar el contrato, solo que de no firmar *saldrían por la puerta de atrás* sin recomendaciones ni beneficios y con un pleito futuro con la empresa muy largo, sin dinero. Que posterior a esta reunión y la firma del documento algunos trabajadores se reunieron en grupo para retroalimentar lo sucedido, concluyendo que la presión psicológica, la falta de información y la imposibilidad de negociar les

generaban tristeza y estaban sorprendidos; que no se les permitió salir con el documento y que de no firmar no había más empleo y quedarían sin dinero. Sobre el demandante indicaron que ingresó a un cubículo, pero no saben con cual asesor; que él participó en la reunión posterior con los compañeros y les contó que al momento de la firma se bloqueó y no solicitó asesoría.

La señora **SANDRA MÁRQUEZ ARABIA** quien se desempeñó como Gerente de Recursos Humanos indicó que no acompañó al actor en la suscripción del documento o no lo recuerda, pero que estuvo en el proceso de negociación de manera general. Explica que a los trabajadores se les ofreció el retiro por mutuo acuerdo dado que los cargos que ocupaban esos trabajadores como GILBERTO, iban a desaparecer. La reunión se llevó a cabo a las 6 am; y luego al firmar los acuerdos a cada trabajador se le dedicó el tiempo que requería para resolver las dudas, brindando espacios de conversación. Dijo que las personas podían acudir al sindicato llevarse el documento y regresar a la oficina para firmarlo, pero que la organización sindical no hizo presencia en la suscripción del mutuo acuerdo. Señala que a las personas con valores transaccionales más altos se les ofrecieron Planes Institucionales guiados por el personal de los fondos ofertantes; y se ofrecieron otros beneficios como ampliación del pago de préstamos, aumento de dinero, salud y afiliaciones temporales, y además podían verificarse los pedimentos del trabajador en cada caso. Finalmente informó que si los trabajadores no firmaban entonces se les terminaba el contrato unilateralmente.

Y la señora **NUBIA MOLANO** que trabajaba en el Área de Seguridad Industrial quien fue asesora o facilitadora en el proceso, eran quien verificaba las propuestas económicas y beneficios ofrecidos a los trabajadores. Indicó que si bien las personas no podían tener una copia del documento antes de firmarlo, podían tomar nota y consultar con su familia o la organización sindical previo a la firma del acuerdo de terminación por mutuo acuerdo. Que el sindicato participó aclarando las dudas de los trabajadores y verificando que fuese algo beneficioso. Y que ella personalmente citó a varios trabajadores en la Notaría para suscribir el acto de transacción y entregar el cheque.

En la diligencia de interrogatorio de parte **GILBERTO ANTONIO ROJAS MELENDEZ** manifestó conocer que los documentos obedecían a la terminación del contrato; que no entendió la liquidación que le fue entregada en el cubículo ni de donde salieron las cifras allí plasmadas. Dijo que estuvo en shock durante la suscripción de los documentos, sin hacer preguntas; y afirmó que sí solicitó que \$200.000.000 se remitieran al Plan Institucional. Incluso manifestó que para ese momento en que se celebraba la audiencia (11 de noviembre de 2021) *continuaba en estado de shock*.

Pues bien, a partir de las manifestaciones efectuadas por el señor **GILBERTO ANTONIO ROJAS MELENDEZ** es claro que él conocía que los documentos que suscribió consistían en la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y que el contrato de transacción tenía como finalidad definir el pago de la suma pactada como bonificación por terminar el vínculo laboral de esta forma, por lo que el conocimiento de la situación por parte del señor ROJAS MELENDEZ correspondía con la realidad, así debe indicarse desde ya que no se configura engaño o alteración del conocimiento del actor en relación a lo que en efecto estaba sucediendo, descartándose así que se tratara de un error que viciara el consentimiento

Ahora, sobre la fuerza como vicio del consentimiento debe hacerse un análisis más detallado en los actos jurídicos celebrados entre las partes: En el **ACTA DE TERMINACIÓN DE CONTRATO POR MUTUO ACUERDO** celebrada el día **28 de mayo de 2018** se incluyeron las siguientes cláusulas:

***PRIMERO:** Que las partes decidieron en forma libre y voluntaria dar por terminado por mutuo acuerdo y consentimiento el contrato de trabajo con efectividad al veintiocho (28) de mayo del dos mil dieciocho (2018), contrato que tenía vigencia desde el seis (6) de febrero del mil novecientos ochenta y cuatro (1984). Que La decisión de EL TRABAJADOR fue tomada libremente sin presiones ni coacciones de ninguna clase, y con ocasión del cambio de control de LA COMPAÑÍA, en pleno uso de sus facultades mentales y corporales, a sabiendas de no tener restricción ni limitación laboral alguna, consultado su propio beneficio, y con pleno conocimiento de sus derechos y facultades legales y constitucionales sin que con esta decisión se esté vulnerando ninguno de sus derechos porque en ejercicio de sus libertades y derechos él ha tomado esta determinación, que además declara irreversible e irrevocable.*

***SEGUNDO:** Que teniendo en cuenta la anterior determinación conjunta de las partes, LA COMPAÑÍA liquidará y pagará a EL TRABAJADOR su salario causado, prestaciones sociales, horas extras, recargos, dominicales, festivos, beneficios, vacaciones y demás derechos que le correspondan hasta el veintiocho (28) de mayo del dos mil dieciocho*

(Subrayas propias)

En ellas objetivamente se muestra la voluntad inequívoca de finiquitar el contrato de trabajo desde la fecha indicada a cambio de una suma de dinero como bonificación¹² y sujeto a las condiciones allí expuestas. Las circunstancias que rodearon la suscripción de este documento no violaron la libre determinación del trabajador, las partes obraron de manera libre y voluntaria, sin presiones ni coacciones y no se probó lo contrario en este caso.

En las circunstancias narradas por el actor y los testigos, no se evidencia la presencia de actos que configuren la fuerza como vicio, pues nada impide al empleador proponer planes de retiro para sus trabajadores a cambio de una bonificación para terminar el contrato por mutuo acuerdo, sin que el mero ofrecimiento sea un mecanismo de coacción¹³. Pudiendo incluso rehusarse el trabajador a firmar el acta y el ofrecimiento,

¹² Véase clausula tercera del ACTA, PDF 04 de primera instancia.

¹³ SL 2209 de 2018, que cita SL 6436 de 2015, SL del 4 de abril de 2006 Rad. 26071 y SL 8987 de 2014.

como ocurrió en el caso del señor EVER CIRO que fue narrado por el demandante y los testigos, quien fue despedido sin justa causa de manera inmediata. Tampoco existen elementos de convicción que permitan concluir que en el sitio en que se concretaron los actos se hubiese limitado en forma alguna la libertad de los trabajadores, concluyéndose así que para la suscripción de este documento no medió fuerza.

Ahora bien, el **18 de junio de 2018** las partes celebraron el **CONTRATO DE TRANSACCIÓN** del que se destacan las siguientes cláusulas:

anexa y quien a lo largo del presente escrito se denominará **LA EMPRESA** y por otra parte el señor(a) **GILBERTO ANTONIO ROJAS MELENDEZ**, también mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. **12553258** de **MEDELLIN**, quien actúa en nombre propio y que en delante se denominará **EL EXTRABAJADOR**, manifiestan su intención de celebrar el presente contrato de transacción en el que consignan los siguientes términos del arreglo de carácter laboral a que han llegado:

PRIMERO: Las partes de común acuerdo, en pleno uso de sus facultades, de manera libre y voluntaria, manifiestan que han llegado a un acuerdo transaccional en relación con la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

SEGUNDO: **EL EXTRABAJADOR**, manifiesta que ingresó a laborar a **LA EMPRESA** el día **SEIS DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO (06/feb/1984)**, que su vinculación fue mediante contrato de trabajo a término indefinido, que desempeñaba el cargo de **AUXILIAR OPERACION DEPOSITO**, que como último salario devengaba la suma mensual de **TRES MILLONES DOSCIENTOS TREINTA Y TRES MIL CUARENTA Y UN PESOS CON CERO CENTAVOS (\$3.233.041,00)**, y que ha llegado a un pleno acuerdo con **LA EMPRESA** para por mutuo acuerdo dar por terminado el contrato de trabajo que los unió, a partir del día **VEINTIOCHO DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (28/may/2018)**, decisión que se formalizó a través de acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo suscrita el día **VEINTIOCHO DE MAYO DE DOS MIL DIECIOCHO (28/may/2018)**, en la que consta que su decisión *“fue tomada libremente sin presiones ni coacciones de ninguna clase, y con ocasión del cambio del control de LA EMPRESA, en pleno uso de sus facultades mentales y corporales a sabiendas de no tener restricción o limitación laboral alguna, consultando su propio beneficio, por lo que esta determinación es irreversible e irrevocable”* y que es ratificada por **EL EXTRABAJADOR**, ahora dentro del presente acuerdo.

QUINTO: Las partes han acordado que de la *“suma transaccional”* incluida en el presente acuerdo de terminación, el monto de **DOSCIENTOS MILLONES PESOS CON CERO CENTAVOS (\$200.000.000,00)** sea entregado a **Plan Inst. Colfondos** dentro del Fondo Institucional que es administrado por esta Entidad en nombre de **LA EMPRESA** y cuya consolidación y en consecuencia su exigibilidad en favor de **EL EXTRABAJADOR** está sujeta a la condición de que **EL EXTRABAJADOR** no preste sus servicios profesionales

SEXTO: Las partes acuerdan expresamente que la suma transaccional no tendrá carácter salarial, al tenor de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, tal suma será imputable a cualquier acreencia laboral que en un futuro se pudiere colegir que haya quedado pendiente de pago

NOVENO: **EL EXTRABAJADOR**, manifiesta que: *“La Empresa. me liquidó en debida forma y me canceló la totalidad de mis acreencias laborales correspondientes al contrato de trabajo que existió entre las partes, que los descuentos realizados en la liquidación del contrato de trabajo y durante su vigencia tenían mi autorización expresa, por lo que lo ratifico en esta oportunidad. En consecuencia, declaro a paz y salvo a la Empresa por todo concepto originado directa o indirectamente, en dinero o en especie, de la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo que me vinculó con dicha entidad.”*

DÉCIMO PRIMERO: Que con ocasión de lo anterior, las partes manifiestan que han llegado a un pleno acuerdo transaccional sobre la totalidad de las acreencias laborales inciertas o discutibles presentes y de cualquier otra posible reclamación que pudiera surgir con ocasión de la relación laboral existente entre las partes y la terminación de la misma y las condiciones de pago a la terminación.

DÉCIMO SEGUNDO: Que por todo lo anterior, **EL EXTRABAJADOR**, manifiesta su conformidad y reitera que declara a paz y salvo a **LA EMPRESA** por todo concepto pago de salarios, prestaciones legales y extralegales, por los diversos conceptos enunciados en los numerales **CUARTO y NOVENO** del presente documento, tales

DÉCIMO SEXTO: EL EXTRABAJADOR, manifiesta que suscribe el presente acuerdo transaccional de manera voluntaria y libre de cualquier posible acto ejecutado por parte de **LA EMPRESA**, con el fin de obtener el arreglo en forma forzada. Por el contrario manifiesta que se trata de un acuerdo celebrado con **LA EMPRESA** como resultado de una decisión suya tomada de manera autónoma y espontánea.

DÉCIMO SÉPTIMO: Las partes manifiestan que se declaran mutuamente satisfechas de los términos estipulados en el presente acuerdo por todo concepto proveniente de la relación laboral que los vinculó, con los efectos de cosa juzgada que da la ley al contrato de transacción, con lo cual se precave definitivamente cualquier litigio eventual.

No puede desconocerse que la expresión del trabajador fue ratificada ante el NOTARIO SEGUNDO DEL CIRCULO NOTARIAL DE ITAGUI¹⁴ quién validó la ausencia de presión, coacción o apremio que viciara el consentimiento **veinte días después** de la suscripción del acta de terminación por mutuo acuerdo (28 de mayo – 18 de junio); tiempo más que suficiente para que el actor tomara otra determinación y explicara ante el Notario su inconformidad sobre el escrito de transacción que iba a firmar o se abstuviera de hacerlo. Y se destaca que en el acta de transacción se expresa de manera reiterada la plena voluntad e incluso se hace referencia a la satisfacción de las partes descartándose la presencia de fuerza como vicio en el consentimiento.

Se ha indicado en esta providencia que la fuerza como vicio del consentimiento debe ser de tal magnitud que afecte la declaración de voluntad de la persona, socavando su libertad de decisión¹⁵; sin que se demuestre en este proceso que la manifestación de la voluntad del señor ROJAS MELENDEZ no hubiese sido de manera libre ni circunstancia alguna que evidencie que ello se produjo por la coacción o constreñimiento o que se trate de un consentimiento extraído con violencia. Así, la Sala comparte las conclusiones a las que se arriban en la providencia que se revisa:

- En **primer lugar**, porque fueron dos los momentos en los que el señor ROJAS MELENDEZ pudo elegir no aceptar el ofrecimiento de la sociedad, absteniéndose o rehusándose de suscribir los actos atacados pero **no lo hizo**¹⁶. Los testigos RUBEN DARÍO RUIZ y NAUDIN ALBERTO RAMIREZ que asistieron a la reunión de mayo de 2018 en las instalaciones de la empresa, reconocieron que suscribieron los acuerdos sin hacer reclamaciones por la oferta realizada; y si bien aducen que no tuvieron otra alternativa porque de lo contrario serían despedidos esta circunstancia no constituye un constreñimiento que afecte el consentimiento, porque finalmente pudieron ponderar los beneficios de acceder a la propuestas con los beneficios ofrecidos o abstenerse de hacerlo, lo que traía como consecuencia el despido sin justa causa con el reconocimiento de la indemnización, oferta que en manera alguna supone una presión indebida¹⁷, máxime en el contexto del reconocimiento de una indemnización por despido determinada en la Ley y la

¹⁴ PDF 05 de primera instancia.

¹⁵ SL 2888 de 2019.

¹⁶ SL 2023 de 2022, SL 2888 de 2019

¹⁷ SL 723 de 2019, SL 2023 de 2022.

Convención colectiva sin perjuicio del pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

- De otro lado, tampoco se demostró que el señor ROJAS MELENDEZ estuviese bajo amenaza que atentara contra integridad ni que se le planteara alguna situación que le generara miedo o un perjuicio irreparable que le impidiera hacer uso de su racionalidad y capacidad de decisión. Los testigos SANDRA MARQUEZ ARABIA y NUBIA MOLANO expusieron que los trabajadores pudieron consultar con sus familias y amigos, tomar nota sobre la propuesta y asesorarse con la Organización Sindical; para luego retornar y suscribir el acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo.
- En adición, se evidencia que el actor de común acuerdo con la empresa dispuso que \$200.000.000 fuesen destinados a un Plan Institucional siendo así claro que fue instruido por la AFP COLFONDOS S.A. que le explicó el manejo de la suma de dinero que le estaba siendo reconocida y cómo obtener beneficios tributarios eximiéndolo de la retención en la fuente, aspecto narrado por la testigo SANDRA MARQUEZ y que fue confesado por el actor en la diligencia de interrogatorio de parte.
- Se resalta que el simple hecho de que la empresa hubiese redactado los documentos no es causal de nulidad ni indicio de vicio en el consentimiento, pues en todo caso éste se da con la imposición de la firma en el documento por el trabajador aceptando lo en él plasmado. Y tampoco configura un vicio en el consentimiento por el hecho de que no se hubiese discutido previamente el contenido de documento, pues al leerlo el trabajador puede decidir no firmarlo si no se encuentra de acuerdo con lo en él consignado¹⁸.
- Finalmente, baste señalar que aun en caso de considerarse que las circunstancias en que se suscribió el acta de terminación por mutuo acuerdo pudiesen afectar su voluntad ante lo sorpresivo de la reunión en la que se dio a conocer la oferta por la empleadora; en todo caso se celebró con posterioridad y en un contexto distinto el contrato de transacción. Este acuerdo suscrito días después ante Notario, si bien no sana las irregularidades que se hubiesen presentado al momento de la finalización del contrato porque lo que se transa son los derechos, más no los hechos; sin embargo, se trata de un acuerdo que servía igual de vehículo para terminar el contrato de trabajo, y sobre su celebración no se acredita ni avizora vicio del consentimiento alguno. En relación con casos como el que hoy ocupa la atención de la Sala, la máxima autoridad de la Jurisdicción Ordinaria ha concluido que la suscripción de un segundo acto jurídico posterior a la terminación del contrato, denota que el segundo documento puede remplazar el anterior, sin que de allí se desprenda una fuerza ejercida sobre el demandante que anule los actos. Y en este caso, la comparecencia de ROJAS

¹⁸ SL del 8 de mayo de 2013, Rad. 38582.

MELENDEZ a la Notaría da cuenta de su consentimiento exento de vicios para terminar por mutuo acuerdo el contrato de trabajo¹⁹. Así, se concluye que este segundo documento de transacción no estuvo viciado por fuerza que amerite ahora la declaratoria de nulidad; y que en general el demandante no cumplió con su carga probatoria de acreditar los vicios del consentimiento alegados²⁰

4. EL CONTRATO DE TRANSACCIÓN NO VULNERA DERECHOS MÍNIMOS FUNDAMENTALES

La activa cuestiona el contrato de transacción suscrito entre las partes afirmando la vulneración de derechos mínimos fundamentales. Pues bien, es claro que **los artículos 13 y 14 del C.S.T** aluden al respeto de los derechos mínimos y beneficios en favor del trabajador catalogados como garantías de orden público y por tanto ostentan la calidad de irrenunciables. Es así que se establece la imposibilidad de realizar negociaciones o renunciaciones sobre derechos que tenga el carácter de cierto e indiscutible, que no se refiere a todos los beneficios que se reclamen sino a aquellos sobre los que no exista dubitación alguna, pues no se discuten los hechos que dan origen, a la vez que no se exponen o avizoran elementos que impida su configuración o su exigibilidad. Al respecto la sentencia **CSJ AL, 14 dic. 2007, rad. 29332** se indicó:

«(...) esta Sala de la Corte ha explicado que "... el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales" (Sentencia del 14 de diciembre de 2007, radicación 29332)».

En este contexto, esta Corporación considera necesario destacar que existen unos presupuestos cuyo cumplimiento es indispensable para que proceda la aprobación de la transacción, esto es, que: i) exista entre las partes un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver; ii) el objeto a negociar no tenga el carácter de un derecho cierto e indiscutible; iii) el acto jurídico sea producto de la voluntad libre de las partes, es decir, exenta de cualquier vicio del consentimiento, y iv) lo acordado genere concesiones recíprocas y

¹⁹ SL del 8 de mayo de 2013, Rad. 38582.

²⁰ SL 2888 de 2019

mutuas para las partes (**CSJ AL607-2017**), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador²¹.

En el presente caso, la Sala advierte que la transacción suscrita ante el Notario Segundo del Círculo de Itagüí cumple con las exigencias enunciadas y no se advierten las falencias que afirma la parte actora, veamos²²:

- En la **cláusula cuarta** las partes transaron sobre un eventual derecho litigioso, esto es, las “discrepancias” que resultan “esencialmente inciertas y discutibles como derechos y obligaciones en relación con todas las diferencias laborales reales o eventuales”.
- En la **cláusula tercera** se establece el pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras y recargos, beneficios y vacaciones, así como los “demás derechos que le correspondan” hasta el 28 de mayo de 2018. Y **adicionalmente** el pago de la **suma transaccional** que se evidenciaría en la liquidación de acreencias laborales y que en la cláusula cuarta se cuantificó en la suma de \$367.659.279. Sobre esta suma en la **cláusula sexta** se explicó que su naturaleza no es salarial ni de prestación social y se dispuso además que \$200.000.000 se girarían con destino al Plan Institucional de COLFONDOS²³.
- Por otro lado, en la **cláusula séptima** se pactó que el total de liquidación de acreencias del trabajador era de \$449.585.997²⁴ teniendo en cuenta la suma transaccional y la liquidación definitiva. Y tras las múltiples deducciones de salud, pensión, fondo de solidaridad, sindicato, préstamo, salidas temprano, aportes voluntarios a la cuota venta del producto, debidamente autorizadas por el trabajador, quedó la suma de **\$346.569.922** para un saldo neto a pagar de **\$103.016.075** con el cheque de Bancolombia que se entregaba con la suscripción de esa acta²⁵.

Se concluye entonces que el contrato de transacción no sólo fue producto de la voluntad libre de las partes exento de vicios del consentimiento, sino que su contenido no es abusivo o lesivo a los intereses del demandante en tanto los derechos pretendidos **son inciertos y discutibles**, al versar sobre la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y justamente evitar un eventual derecho litigioso

Y con relación a la validez de una transacción laboral, en el auto **AL3499-2020** se reiteró “Sea lo primero señalar que la Corte ha explicado que cuando un «acuerdo conciliatorio»

²¹ **AL 1445 – 2021, AL 393-2021, AL1761-2020**

²² PDF 05 de la carpeta de primera instancia.

²³ **Clausula quinta**, PDF 05 de primera instancia.

²⁴ Se concluye así que la suma de \$81.926.718 correspondía a la liquidación de prestaciones sociales y demás derechos ciertos e indiscutibles.

²⁵ PDF 07 de primera instancia, se explican las deducciones por concepto de retención en la fuente, salud, pensión, solidaridad, dos sindicatos (SINTRACERVIUNIÓN y SINTRACERVCOL), préstamo de coocerv, plan institucional de Colfondos, salida temprano, aporte voluntario, cuota de venta de producto. Así mismo, se detalla los ingresos y sumas liquidadas de sueldo básico, la bonificación de desempeño, pago de recargos, plan institucional, prima de enero y de diciembre (no constitutiva), vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicio y prima de descanso, más la suma transaccional.

no está suscrito o aprobado por el respectivo funcionario competente, adquiere la connotación de una transacción que, para que surta sus plenos efectos legales, debe cumplir los presupuestos previstos para su aprobación (CSJ SL 4 jun. 2008, rad. 33086 y CSJ SL2503-2017)". Y en la sentencia **SL3444-2015** se dijo que estos actos «no necesitan del asentimiento de autoridad alguna, pues para que tengan efectos legales, únicamente es necesaria la voluntad de las partes, la que además no debe vulnerar derechos ciertos e indiscutibles». En este orden de ideas, **no es requisito la aprobación de ninguna autoridad.**

Ahora bien, la activa cuestiona la validez de la transacción señalando que ésta no consulta lo definido en la Convención Colectiva y que carece de objeto definido al no determinar cada concepto a transigir con su cuantía y respectiva liquidación, imposibilitando la identificación de los derechos ciertos e indiscutibles, y los inciertos y discutibles. Revisada la Convención Colectiva allegada al plenario²⁶ no se aprecia que la oferta de plan de retiro voluntario estuviese prohibida o que se hubiese regulado un trámite especial para la oferta de estos planes o la celebración de contratos de transacción. En el artículo 40 se regula la indemnización en los eventos que los contratos de trabajo se terminen unilateralmente, pero esto no fue objeto de transacción porque el vínculo terminó por mutuo acuerdo, de manera que aquella no ostenta la calidad de derecho cierto e irrenunciable.

También se afirma en la demanda que para proceder a desvincular al demandante se debió revisar la convención en los términos de los artículos 480²⁷ o 50²⁸ del CST. Se trata de una posibilidad legal que tienen **las partes firmantes** de una Convención Colectiva de Trabajo (ORGANIZACIÓN SINDICAL - EMPRESA) de revisar conjuntamente estos acuerdos con el fin de modificar su contenido cuando se presente una situación que altere de forma grave la normalidad económica en la empresa; figura jurídica que en manera alguna resulta aplicable en el acuerdo celebrado entre el actor de manera individual con la empresa para terminar el contrato de trabajo.

Finalmente, sobre la individualización de los conceptos se encuentra que en la liquidación de prestaciones sociales se identifican con detalle los valores y corresponden a las sumas descritas en el contrato de transacción. En efecto, se ha señalado que conforme a lo pactado en la **cláusula séptima** el total de acreencias del trabajador ascendía a \$449.585.997 y al restar la suma acordada de \$346.569.922 se obtiene **\$81.926.718** que corresponde a la liquidación de prestaciones sociales, derechos ciertos que fueron

²⁶ PDF 08 carpeta primera instancia

²⁷ **ARTICULO 480. REVISION** "Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que **sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica**. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor."

²⁸ **ARTICULO 50. REVISION.** Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

RADICADO: 053603105 002 2020 00143 01

reconocidos y pagados conforme el documento anexo con la demanda. Así, se verifica que no se acredita vulneración a derecho irrenunciable alguno porque al sumar los conceptos devengados en la liquidación de prestación sociales por concepto de recargos según la convención, primas (de enero, de diciembre y de descanso, así como la prima legal por servicios), las vacaciones, cesantías e intereses a las cesantías, se obtiene exactamente la misma cifra: **\$81.926.718.**

Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a CONFIRMAR la providencia que se revisa **y al efectuarse el análisis en** grado jurisdiccional de consulta no se causan costas (artículo 365 numeral 8 del CGP).

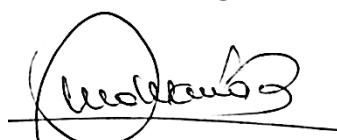
5. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE.**

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí del 11 de noviembre de 2021, con la que se absolvió a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

RADICADO: 053603105 002 2020 00143 01



RADICADO: 05360 31 05 002 2020 00143 01

SENTENCIA del //03/03/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia, **para ello debe tener una cuenta de Microsoft**. Enlace en caso de no tener lector QR:
https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EjHPU49bNjpBoLuzsASwVDgBoPK1V_5cZRGsy6Yqc2cPjg?e=2W6S0p