MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO
Magistrado ponente

SL3421-2024
Radicación n°. 101833
Acta 44

Bogotá, D.C., veintiséis (26) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **YASMÍN GRACIELA PEÑA ACEVEDO** contra la sentencia calendada 10 de noviembre de 2022 y su providencia aclaratoria del 22 de igual mes y año, proferidas por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, en el proceso ordinario laboral que instauró la recurrente contra **NETAFIM COLOMBIA LTDA**.

I. ANTECEDENTES

De la demanda inicial y su subsanación se extrae que la citada accionante llamó a juicio a la empresa Netafim Colombia Ltda., con el fin de que se declare: que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del

14 de julio de 2011 al 10 de agosto de 2017; que el último cargo que desempeñó fue el de gerente administrativa y financiera con un salario final que ascendió a la suma mensual de $6.000.000; que es nulo el contrato de transacción de fecha 10 de agosto de 2017 por carecer de objeto y causa lícita, en tanto fue firmado con coacción y engaño; que de la misma manera es nula y carece de validez la carta de renuncia, pues se efectuó «*bajo constreñimiento quebrantando el libre albedrío*», ya que no existían razones para apartarse de la función que desempeñaba; que la demandada dio por terminado el nexo laboral sin justa causa; que no hubo solución de continuidad y, por tanto, deprecó que se ordene el pago completo de salarios y prestaciones sociales hasta la fecha de la sentencia que se dicte.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que se condene a la empresa accionada a sufragar las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo por despido indirecto y a la moratoria de que trata el artículo 65 del CST por la no cancelación de las prestaciones sociales causadas a la ruptura del vínculo laboral; lo que resulte probado ultra o extra *petita*; y a las costas del proceso.

En subsidio, solicitó que, «*en caso de no ordenarse el reintegro*», se condene a la demandada a la cancelación «*de salarios dejados de percibir hasta la fecha en que se verifique el pago*», así como al reajuste de cesantías y sus intereses por el mismo periodo, a sufragar las primas de servicios y las vacaciones que se causen en el referido lapso.

Como sustento de sus pretensiones, adujo que laboró para la demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 14 de julio de 2011 hasta el 10 de agosto de 2017; que el último cargo que ocupó fue el de gerente administrativa y financiera con una asignación mensual que ascendió a la suma de $6.000.000.

Aseveró que su empleadora dio por finalizado su contrato de trabajo sin justa causa, mediante renuncia provocada, ya que el jueves 10 de agosto de 2017 «*fue constreñida bajo coacción insuperable por Alberto Aranguren, quien ostentaba el cargo de CFO gerente financiero del PEC (Perú, Ecuador Colombia)»,* que, acompañado de otros funcionarios, la presionaron para que firmara la carta de desvinculación al cargo que venía desempeñando.

Afirmó que ese día fue retirada intempestivamente de su oficina y conducida bajo coacción por el citado señor a la bodega n°. 5, a donde llegaron un abogado y un representante de auditores KPMG; que le entregaron una citación a descargos, los que se practicaron inmediatamente, sin darle oportunidad de estar asistida por un abogado y sin convocar al comité paritario, allí le hicieron apagar el celular y le formularon un interrogatorio de 85 preguntas, algunas capciosas, las cuales tuvo que responder en la misma diligencia.

Narró que terminada la diligencia le dijeron que tenía que firmar una carta de renuncia que llevaban elaborada, cuestión que no aceptó en ese momento, lo que condujo a

que la amenazaran con procesos disciplinarios y penales, por motivos que desconoce; que le impidieron hacerle una llamada a su esposo, manteniéndola incomunicada y bajo constante presión hasta conseguir los resultados que buscaban.

Expresó que a lo largo del constreñimiento a que fue sometida, le informaron que su jefe directo en Colombia, señor Mauricio Cabrera, había renunciado, se encontraba rumbo a Perú y los había dejado solos con el problema, sin aclararle cuál era su responsabilidad.

Indicó que como a las 8 p.m. llegó el señor José Quimper, Country Manager de la YBO, quien le dijo que estaba de su parte, pero que la mejor opción era firmar la carta de renuncia; que alrededor de las 9 p.m., víctima del cansancio, del acoso a que fue sometida durante esa tortuosa jornada, se vio compelida a suscribirla y el acuerdo de transacción previamente elaborado por la empresa, sin derecho a discutir ninguna de las cláusulas incorporadas en ese documento.

Acotó que la estrategia de la accionada inició a las 2 p.m. y finalizó a las 9 p.m., luego de lograr su cometido; que la suma de $18.000.000 reconocida por la empleadora no cubre el valor de los salarios, auxilio de cesantía y sus intereses, vacaciones, prima de servicios e indemnizaciones, «*causados durante la vigencia del contrato*»; que la firma de la transacción estuvo precedida de vicios del consentimiento,

toda vez que no existió ningún acuerdo de voluntades y hubo mala fe de la empresa.

Netafim Colombia Ltda. al dar respuesta a la demanda inicial, se opuso a las pretensiones incoadas en su contra. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes, los extremos temporales, el último cargo desempeñado por la actora y el salario final devengado; de los demás supuestos fácticos, dijo que no eran ciertos o que no le constaban.

En su defensa, argumentó que en el curso de la relación laboral con la accionante dio apertura a un proceso disciplinario; que en la diligencia de descargos se levantó un acta en la que quedó consignado todo lo ocurrido; que allí la trabajadora subordinada reconoció conductas que revelaban el incumplimiento a sus obligaciones y deberes reglamentarios, contractuales y legales, así como la violación de sus prohibiciones, configurando de este modo faltas graves, constitutivas de justa causa de despido. Además, que, una vez terminada la diligencia, la trabajadora hizo llamadas, habló con Alberto Aranguren y posteriormente manifestó su decisión de renunciar al cargo.

Aseguró que en la carta de dimisión la convocante al proceso manifestó que su decisión obedecía a motivos personales e hizo evidente su sentimiento de agradecimiento para con la compañía; que no obstante, al formular esta demanda realizó una serie de afirmaciones acerca de las supuestas circunstancias que rodearon el rompimiento del

vínculo, sin que obrara en el plenario elemento probatorio alguno que permitiera dar crédito a sus dichos y menos presumir que la renuncia tuvo lugar por presión o coacción de la compañía.

Adujo que tras «*la renuncia*», la promotora del proceso y la compañía «*discutieron, negociaron y celebraron un contrato de transacción*», en el que la trabajadora ratificó que su retiro obedeció a su decisión libre y voluntaria, por lo que no era del caso declarar la ineficacia pretendida, porque en manera alguna se presentaron objeto y causa ilícita.

Formuló la excepción previa de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales o por indebida acumulación de pretensiones, y las de fondo de inexistencia de las obligaciones; cobro de lo no debido; pago; buena fe de la compañía; mala fe de la demandante; compensación; y prescripción.

En audiencia pública del artículo 77 del CPTSS, realizada el 1 de marzo de 2021, el juzgado de conocimiento dio traslado a la parte demandante de la excepción previa formulada, quien reformuló las pretensiones dejando vigentes las principales consistentes en declarar que: *i)* entre las partes existió un contrato a término indefinido del 14 de julio de 2011 al 10 de agosto de 2017; *ii)* el último cargo que desempeñó fue el de gerente administrativa y financiera y su salario final ascendió a la suma de $6.000.000; *iii)* es nulo el contrato de transacción de fecha 10 de agosto de 2017, por carecer de objeto y causa lícita, en tanto fue firmado con

coacción y engaño; y *iv)* no hubo solución de continuidad y se ordene el pago completo de salarios y prestaciones sociales hasta la data de la sentencia. Como consecuencia de lo anterior, solicitó que se condene a la empresa accionada a reintegrarla al cargo que venía desempeñando u a otro de mayor categoría; a la indexación de las sumas adeudadas; a lo que resulte probado ultra o extra *petita* y a las costas del proceso.

En relación con las súplicas subsidiarias las mantuvo, pero agregó que se condenara a la indexación, a lo que resultara probado ultra o extra *petita* y a las costas.

Consecuente con lo anterior, el juzgado declaró corregidas las falencias y continúo el trámite del proceso (f.°338 expediente digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza – Cundinamarca, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 10 de marzo de 2022, decidió:

> **PRIMERO: DECLARAR** probadas las excepciones de mérito formuladas por la parte demandada como inexistencia de la obligación - cobro de lo no debido y buena fe de la compañía, por las razones expuestas en la parte motiva de la decisión.
>
> **SEGUNDO: ABSOLVER** a la demandada **NETAFIN DE COLOMBIA S.A.** (sic) respecto de la totalidad de las pretensiones de la demanda, conforme a las consideraciones expuestas en esta sentencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante, se señalan como agencias en derecho la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS MIL PESOS MCTE ($1.500.000.00).

CUARTO: En caso de no ser apelado el presente fallo y por ser absolutamente contrario a las pretensiones del trabajador se deberá remitir el presente asunto al Tribunal Superior de Cundinamarca Sala Laboral para que se surta el grado jurisdiccional de consulta.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, con sentencia del 10 de noviembre de 2022, al resolver el recurso de apelación presentado por la demandante, decidió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 31 de agosto de 2022 (sic) proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá (sic), dentro del proceso ordinario laboral de ABEL YAYA FRANCO (sic) contra EDWAR HERRERA BARRETO (sic), en cuanto absolvió del pago de aportes de pensiones; en su lugar ordena al demandado pagar a Colpensiones (sic) el cálculo actuarial que esta entidad liquide (sic), conforme a las pautas señaladas en la parte motiva de esta providencia, en la que también se señalan el procedimiento y los términos para cumplir con esta obligación.

SEGUNDO: en lo demás el fallo apelado (sic).

TERCERO: Costas en esta instancia, a cargo del demandado; por agencias en derecho se fija la suma de $2.000.000**.**

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

La colegiatura estableció como problema jurídico a resolver, determinar si eran nulos y carecían de eficacia tanto la carta de renuncia presentada por la trabajadora como el acto de transacción celebrado entre las partes, por ser fruto, ambos, de vicios del consentimiento que afectaron a la accionante, como pregonaba la apelante o si la ocurrencia de

aquellos no se demostró como concluyó el juzgado de conocimiento.

Aseveró que en el *sub judice* no se discutía sobre la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales, el salario y cargo desempeñado, pues esos temas fueron aceptados por las partes y ratificados por abundante prueba documental; que tampoco se dudaba de la existencia material de un acto de transacción suscrito por la empresa y la demandante y de una carta de renuncia, firmada por la última, pues toda la controversia se centraba en establecer si esos instrumentos son válidos y nacieron de acuerdo con las normas que los regulan, o por el contrario carecían de eficacia.

Explicó que la jurisprudencia laboral ha aceptado que los acuerdos transaccionales o conciliaciones son susceptibles de ser anulados por los jueces, si se acredita la ocurrencia de irregularidades graves en su nacimiento, como, por ejemplo, cuando se configuran en medio de vicios del consentimiento. Dijo que lo mismo se predicaba de las cartas de renuncia presentadas por los trabajadores, cuando no eran fruto de la voluntad libre y espontánea de quien la realiza.

Puntualizó, que los citados actos eran susceptibles de control jurisdiccional posterior, si las partes lo solicitaban, cuando consideraban que su origen y estructuración no se atuvo a las regulaciones y restricciones que debían ser observadas de manera estricta por los contratantes y, por

ende, terminaban dando al traste el acuerdo alcanzado, lo cual adquiría mayor relevancia en el ámbito laboral, dado su carácter protector, la naturaleza de orden público de esta disciplina jurídica, y en atención a la condición asimétrica de este tipo de relaciones.

Expresó que cuando era el trabajador quien alegaba la ineficacia o nulidad de alguno de estos actos jurídicos, le correspondía *«la carga de la prueba del estigma del que adolecen»*.

Refirió que cuando se invocaban vicios del consentimiento en la estructuración de una transacción o en una renuncia al empleo, incumbía a quien los alegaba demostrar su efectiva ocurrencia; prueba que tenía que ser vigorosa y carente de fisuras, apoyada en elementos sólidos que no dejaran resquicios de duda, pues como lo ha dicho la jurisprudencia laboral de forma reiterada, esos vicios no se presumían. Añadió que en este propósito valía todo tipo de acreditación, «*aunque tiene gran importancia la prueba indiciaria, porque no es fácil que los perpetradores de la irregularidad la admitan directa y espontáneamente*».

Puso de presente que en estos casos no bastaba el dicho de la propia parte afectada, pues de ser así *«tambalearía»* todo el régimen probatorio, ya que la demostración de un hecho dependería de la versión de quien va a verse beneficiado con el mismo.

Manifestó que según las afirmaciones de la demandante, tanto en el escrito inicial como en la apelación, los vicios que padecían el acta de transacción y la carta de la renuncia, eran: *i)* que hubo coacción y engaño para la firma de la transacción y esta carecía de objeto y de causa lícitas; *ii)* que la renuncia fue provocada, se produjo bajo constreñimiento y con quebranto de su libre albedrío, ya que no tenía razones para separarse del cargo que desempeñaba; *iii)* no se le dio la oportunidad de asistir a la diligencia de descargos con su abogado o con un compañero de trabajo o en presencia del comité paritario; *iv)* los descargos se hicieron en una oficina diferente a la suya, pues fue conducida a la bodega n.° 5, que quedaba a unos seis o siete minutos, y en presencia de un abogado y un auditor de KPMG; incluso asistió su jefe de Perú, lo que le causó mayor impacto; *v)* no se le dio tiempo prudencial para evaluar tanto la conveniencia de la renuncia como de la transacción; y *vi)* se le sometió a una jornada extensa, desde las 2 p.m. hasta las 9 p.m. y a un cuestionario de más de 85 preguntas, con el fin de doblegarla o cansarla para que firmara lo que la empresa quería.

Sostuvo que según el artículo 1508 del CC los vicios del consentimiento eran el error, la fuerza y el dolo; que la actora expresaba que los aquellos que se configuraron en su caso fueron por fuerza, la cual ha sido definida por la jurisprudencia como la *«injusta coacción física o moral que se ejerce sobre una persona para inducirla a la celebración de un acto jurídico»*; que igualmente el artículo 1513 *ibidem* estatuía que la *«fuerza viciaba el consentimiento»*, cuando era 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*».

En tal sentido avocó el análisis probatorio de cara a establecer, si el empleador incurrió en fuerza y presiones para obtener el resultado de la renuncia de la trabajadora y la firma de un acuerdo transaccional. Inició analizando lo dicho por ella en el en el interrogatorio de parte y al respecto indicó:

> […] Allí, si bien empieza diciendo que no suscribió el acuerdo de transacción de manera voluntaria, sino bajo presión y que era una cantidad de gente que la presionaba para hacer algo que ella no quería, más adelante en su declaración manifestó que luego de los descargos hubo propuestas para acuerdo y ella dijo que no estaba conforme con lo que le estaban proponiendo, afirma no acordarse cuánto era, pero en todo caso era menos de lo que finalmente le pagaron, e insistió en que eran muchos años de servicio para que le pagaron una cifra mínima. Expresa que por la presión y lo avanzado de la hora accedió a firmar, que ella pidió inicialmente veinticinco millones y al final negociaron por la suma que la empresa le reconoció.

La colegiatura en este punto dejó «*claro*» que las afirmaciones sobre presiones, amenazas, etc., solo provenían de la propia demandante, en tanto ninguna otra prueba las ratificaba, y, en tales condiciones, esas manifestaciones por corresponder a la parte involucrada y buscar con ellas un beneficio, no podían tenerse como pruebas de los hechos alegados, sino como la versión de la parte afectada.

Acotó que no era dable pasar por alto el contexto en que se desarrolló la situación, pues existían elementos señalados por la accionante que se debían analizar detenidamente para determinar si a partir de ellos era posible inferir la existencia de conductas que pudieran generar un estado de zozobra y de alteración anímica de la trabajadora, que hubieran podido viciar su consentimiento. Puntualizó que el primero que aducía la accionante era que:

> […] la presencia de sus jefes del Perú y de otras personas que no conocía, le causó un fuerte impacto, con lo que, colige la Sala, trata de insinuar que afectó la espontaneidad de su voluntad. Sin embargo, esta circunstancia en modo alguno permite considerar que el desplazamiento de los funcionarios del Perú y una funcionaria de Israel tuviera la intención de debilitar o causar una impresión poderosa en la demandante y ponerla en desventaja sicológica y emocional, por cuanto las situaciones irregulares que la empresa conocía, y que se derivaron del informe de auditoría, eran imputables o señalaban como responsables a los directivos de la sucursal en el país, entre ellos el gerente general y la propia actora, como esta lo manifiesta en el interrogatorio, de suerte que no era posible investigarla con funcionarios locales, que eran subordinados jerárquicos de los aparentes responsables. En este sentido, resultan ilustrativas las declaraciones de Diego Vargas Ruíz y Alberto Aranguren en cuanto dan detalles sobre la forma en que se conocieron las irregularidades denunciadas y la calidad de las personas involucradas, aspectos que reafirma parcialmente la demandante en su interrogatorio de parte, lo que imponía la necesidad de que vinieran personas del nivel directivo inmediatamente superior a averiguar lo que estaba pasando; de suerte que esa presencia no tenía el interés de impresionar a la actora, sino era la única forma de indagar “in situ” lo que estaba sucediendo; y en tal sentido no encuentra la Sala que ese comportamiento estuviera encaminado a debilitar la voluntad de la actora o ejercer una presión sutil sobre ella, sin que en este caso sea determinante la percepción personal de la trabajadora, en tanto se trata de su posición subjetiva, que, por contera, no aparece respaldada por ningún medio demostrativo; por el contrario, existen elementos objetivos que permiten colegir la legitimidad y razonabilidad de la forma cómo procedieron los representantes del empleador para tratar de ventilar y esclarecer lo que consideraban anomalías de la empresa en la regional Colombia.

> Tampoco es dable considerar que los visitantes tenían que informar previamente de su viaje a los investigados, porque precisamente había en la sucursal una situación delicada que, a juicio de la Sala, hacía prudente y explicable proceder como finalmente lo hicieron, pues lo contrario era prevenir a las personas supuestamente incursas en las conductas que se iban a investigar, y cuya ocurrencia estaban interesados en develar. En esta materia no hay un trámite preestablecido en la ley, que señale un procedimiento, tampoco se demostró que ese instrumento exista internamente en la empresa; por lo tanto, en esta materia hay un amplio margen de discrecionalidad para que el empleador actúe como considere conveniente, sin que se trate desde luego de un poder omnímodo e incuestionable.

Puntualizó que la promotora del litigio también sostenía que se le presentó la citación y acusaciones un poco antes de la diligencia de descargos, con lo que el juez plural entendió que pretendía aducir «*que amén de violentarse el debido proceso, se le afectó emocionalmente y se le puso en desventaja síquica para afrontar su defensa a las carreras, al sorprenderla con situaciones que ella desconocía*»; pero que, no obstante:

> […] Hay que empezar por precisar que el Tribunal encuentra fehacientemente demostrado lo dicho sobre el conocimiento de las acusaciones, porque así se desprende tanto de la declaración de Aranguren, como de la nota manuscrita que reposa en la carta de citación (folio 6, archivo No 1), de la que se puede desprender que la carta se entregó de manera casi simultánea al inicio de la diligencia respectiva. Sin embargo, esas circunstancias tampoco son indicativas de afectación de la voluntad de la trabajadora, porque hay que tener en cuenta, en primer lugar, las particularidades que presentaba la situación y que ya se dejaron trazadas líneas arriba, y que impedían u obstaculizaban que se condujeran las cosas como a la actora lo hubiese preferido o como debiera ocurrir en condiciones normales y diferentes a las que aquí se configuraron. En segundo lugar, en el *sub lite*, ninguna norma, ni legal ni interna de la empresa, señala el lapso que debe transcurrir entre la citación y la realización de los descargos, de modo que no puede calificarse como ilegítima o abusiva la conducta de la empresa cuando esta no quebranta de forma tajante ninguna disposición legal. En todo caso, cabe precisar que aquí no se cuestiona el debido proceso, sino la existencia de vicios del consentimiento en la suscripción de unos

> actos jurídicos. Y viendo el asunto desde esta perspectiva, no encuentra la Sala que la forma en que se desarrollaron los acontecimientos impliquen un debilitamiento de la voluntad de la trabajadora, pues esta sabía desde unos días antes que se venía realizando una auditoría con el fin de detectar anomalías en el funcionamiento de las oficinas, y que había que esperar los resultados para socializarlos, pero esto no sucedió, según lo narra la actora en el interrogatorio de parte, hecho que aparece ratificado por los testigos Aranguren y Vargas Ruíz, quienes incluso manifiestan que la actora colaboró con la investigación y puso su equipo a disposición de los auditores. Es más, el testigo Aranguren manifestó que antes de la reunión pasó por la oficina de la actora, la saludó y le manifestó que la situación era grave, aserciones a las que se les da credibilidad por cuanto la demandante admite en su interrogatorio que dicha persona pasó por su oficina en la bodega 24 y le dijo que no sabía lo que podía ocurrir y le manifestó que se fueran para la bodega No 5. A lo anterior se suma que la propia demandante en ningún momento solicitó aplazamiento de la diligencia, como lo admite en su interrogatorio, ni durante su realización pidió se interrumpiera para continuarla posteriormente, hecho que corroboran los testigos ya citados, de donde se deduce que consintió en que se realizara en los términos y condiciones determinados por la empresa. Y no puede tenerse como quebrantadora de la voluntad de la actora, una situación que ella ni siquiera cuestionó en su momento y permitió que se desarrollara como estaba concebida. Es que aun en el evento de que, en gracia de discusión, se tenga como inadecuada la premura con la que se citó y se hizo la reunión de descargos, ello en modo alguno permitiría arribar a la conclusión de que hubo conductas veladas destinadas a socavar o afectar la capacidad de discernimiento de la trabajadora, y por esta vía concluir que hubo presión desmedida o fuerza inapropiada.

Anotó que la circunstancia de que la reunión de descargos se llevó a cabo en una bodega diferente a aquella en que la actora tenía su oficina, no se veía cómo tal situación pudo doblegar su voluntad y obligarla a firmar unos documentos que no quería, pues:

> […] De nuevo surgen circunstancias particulares que explican lo sucedido. En este sentido son ilustrativas las declaraciones de Vargas Ruiz y Aranguren, quienes relatan que en esa misma fecha y hora se adelantaban también los descargos al gerente de las oficinas en Colombia, Mauricio Cabrera, y por eso se hizo en un recinto aparte. Además, según lo que dicen los testigos, no se trataba de un sitio escabroso o que por sí mismo afectara la

> voluntad, sino de un salón común y corriente, con sus sillas, mesas y ventanales, incluso a la puerta de entrada no se le puso seguro pues el testigo Vargas Ruíz dice que podía entrar y salir cuando quisiera y Aranguren manifiesta que la cerradura estaba dañada. A lo dicho, se suma que la demandante manifiesta en el interrogatorio que nunca nadie le impidió salir, ni había circunstancias que le impidieran hacerlo; tuvo la oportunidad de ir al baño, circunstancias que desmienten el ambiente de encerrona o cuasi secuestro a que se refiere la demandante.
>
> En este sentido, tampoco considera el Tribunal que el hecho de que se ordenara apagar los celulares y dejarlos sobre una mesa pueda tenerse como conducta que buscara resquebrajar la voluntad de la trabajadora, sino como una medida de orden con el fin de que los aparatos no interfirieran en el desarrollo de la diligencia. El hecho antes referido está corroborado con lo dicho por los testigos Aranguren y Vargas, de modo que su ocurrencia es indiscutible, pero como ya se dijo, el mismo no es suficiente para extraer que por la vía del aislamiento se buscó menoscabar la voluntad o la dignidad de la trabajadora, porque todos los participantes en la reunión hicieron lo mismo. Dice la actora que pidió hacer una llamada a su esposo y no se lo permitieron, pero en este caso se trata de su propio dicho, con el cual pretende demostrar que la colocaron en una situación disminuida para menguarla como persona, por lo que no se puede dar credibilidad a esas aserciones, aparte de que ninguna otra prueba ratifica lo anterior.

Explicó que lo mismo se podía predicar en cuanto a que la empresa no facilitó a la trabajadora el acompañamiento de un abogado o de un compañero de trabajo, con lo que en el fondo lo que planteaba la apelante era que a ella se la debilitó emocional y sicológicamente al hacerla sentir aislada; sin embargo, para la alzada, ninguna norma legal o interna de la empresa imponía esa obligación cuando se van a realizar descargos, amén de que al preguntarle a la demandante en el interrogatorio de parte sobre si había solicitado ese acompañamiento, contestó que no.

En lo que atañe a lo extenso del cuestionario a que fue sometida y el tiempo que tomó la diligencia de descargos, el

fallador de alzada sostuvo que, de nuevo, se debía recurrir a las características especiales del caso, porque dada la complejidad de las anomalías que la empresa quería aclarar, ello justificaba su extensión, sin que de ahí pueda concluirse que con esas situaciones se pretendió afectar o someter el consentimiento de la accionante, o que este hubiese resultado comprometido. Especificó que, según decía la accionante en su interrogatorio, en la diligencia de descargos había una persona que no entendía el español y le traducían, tanto las preguntas como las respuestas, lo cual también incidió en la duración cuestionada; que además no había prueba alguna de que la trabajadora hubiera solicitado la interrupción o suspensión de la diligencia.

Esgrimió que en los descargos se emplearon unas cinco horas, pues de lo dicho por la demandante se desprendía que hacía las siete de la noche ya estaban en la discusión del acuerdo a que iban a llegar las partes, y el testigo Aranguren manifestó que la convocante al proceso se tomó como una hora para leer y revisar los documentos; sin que se pierda de vista que la propia accionante en la diligencia afirmó «*que cuando la vieron llorando (se supone que quien la estaba interrogando y las demás personas presentes)*» le indicaron «*que le daban un tiempo para que revisara los documentos, actitud que deja sin piso el señalamiento de la actora de haber sido constreñida y presionada para que suscribiera y aceptara los actos jurídicos que terminó firmando*».

Enfatizó la colegiatura que el constreñimiento, amenazas, presiones, que denunciaba la actora resultaban

descartados por la forma en que finalmente se acordó su retiro de la compañía, pues pudo obtener más de la suma que la empresa inicialmente le ofreció, ya que como relató en el interrogatorio, ella hizo el cálculo mental de lo que legalmente le podía corresponder y pidió esa cifra, sin que el hecho de que no le hubieran concedido ese monto invalide lo acordado por cuanto se trató de una transacción, en la que las partes negocian libremente los alcances de sus aspiraciones, mucho más en este caso en que no había derechos ciertos e indiscutibles, pues no era patente que la trabajadora tuviera pleno derecho a la indemnización por terminación del contrato, eventos en los que tiene cabida la figura transaccional por ser derechos inciertos, sin limitaciones.

Infirió que en lo atinente a que la demandada fue la que elaboró previamente los documentos que contienen los actos jurídicos fustigados, debía decirse que ello no estaba suficientemente acreditado, pero era claro que si el acuerdo transaccional y particularmente el monto acordado como bonificación se alcanzó después de los descargos, debió ser en ese momento en que finalmente se confeccionó el documento, y era lógico inferir que lo escribió e imprimió alguna de las personas que estaban presentes en la reunión, distintos de la actora, «*pero lógicamente lo que allí se recoge y expresa es la voluntad de las partes, lo que estas habían acordado, sin que el hecho de que lo ejecutara materialmente una persona diferente sea razón suficiente para invalidarlo*».

Refirió que en el análisis de la fuerza y las presiones a las que, según la accionante, fue sometida, deben tenerse en cuenta factores como la edad, el sexo y la condición de la presunta víctima; y en esta perspectiva se observaba que se trataba de una alta directiva, que manejaba temas laborales, pues durante los descargos expuso que llevaba varios años al servicio de la sociedad demandada, «*con formación universitaria, aparte de que llegado el momento se paró en su punto y logró algunas ventajas frente a lo inicialmente ofrecido*»; que además no se conocía de roces o dificultades previas, «*de modo que en las circunstancias anteriores no resulta de recibo que los actos que señala la trabajadora puedan considerarse como un despliegue de fuerza tal que haya tenido la potencia de doblegar su voluntad*».

Insistió en que ninguna norma impedía que las partes llegaran a acuerdos en circunstancias como las ventiladas en este caso, pues precisamente con figuras como las utilizadas por los contendientes, se buscaba que los interesados, directamente, resolvieran sus conflictos, atendiendo cada una sus respectivos intereses, sin que el logro de un avenimiento pudiera verse como triunfo o derrota para uno u otro.

Por último, indicó que la promotora del proceso afirmaba que los actos jurídicos demandados adolecían de objeto y causa lícitas, pero que la demostración de ese reparo no se observaba por lado alguno, ya que acordar el pago de una bonificación a cambio de la renuncia del trabajador a su empleo no es cuestión que esté prohibida en el ordenamiento

jurídico nacional, mucho menos en las circunstancias aquí presentes, en que hubo un deterioro de la confianza, que resulta indispensable en este tipo de relaciones, en especial teniendo en cuenta las importantes labores desempeñadas por la accionante.

Mediante escrito separado, la empresa demandada solicitó corrección o aclaración de la parte resolutiva de la sentencia, por cuanto se había incurrido en error, respecto a la fecha de la decisión, el juzgado que la profirió, el nombre de las partes; que además se estaba modificando la orden impartida en primera instancia «*en un proceso diferente al que nos ocupa*». Asimismo, «*el numeral segundo y tercero no corresponden con la parte considerativa, como quiera que en el presente caso se confirma en su integridad la sentencia del A quo y se condena en costas a la parte demandante, fijando como agencias la suma de un millón de pesos ($1.000.000)*».

El juez de alzada consideró que le asistía razón a la empresa peticionaria y mediante auto del 22 de noviembre de 2022 (f.° 46 cuaderno segunda instancia, expediente digital), resolvió:

> **ACLARAR** para todos los efectos, que la parte resolutiva de la sentencia proferida por este Tribunal el 10 de noviembre de 2022, dentro del proceso de la referencia, quedará como se indica a continuación:
>
> **"PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha 10 de marzo de 2022 (sic), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO contra NETAFIM COLOMBIA LIMITADA, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas en esta instancia, a cargo de la demandante, como agencias en derecho se fija la suma de $1.000.000.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la actora Yasmín Graciela Peña Acevedo que esta corporación case totalmente la sentencia confutada y «*su auto aclaratorio del 22 de noviembre de 2022*» para que, en sede de instancia, revoque el fallo del *a quo* y, en su lugar, reconozca que el contrato de transacción y la renuncia fueron suscritos por la trabajadora bajo coacción ejercida por su empleador y que, como consecuencia, se declaren nulos y sin eficacia, «*ordenando el pago a título de indemnización de todos los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el momento de su ineficaz despido y hasta cuando se produzca la sentencia de casación y subsidiariamente se reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa*».

Con tal propósito, por la causal primera de casación laboral, formula un cargo que obtiene réplica, el cual se pasa a estudiar.

VI. CARGO ÚNICO

Se plantea de la siguiente manera:

> Con base en la causal primera de casación laboral acuso la Sentencia proferida por el H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca por VIOLACION INDIRECTA (error de hecho) de la ley sustancial de orden nacional, al no dar por probado estándolo, la existencia de las irregularidades que rodearon la supuesta renuncia-transacción de la trabajadora demandante, el día 10 de agosto de 2017, fecha en la cual se presentaron tres actos jurídicos diferentes: primero se presentó la citación de manera inmediata a una diligencia de descargos, una supuesta renuncia al contrato de trabajo y finalmente una transacción que nadie espera si supuestamente se reúnen justas causas para un despido, vulnerando con ello los artículos 25 y 53 constitucional, así como el artículo 64 del C.S.T. y demás normas concordantes.

En el desarrollo del ataque, la censura pone de presente que está plenamente demostrado que la trabajadora fue realmente despedida, y no, como de manera engañosa se quiere hacer creer por parte de la demandada, que previa renuncia de la subordinada se llegó a un acuerdo transaccional que puso fin al vínculo laboral, ya que obran en el expediente varias pruebas documentales tales como: el llamado a descargos (folios 8-10 y 158-176 del cuaderno 1 del expediente digital), el cual tiene en el encabezado la fecha y en el pie de página la firma y hora de recibido; la diligencia de descargos (f.° 11-30 del expediente digital); la carta de la supuesta renuncia (f.°181 *ibidem*); y el documento de transacción (f.°182- 186 *ibidem*); «*pruebas que son mencionadas por el fallador de segunda instancia*» y respaldan la postura de la trabajadora.

Aduce que el *ad quem* acepta que el día 10 de agosto de 2017 hubo unas circunstancias especiales, las cuales no fueron debidamente valoradas al momento de proferirse la sentencia de segunda instancia, por cuanto es evidente que, si la empleadora tenía los elementos de juicio, con base en las pruebas recaudadas, para dar por terminado el contrato de trabajo de la subordinada, no se entiende bajo ningún punto de vista que el empleador accediera a firmar una transacción.

Señala que tampoco se puede aceptar que la accionante haya presentado una carta de una supuesta renuncia y luego intente imponer un acuerdo transaccional, «*es claro que no se hizo por parte del juzgador de segunda instancia una valoración de la prueba documental*», la cual permite establecer que el día 10 de agosto de 2017 ocurrió un hecho a todas luces irregular en las instalaciones de la demandada y que producto de ello se obligó a la demandante a firmar un acuerdo transaccional, sin tener en cuenta que en un mismo día se notificó la práctica de una diligencia de descargos, se realizó diligencia y repentinamente la accionante elaboró la carta de dimisión y el acuerdo transaccional, «*máxime cuando se desprende de las pruebas que la trabajadora no tenía conocimiento de la práctica de la diligencia de descargos*».

Asevera que la auditoría rindió un informe irregular que carece de todo valor probatorio, «*teniendo en cuenta que fue allegado en inglés y que su fecha final corresponde a fecha posterior a la desvinculación de la trabajadora demandante*»,

demostrando con ello que no había intención por parte de la demandada de garantizarle el debido proceso y mucho menos su derecho a la defensa, obligándola a través de mecanismos de presión, tales como el aislamiento en lugar diferente al puesto de trabajo, el decomiso del celular, la premura en la diligencia de descargos y la concentración exagerada de preguntas para ser contestadas en horario extra laboral.

Insiste en que no es lógico que se pretenda establecer como cierto «*que la trabajadora sabía de una diligencia de descargos, presentó una carta de renuncia irrevocable y finalmente llega a un acuerdo transaccional*», puesto que, «*si el empleador tiene la certeza de la existencia de irregularidades procedentes de una auditoría por demás inconclusa, vaya a reconocer una indemnización a quien debe ser despedida con justa causa*». En este punto, trae a colación un pasaje de la sentencia CSJ SL2857-2023, que asegura refiere a la «*certeza de las justas causas*».

Luego arguye que:

> […] Conforme a lo anterior se desprende que observando las irregularidades en el caso bajo estudio, es decir la intencionalidad del empleador de poner fin al vínculo laboral se hace manifiesta al realizar: auditoría (que no allega en debida forma al proceso), descargos (en donde se realizaron alrededor de 135 preguntas, las cuales se traducían al inglés junto con sus respuestas, por presencia de un directivo de la empresa), renuncia y transacción, la demandada debía probar la existencia de la justa causa ante un probable despido, y el operador judicial está obligado a verificar la existencia del daño y su justificación frente a un eventual despido puesto que no basta la enunciación de la justa causa sino se debe comprobar la gravedad de la falta, poniendo de presente la afectación que causa su conducta. Sin embargo, se observa que el Tribunal en las razones que demuestran la imposición de la fuerza resta valor a la situación

> sin tener en cuenta que el derecho laboral está regido por un principio de progresividad, por principios como el indubio pro operario y que el trabajador es la parte débil de la relación. Así se tiene que la entidad con la realización de una supuesta auditoria presionó a la trabajadora, puesto que de dicho estudio no se desprende ninguna acción de la trabajadora que demuestre que la trabajadora estaba incursa en alguna causal de despido, pues de serlo así, la empresa la habría despedido sin ningún miramiento, en igual sentido ocurrió con la audiencia de descargos pues si de esta se desprendiera una causal de despido la habría aplicado, sin embargo tampoco le fue posible colegir de su realización una mala conducta de la trabajadora.

Finalmente, esgrime que el Tribunal valoró en forma equivocada el testimonio de Alberto Aranguren, cuando este plantea que la demandante Yasmín Peña tardó más de una hora en firmar el documento de transacción presentado, «*lo que vinculó al dicho de la demandante cuando plantea que en la reunión lloró, hechos estos que demuestran en su orden que de Netafim elaboraron el documento de transacción y se lo entregaron a la demandante para su firma y el segundo demuestra la vulnerabilidad de la actora al momento de la firma del documento*».

VII. LA RÉPLICA

La empresa opositora asevera que la recurrente viola las mínimas reglas que gobiernan el recurso extraordinario de casación, la demanda extraordinaria no destruye la presunción de legalidad de la sentencia confutada, ya que no ataca todos los pilares que la soportan.

Aduce que la censura en la única acusación que formula por la vía indirecta, no señala las pruebas mal apreciadas o no valoradas por el *ad quem*, ni la clase de

errores cometidos y sin esta identificación expresa, no es posible el análisis de fondo de la decisión impugnada.

VIII. CONSIDERACIONES

Conforme al sistema constitucional y legal, la demanda de casación está sometida a un conjunto de formalidades que, más que un culto a la técnica, son supuestos esenciales de la racionalidad del recurso, por ende, constituyen su debido proceso y son imprescindibles para que este no se desnaturalice.

Debe recordarse que en razón al carácter extraordinario y riguroso que ostenta dicho recurso, no le otorga competencia a la Corte para resolver a cuál de los litigantes le asiste razón, pues su labor, siempre que el recurrente plantee la acusación de manera adecuada, se limita a enjuiciar la sentencia censurada, y determinar si el juez que la profirió observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para solucionar rectamente el conflicto y mantener el imperio de la ley. Es por ello, que se ha enseñado que en el recurso extraordinario se enfrentan la ley y la sentencia, no quienes actuaron como contrapartes en las instancias.

En el *sub lite* tal como lo pone de presente la sociedad opositora, el ataque adolece de impropiedades técnicas que comprometen la prosperidad de la acusación, tal como pasa a explicarse:

1.- La recurrente en el único cargo que formula, no indica la modalidad de transgresión de la ley sustancial, esto es, por aplicación indebida, infracción directa o interpretación errónea; no obstante, si la Corte diera por superada esta impropiedad en la medida que el concepto de quebranto normativo cuando el ataque se orienta por la vía indirecta, por regla general, es la aplicación indebida, se advierten otras falencias como pasa a explicarse a continuación.

2. El juez plural para absolver a la sociedad accionada de las pretensiones de la demanda inaugural, analizó en esencia el interrogatorio de parte absuelto por la demandante y las declaraciones de Diego Vargas Ruíz y Alberto Aranguren.

De tales medios de persuasión coligió, básicamente, que el constreñimiento, amenazas y presiones que denunciaba la actora resultaban descartadas, por la forma en que finalmente se acordó su retiro de la compañía, pues la trabajadora pudo obtener más de la suma que la empresa inicialmente le ofreció, ya que como lo confesó en el interrogatorio rendido, ella hizo el cálculo mental de lo que legalmente le podía corresponder y pidió esa cifra, sin que el hecho de que no le hubieran concedido ese monto invalidara lo acordado, por cuanto se trató de una transacción, en que las partes negociaron libremente los alcances de sus aspiraciones, mucho más en este caso en que no había derechos ciertos e indiscutibles, en la medida que no era patente que la accionante tuviera derecho a la indemnización por terminación del contrato, evento en los que tiene cabida

la figura transaccional para negociar sobre derechos inciertos, sin limitaciones, máxime que los testigos daban fe que la trabajadora no fue coaccionada.

Entonces, con independencia de que las pruebas valoradas por el juez de segunda instancia sean aptas o no en la casación del trabajo conforme al artículo 7 de la Ley 16 de 1969, lo cierto es que al estar soportada la decisión, básicamente, con las dos probanzas en comento, la censura estaba en la obligación de controvertirlas, lo cual no hizo, en consideración a que solo mencionó la declaración rendida por Alberto Aranguren, por ende, esos otros elementos probatorios inatacados y los razonamientos que de ellos infirió el *ad quem,* se conservan incólumes, con lo cual se mantiene en pie la decisión impugnada.

Sobre la necesidad de atacar íntegramente los argumentos del Tribunal, así como de denunciar la totalidad de los medios probatorios que fueron eje central del fallo censurado, la Corte en decisión CSJ SL5158-2018, adoctrinó:

> […] también, que al recurrente compete destruir todos y cada uno de los razonamientos esenciales sobre los cuales se soporta el fallo atacado, pues nada conseguirá si, aún con razón, ataca uno o apenas algunos de los que constituyeron esos basamentos, pues con apenas quedar uno en pie sobre él se mantendrá indemne, dadas las presunciones de legalidad y acierto que lo revisten, como el carácter dispositivo, y por ende, rogado del recurso.
>
> Lo anterior igualmente traduce que si el fallo del Tribunal soporta sus razonamientos esenciales en diversos medios de prueba, competa al recurrente en casación atacar todos y cada uno de ellos, demostrando el o los yerros que con el carácter de manifiestos, protuberantes u ostensibles se derivan de su falta o

> errónea apreciación, empezando por los enlistados en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969, pues si deja libres de examen alguno o algunos de ellos, o solo se ocupa de los razonamientos provenientes de medios probatorios no calificados en la casación del trabajo, o no reprocha estos segundos debiendo hacerlo, la sentencia atacada permanecerá soportada en el o los medios de prueba que no fueron cuestionados, calificados o no, o simplemente no podrá ser objeto de estudio por no aparecer acreditado siquiera un yerro de tal naturaleza sobre los medios que sí aparecen como calificados en la citada disposición.

3. En la acusación se mezcla la senda indirecta con la del puro derecho, ya que, aunque el cargo se orienta por la vía de los hechos, se hace referencia a discernimientos referidos a la vulneración del debido proceso y al derecho de defensa, así como que, para justificar el despido no basta la enunciación de la justa causa, sino que se debe comprobar la gravedad de la falta y que la colegiatura no tuvo en cuenta que el juicio laboral está regido por principios como los de progresividad e *indubio pro operario*; alegaciones que planteadas en esos términos son de índole jurídico, que se debieron proponer por la vía adecuada que corresponde a la directa.

Lo anterior constituye una impropiedad, puesto que los ataques amalgaman ambos géneros de violación de la ley sustancial que son excluyentes, por razón que la senda directa, supone la conformidad de quien recurre con los hechos deducidos por el sentenciador como fundamento de su decisión, de modo que la argumentación demostrativa debe ser de índole netamente jurídica; en cambio, por la vía indirecta los razonamientos tendrán que dirigirse a criticar la valoración probatoria, debiendo ser su formulación diferente y por separado.

Respecto a la imposibilidad de mezclar las dos sendas de transgresión normativa, esta corporación en reciente sentencia CSJ SL966-2024, precisó:

> La Corte recuerda, finalmente, que no es posible construir los cargos con los cuales se acusa la sentencia, realizando una mixtura de los submotivos de la vía indirecta con los propios de la directa; ni mucho menos, la mezcla de las dos vías, pues, a cada una corresponde una específica presentación argumentativa.

4. La censura expone argumentos totalmente desenfocados al señalar que la convocada al proceso debía probar la existencia de la justa causa ante un probable despido, y que el operador judicial está obligado a verificar la presencia del daño y su justificación, «*puesto que no basta la enunciación de la justa causa sino se debe comprobar la gravedad de la falta, poniendo de presente la afectación que causa su conducta*»; o que, si la demandada tenía los elementos de juicio, con base en las pruebas recaudadas, para dar por terminado el contrato de trabajo de la subordinada, «*no se entiende bajo ningún punto de vista que el empleador accediera a firmar una transacción*».

Se dice lo anterior porque en este asunto nunca se discutió sobre las justas causas de un despido y menos que la empresa accionada las hubiera encontrado probadas para dar por terminado el contrato de trabajo de la promotora del proceso; pues el objeto del debate en las instancias giró en torno a determinar si la renuncia presentada por la trabajadora y el acta de transacción que firmó con la

empleadora, eran ineficaces por ser fruto, en su decir, de vicios que afectaron su consentimiento.

En ese orden, no resulta lógico que, con el ánimo de quebrar la sentencia, se argumente que, si la empleadora tenía los elementos de juicio, con base en las pruebas recaudadas para dar por finalizado el contrato de trabajo de la subordinada con justa causa, «*no se entiende bajo ningún punto de vista que el empleador accediera a firmar una transacción*»; pues, se itera, para la Sala, lo controvertido en este litigio no es frente a que la demandada haya firmado la transacción por existir un despido justo, sino demostrar si la actora fue constreñida para que suscribiera ese documento que contiene un acuerdo y su renuncia al cargo.

En suma, la sustentación del ataque, bajo las alegaciones precedentes, corresponde a simples afirmaciones genéricas y deshiladas, que lejos están de conformar una acusación clara, contundente y coherente contra la decisión de segundo grado, donde la recurrente cumpla con la obligación de demostrar los eventuales yerros en que, a su juicio, incurrió el colegiado, conforme lo exige el artículo 91 del CPTSS.

5. Ahora, si la Sala actuando con amplitud entrara analizar las pruebas que la recurrente identifica o menciona en el desarrollo del cargo, sin efectuar mayor sustentación, esto es, el llamado o citación a descargos, la diligencia de descargos y el documento de transacción, de nada serviría, en la medida que su contenido no acredita que la renuncia

presentada por la trabajadora y el acta de transacción que firmó con la empleadora, son ineficaces por ser fruto, en el decir de la parte recurrente, de vicios que afectaron su consentimiento, como pasa a explicarse.

Llamado a descargos.

El documento fechado 10 de agosto de 2017, tiene constancia de recibido de la misma data a las 2:20 p.m. Allí se indica textualmente:

> Cota, 10 de agosto de 2017
> YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO
> NETAFIM COLOMBIA LTDA
> Ciudad
>
> **ASUNTO:** Citación Diligencia de Descargos
>
> Respetada Yazmin (sic):
>
> Por medio de la presente dando cumplimiento al derecho fundamental al debido proceso y a las garantías propias del mismo, así como a los postulados del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo **NETAFIM COLOMBIA LTDA.** (en adelante "Netafim" o la "Compañía") le informa la apertura de un proceso disciplinario que se le adelantará, con el fin de investigar y comprobar los incumplimientos (por acción u omisión) de sus obligaciones y deberes generales y especiales previstos, entre otros, en el contrato de trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, y las demás políticas y manuales de la Compañía, en el desarrollo de su cargo, a través de las siguientes conductas.
>
> 1. Incurrir en prácticas y/o métodos inadecuados, injustos o anticompetitivos.
>
> 2. Ofrecer dádivas, regalos, beneficios y/o pago s prohibidos a terceros para asegurar y/o retener negocios y o beneficiar intereses particulares.
>
> 3. Ofrecer dádivas, regalos, beneficios y/o pagos prohibidos a terceros para asegurar y/o retener negocios y/o beneficiar intereses particulares que puedan comprometer a la Compañía y/o a sus empleados.

4. Dar un uso indebido, no autorizado y abusivo a las herramientas de trabajo entregadas por la Compañía, incluyendo, pero sin limitarse a la tarjeta de crédito corporativa, caja menor, vehículos, equipo s de cómputo y equipos celulares.

5. Valerse de las herramientas y/o medios de trabajo a usted asignados por la Compañía, para la obtención de recursos económicos en su provecho.

6. No proteger los activos de la Compañía y omitir garantizar que los mismos fueran usados únicamente conforme a los intereses de Netafim.

7. Omitir reportar cualquier incidente, fraude, inexactitud y/o irregularidad en el uso, goce y disposición de los de la Compañía.

8. Poner en riesgo los bienes de la Compañía e incurrir en gastos y sobrecostos no autorizados.

9. Omitir reportar cualquier incidente, fraude, inexactitud y/o irregularidad contenida en los libros y/o registros de la Compañía.

10. Mantener fondos, activos y/o transacciones no reportadas en los libros y/o registros de la Compañía para fines no autorizados.

11.Valerse de su posición en la compañía para obtener beneficios tanto a su favor como en el de terceros.

12. Recibir en su provecho o el de su familia y/o allegados, dádivas, regalos y beneficios provenientes de terceras personas, proveedores, contratistas y/o clientes de Netafim.

13. No poner en conocimiento de Netafim conductas constitutivas de conflicto de intereses en las que incurrieron usted y otros trabajadores de la Compañía.

14. Incurrir en un conflicto de intereses en su relacionamiento con proveedores y/o clientes de la Compañía y/o en los procesos de adquisición de bienes y/o servicios de Netafim.

15. Suscribir contratos de prestación de servicios y/o de obra, sin velar por los intereses dela Compañía.

16. Adquirir bienes, obras y/o servicios en representación de Netafim en detrimento de los intereses económicos de la Compañía.

17. Velar por los intereses económicos de los trabajadores y/o ex trabajadores y/o contratistas antes que por lis intereses de la Compañía.

18. No disponer de un procedimiento ajustado a los estándares de mercado para la selección y contratación de proveedores y/o contratistas.

19. No supervisar y/o controlar os gastos incurridos por los distintos funcionarios de la Compañía en el uso de las herramientas y/o medios de trabajo a ellos asignadas.

20. No aplicar el principio de igualdad y respeto en las relaciones laborales de la Compañía.

21. Contratar personal sin que el mismo cuente con las capacidades, habilidades, experiencia, entrenamiento y/o antecedentes en el adecuado cumplimiento de las funciones que le serán contratadas.

22. Suministrar y/o revelar información confidencial y sensible que le fue confiada para el desarrollo de su cargo.

23. Omitir su obligación de cumplir con la normatividad local y de dar aviso al departamento legal de la Compañía en caso de irregularidades y/o incumplimiento de la ley local.

24. Omitir reportar cualquier incumplimiento e inobservancia de las disposiciones contenidas en el Código de Conducta d Netafim.

25. Desconocer las obligaciones y/ prohibiciones tanto generales como especiales de su cargo.

26. No actuar de buena fe y ser desleal en la ejecución de su cargo.

La comisión de dichas conductas constituye un incumplimiento grave a sus deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que están contemplados en la Ley, el Código de Conducta de Netafim, su contrato de trabajo, y demás políticas, directrices y/o documentos existentes y vigentes en Netafim, que gobiernan la relación laboral entre usted y la Compañía, sin limitarse a los siguientes.

- Código Sustantivo de Trabajo:

- Artículo 58 numerales 1, 2, 3, 4 y 5.
- Artículo 60 numeral 8
- Artículo 62 literal a) numerales 1, 2, 4, 5, 6, 9, 10 y 11

- Código de Conducta

- Sección 1 numerales 1.1, 1.2 y 1.3
- Sección 2 numerales 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 y 2.5
- Sección 3
- Sección 4
- Sección 5
- Sección 6 numerales 6.1, 6.3 y 6.4

- Sección 7 numerales 7.1 y 7.3
- Sección 8

  - Contrato de trabajo
- Cláusula novena literal b)
- Cláusula décima literal a)

Tales conductas son consideradas faltas/incumplimientos graves que por lo tanto podrían dar lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.

Por todo lo anterior, procedemos a citarla para que se presente en las oficinas de recursos humanos el día 10 de agosto del 2017 a las 2:00 p.m.

Le sugerimos presentarse con la totalidad del material probatorio de defensa que tenga usted en su poder.

Atentamente

JOSÉ MARÍA QUIMPER DEL VALLE

NETAFIM COLOMBIA LTDA

(La negrilla es del texto original).

Del texto de la anterior documental, únicamente se extrae que se está citando a la trabajadora a descargos por el incumplimiento de sus obligaciones y deberes generales y especiales previstos en el contrato de trabajo, el reglamento interno y demás políticas o manuales de la compañía; por tanto, de este medio de persuasión no es dable advertir que el contrato de transacción que posteriormente suscribieron las partes carezca de objeto y causa lícita, porque en decir de la actora, fue firmado con coacción y engaño; tampoco se deriva del mismo, que luego haya renunciado bajo constreñimiento quebrantando su libre albedrío.

En consecuencia, esta documental se apreció correctamente.

Diligencia de descargos.

Esta actuación se adelantó el 10 de agosto de 2017 y en ella se dejó constancia que se encontraban presentes, por la empresa Ernesto Alberto Aranguren Zegarra y, de otra parte, la trabajadora Yasmín Graciela Peña Acevedo, también Hermes García Dueñez, como testigo de Netafim Colombia Ltda. Se indicó que el objeto era escuchar a la actora en descargos, en relación a los posibles incumplimientos de sus obligaciones y deberes generales o especiales previstos en el contrato de trabajo, el reglamento interno y demás políticas o manuales de la compañía, ello en ejecución de su cargo, según las conductas descritas en la citación a la diligencia de descargos, que se llevó a cabo *«en cumplimiento al derecho fundamental al debido proceso y las garantías propias del mismo, así como los postulados del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo»*.

En tal sentido, se le indagó, entre otros aspectos, si conocía sus deberes y obligaciones, las políticas, lineamientos y directrices de la empresa, en cuanto al manejo de activos, contabilidad, igualdad en el trabajo, conflicto de intereses, libre competencia y responsabilidad social; si era consciente del riesgo tributario por incluir gastos sin causalidad y/o proporcionalidad en la contabilidad y en estados financieros de la compañía; quienes estuvieron involucrados en el manejo en contra de las políticas y

procedimientos de la sociedad; qué persona, además de ella, sabía de los pagos a clientes y manipulación de los resultados de ventas y proyectos; si conocía que conforme a las políticas de la empresa estaban prohibidos los préstamos a los empleados; qué medidas había tomado pare evitar que ocurrieran pérdidas de inventario, materia prima o productos terminados; si celebró directa o indirectamente contratos o negocios jurídicos con familiares y/o allegados, o trabajadores de clientes contratistas o proveedores de Netafim.

Tales interrogantes y otros, en total 85, fueron respondidos por la trabajadora y en ocasiones fue contrainterrogada; no obstante, esta diligencia no aporta elementos de juicio suficientes de cara a demostrar que en la posterior suscripción del acuerdo de transacción o la presentación de la carta de renuncia hubo coacción, engaño o constreñimiento por parte de la empleadora, pues ninguno de sus apartes dan cuenta de ello, ni la demandante al rendir sus descargos deja constancia de un proceder de la empresa en ese sentido, menos que se sintiera presionada.

Ciertamente, aunque los descargos se realizaron en la misma fecha en que se le hizo la citación, de tal circunstancia, por sí sola, no es dable colegir la afectación de la voluntad de la trabajadora, máxime que no se acreditó en el plenario la existencia de alguna norma legal o interna de la empresa que señalara un término específico que debiera transcurrir entre estas dos actuaciones, que se hubiera inobservado, tal como lo puso de presente el juez plural;

máxime que el debate giró en torno a la existencia de vicios del consentimiento en la suscripción de unos actos jurídicos, tópico que el documento analizado no demuestra.

De otro lado, en cuanto lo extenso del cuestionario, la Corte encuentra razonada la conclusión de la colegiatura, atinente a que la complejidad y el número de las anomalías que la empresa quería aclarar, justificaban tanto la extensión como la duración de la diligencia de descargos, sin que de allí pudiera colegirse que, con esas situaciones se pretendía afectar o someter el consentimiento de la trabajadora para que renunciara o firmara una transacción.

Carta de renuncia.

La aludida comunicación contiene el siguiente texto:

Cota, 10 de agosto de 2017

Señores
NETAFIM COLOMBIA LTDA
Aten. Alberto Aranguren Zegarra

REF: Renuncia irrevocable libre y voluntaria

Apreciado Alberto,

Me permito informar a la compañía NETAFIM COLOMBIA LTDA. mi decisión libre y voluntaria de renunciar al cargo de Gerente Financiera que venía ejerciendo hasta la fecha.

Mi renuncia es irrevocable y obedece a motivos solamente personales y la hago efectiva desde hoy 10 de agosto de 2017, a la finalización de la jornada laboral.

Agradezco a ustedes la oportunidad que me dieron de trabajar en esta compañía.

Atentamente,

YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO

La referida misiva lejos está de demostrar que se elaboró bajo constreñimiento o quebrantando el libre albedrío de la trabajadora, por el contrario, su contenido evidencia que su decisión fue libre, voluntaria y que finalmente obedeció a motivos personales.

Documento de transacción.

El referido acuerdo es del siguiente tenor:

CONTRATO DE TRANSACCIÓN

Este contrato de transacción, se suscribe en la ciudad de Cota, a los 10 días del mes de agosto de 2017, entre YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO identificada como aparece al pie de su firma, quien actúa en nombre propio, y quien en adelante se denominará la "Trabajadora", y JOSÉ MANUEL DEBREGAL RABINES, igualmente identificado como aparece al pie de su firma, quien actúa en calidad de Representante Legal de NETAFIM COLOMBIA LTDA, quien en adelante se denominará la "Compañía" o el "Empleador", para todos los efectos el Trabajador y NETAFIM COLOMBIA LTDA en adelante se denominarán las "Partes", celebran las partes contrato de transacción sobre los eventuales derechos inciertos y discutibles.

La finalidad del contrato de transacción es la de establecer los términos de finalización del contrato de trabajo, así como cualquier otra obligación que hubiera podido existir entre YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO y NETAFIM COLOMBIA LTDA, así como cualquiera otra sociedad relacionada, para lo cual tienen las partes capacidad legal, de acuerdo a las siguientes:

I. CONSIDERACIONES

1.Que el Trabajador sostuvo una relación laboral bajo un contrato de trabajo a término indefinido con el Empleador, el cual inició el día 14 de julio de 2011, y su último salario fijo ordinario

mensual fue la suma de seis millones de pesos m/cte. ($6.000.000).

2.Que al momento de la terminación de la relación laboral la Trabajadora se desempeñaba en el cargo de Gerente Administrativa y Financiera.

3.Que durante el tiempo que estuvo vigente la relación laboral la Compañía pagó todos y cada uno de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y, demás emolumentos legales y extralegales a que tenía derecho la Trabajadora.

4.Que la Trabajadora le manifestó al Empleador su decisión libre y voluntaria de renunciar irrevocablemente a partir de la terminación de la jornada laboral del día 10 de agosto de 2017.

5.Que la Trabajadora manifiesta que, a la fecha de terminación del Contrato de Trabajo por renuncia voluntaria de la misma, no se encuentra incapacitada médicamente, ni en procedimiento y/o intervención médica alguna, pues goza de buen estado de salud.

6. Que como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo por renuncia voluntaria de la Trabajadora efectiva desde el 10 de agosto de 2017, a partir de esta fecha cesan todos los pagos, prestaciones sociales, vacaciones, beneficios y demás emolumentos laborales pactados bajo el Contrato de Trabajo y obligatorios bajo la ley Colombiana, así como en cualquier otro documento anexo al mismo o política del Empleador.

En ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 2469 y siguientes del Código Civil y el artículo 15 del Código Sustantivo de Trabajo, las Partes hemos acordado celebrar el presente Contrato de Transacción para precaver futuros litigios sobre las materias a las cuales se refiere este Contrato de Transacción, el cual se regirá por lo estipulado en las siguientes cláusulas de este documento y en lo no previsto en ellas por la legislación comercial y laboral aplicable al caso.

II. CLÁUSULAS

1.Las Partes, de manera libre, informada y sin ninguna clase de apremio, error, fuerza o engaño, y sin que se vulnere ningún derecho legal, contractual y/o reglamentario de la Trabajadora, manifestamos que el contrato de trabajo vigente a que se refiere el numeral 1 de las consideraciones, terminó por renuncia voluntaria de la Trabajadora el día 10 de agosto de 2017.

2.El presente Contrato de Transacción tiene como objeto transigir de manera total y definitiva todas las eventuales diferencias entre las Partes, incluyendo, pero sin limitarse a, las derivadas de la negociación, celebración, ejecución y terminación

de la relación laboral que unió a las Partes, incluyendo, pero sin limitarse a cualquier perjuicio material o moral, eventuales sanciones, reintegros e indemnizaciones que pudieran resultar como consecuencia de la terminación del contrato de trabajo y precaver así un litigio eventual.

3. La Trabajadora deja expresa constancia que la Compañía durante la ejecución de los contratos de trabajo procedió con el cumplimiento de sus obligaciones con la mayor buena fe, pagando todo lo que legalmente le correspondía y que de buena fe se ha creído deberle. Igualmente, se aplicaron las deducciones y se pagaron las cotizaciones al Sistema Integral de Seguridad Social en salud, pensiones y riesgos laborales, así como las contribuciones con destino a la Caja de Compensación Familiar, SENA e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y que una vez hecho el pago aludido no queda ningún asunto pendiente por resolver entre la Compañía y la Trabajadora, quedando definitiva y satisfactoriamente transados y resueltos los derechos laborales, salariales, prestacionales e indemnizatorios derivados de o con y/o por ocasión de la celebración, ejecución y terminación de la relación de trabajo que entre las mismas Partes existió hasta el día 10 de agosto de 2017.

4. Como consecuencia de la terminación de la última relación laboral, la Compañía reconocerá y pagará a la Trabajadora la suma bruta de la liquidación final de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, derechos irrenunciables y demás emolumentos a los que tiene derecho la Trabajadora, con base en el salario señalado anteriormente y, conforme a la relación laboral que existió entre las Partes.

5. El Empleador, con el fin de transigir y/o conciliar de manera definitiva y precaver todo eventual litigio sobre derechos inciertos y discutibles que pudieran presentarse en razón de la iniciación, ejecución, desarrollo y la terminación de la relación que existió entre las Partes, incluyendo pero sin limitarse a cualquier perjuicio material o moral, reconoce a la Trabajadora voluntariamente y por una sola vez, una bonificación a título de suma transaccional y por mera liberalidad, la cual, las Partes de común acuerdo establecen que no constituye salario para ningún efecto legal, por el valor bruto de dieciocho millones de pesos ($18,000,000) m/cte., la cual será compensable con cualquier obligación que pudiera en virtud de la celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo.

6. A las sumas brutas antes mencionadas de la liquidación final de derechos laborales y de suma transaccional, se le efectuarán los descuentos de ley más los pagos indirectos y/o avances de salarios ya efectuados, los cuales ratifica autorizar expresamente. La suma neta será pagada por el Empleador a la Trabajadora dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la

firma del presente acuerdo mediante transferencia electrónica a la cuenta de nómina que la Trabajadora registró ante el área de Recursos Humanos para el pago de su nómina mensual.

7. La Trabajadora acepta que los pagos y beneficios descritos en este Contrato de Transacción son los únicos pagos y beneficios a los que tendrá derecho como consecuencia de la terminación de la relación laboral por renuncia voluntaria de la Trabajadora.

8. La Trabajadora, en virtud de este Contrato de Transacción, expresamente ratifica que su retiro no obedeció a decisión unilateral del Empleador, sino a una decisión libre y voluntaria tomada por parte de la Trabajadora, por lo que expresamente declara y reconoce no tener derecho a indemnización alguna por tal causa.

9. Con este Contrato de Transacción las Partes transan, con efectos de cosa juzgada formal y material, sobre cualquier pago o indemnización y/o el derecho a reintegro, que pudiere derivarse de la celebración, ejecución y terminación de la relación laboral de las Partes y sobre cualquier derecho incierto y discutible derivado de la relación laboral de la Trabajadora con el Empleador, entre otros, sobre indemnizaciones de todo orden, la indemnización establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, beneficios extralegales, y en general sobre cualquier otro concepto y/o reconocimiento o eventual derecho legal o extralegal derivado directa o indirectamente de la vinculación laboral que aquí ha quedado enunciada.

10. Como consecuencia del presente contrato, la Trabajadora se compromete a renunciar y/o desistir de cualquier reclamo originado o derivado de la naturaleza, negociación, celebración, ejecución y/o terminación del contrato de trabajo y en general de la relación laboral que existió entre las Partes, así como también se comprometen a renunciar y/o desistir de ejercer cualquier acción judicial o extrajudicial ante la justicia o ante un tribunal de arbitramento o autoridad administrativa originado o derivado de la celebración, ejecución y/o terminación del contrato de trabajo en Colombia.

11. Por todo lo anterior, la Trabajadora declara al Empleador a PAZ Y SALVO, por todo concepto originado o derivado de la naturaleza, negociación, celebración, ejecución y/o terminación del contrato de trabajo y en general de la relación laboral que existió entre las Partes; la Trabajadora declara a NETAFIM COLOMBIA LTDA, y su casa matriz, subsidiarias, filiales, controlante, relacionadas, empleados y directivos a paz y salvo por concepto de orden laboral, en especial, por los conceptos salariales, su reliquidación y reajuste, comisiones, primas legales, extralegales, viáticos de toda índole, bonificaciones legales o contractuales, vacaciones, trabajo suplementario o de horas extras, recargos nocturnos, labor en dominicales y festivos,

descansos compensatorios o en dominicales y festivos, beneficios legales o extralegales, medios de transporte en dinero o en especie, reajuste de salarios, descuentos por concepto de préstamos otorgados por NETAFIM COLOMBIA LTDA., o cualesquiera otros conceptos, nivelación de cargos y/o salarios, indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, indemnización moratoria, indemnización de perjuicios materiales y morales, la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, eventual fuero de acoso laboral, eventuales pagos por queja de acoso laboral, bonificación por retiro voluntario, eventual acción de reintegro, honorarios, gastos reembolsables o cualesquiera otro derecho de carácter laboral, comercial y cualquier otro derecho incierto y discutible presente o futuro, derivado directa o indirectamente de la relación mencionada.

12. En concordancia con lo que se ha expresado, las Partes manifiestan que este Contrato de Transacción será prueba suficiente respecto de todos los hechos y derechos aquí relacionados, y de los que real y/o eventualmente hayan surgido con y/o por ocasión, así como durante el inicio, vigencia, ejecución, desarrollo y terminación de la vinculación de trabajo que mantuvo **YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO** con la Compañía y que una vez efectuado el pago aludido en la cláusula sexta, no quedando asunto alguno pendiente por resolver entre el Empleador y la Trabajadora, quedando definitiva y satisfactoriamente transados y resueltos los derechos laborales, salariales, prestacionales e indemnizatorios derivados de o con y/o por ocasión de la relación de trabajo que entre las mismas Partes ha existido.

13. Mediante la suscripción del presente Contrato de Transacción, la Trabajadora ratifica su compromiso de confidencialidad previsto en su contrato de trabajo, razón por la cual se abstendrá de revelar la información confidencial a la cual tuvo acceso en el marco de su relación laboral con el Empleador.

14. Este Contrato de Transacción ha sido celebrado por las Partes en forma totalmente voluntaria y sustituye cualquier acuerdo escrito o verbal que hayan celebrado las Partes y, por lo tanto, constituye el único acuerdo entre ellas respecto de la negociación, celebración, ejecución y terminación de la relación laboral que existió entre las mismas.

15. En el evento en que una cualquiera de las cláusulas del presente Contrato de Transacción fuere declarada ineficaz, nula o inoponible, este sólo hecho no afectará la eficacia, validez u oponibilidad del Contrato de Transacción en su integridad, salvo que sin la cláusula correspondiente se entendiera que las Partes no hubieran suscrito este documento.

16. Las Partes reiteran su voluntad de que esta transacción surta plenos efectos y tengan plena validez y fuerza legal, sea cual fuere la jurisdicción en que sean invocadas, alegadas o defendidas.

Por cuanto el presente contrato de transacción no vulnera derechos ciertos e indiscutibles de la trabajadora, las partes expresan su aprobación y su voluntad de que esta hace tránsito a cosa juzgada de conformidad con lo preceptuado en el artículo 28 de la Ley 640 de 2001 y el artículo 78 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En constancia de lo anterior, se suscribe el presente Contrato de Transacción en dos (2) ejemplares del mismo tenor en Cota, Cundinamarca, a los 10 días del mes de agosto de 2017.

Por NETAFIM COLOMBIA LTDA **La Trabajadora**

JOSÉ MANUEL BEDREGA RABINES **YASMIN GRACIELA PEÑA ACEVEDO**

Del contrato de transacción que se acaba de reproducir y que suscribieron la demandante y la empresa, no es dable inferir que carece de objeto y causa lícita por haber sido firmado, según la accionante, con coacción y engaño; por el contrario, lo que queda al descubierto es que las partes voluntariamente acordaron ante la renuncia de la trabajadora, transar por una suma negociada cualquier diferencia frente a eventuales reclamaciones sobre comisiones, primas legales, extralegales, viáticos de toda índole, bonificaciones legales o contractuales, vacaciones, trabajo suplementario o de horas extras, recargos nocturnos, labor en dominicales y festivos, descansos compensatorios o en dominicales y festivos, beneficios legales o extralegales, medios de transporte en dinero o en especie, reajuste de salarios, descuentos por concepto de préstamos otorgados por Netafim Colombia Ltda., o cualquier otro concepto, nivelación de cargos y/o salarios, indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de

trabajo, indemnización moratoria, indemnización de perjuicios materiales y morales, entre otros.

No sobra puntualizar que, de la lista de eventuales reclamaciones transadas, no se advierte que existan derechos ciertos e irrenunciables que lleven a la invalidez o ineficacia de lo pactado, en otros términos, el contrato transaccional es perfectamente válido, pues la demandante no logró acreditar que dicho acuerdo tuviera un objeto y causa ilícita, menos de su tenor literal se desprende una coacción, fuerza o engaño que hubiera afectado el consentimiento de la promotora del proceso.

Así las cosas, las pruebas que fue posible estudiar, se apreciaron correctamente por parte de la colegiatura.

Por lo dicho y por las deficiencias técnicas que se reseñaron al inicio de las consideraciones, el cargo se desestima.

Las costas en el recurso de casación están a cargo de la demandante recurrente y a favor de la demandada opositora. Se fijan como agencias en derecho la suma de $5.900.000, la que se incluirá en la liquidación que el juez de conocimiento practique conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia del 10 de noviembre de 2022 y su providencia aclaratoria del 22 de igual mes y año, proferidas por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **YASMÍN GRACIELA PEÑA ACEVEDO** contra **NETAFIM COLOMBIA LTDA.**

Costas como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

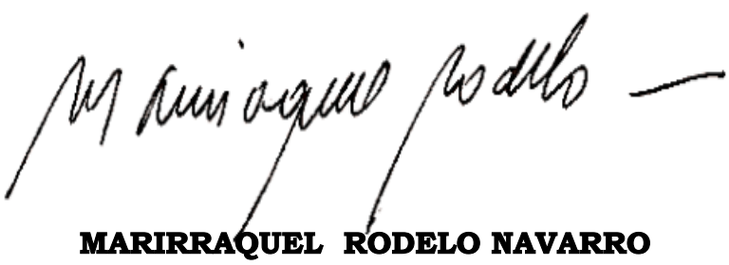
Firmado electrónicamente por:



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN



MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: BE439BE715E5E71727746A8019B2761D99F91E3549DE8BA3C1F0706609D42F90
Documento generado en 2024-12-11