



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación de sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.	66001-31-05-004-2022-00220-01
Demandante.	Alba Lucía Cuellar Moreno
Demandado.	Banco Davivienda S.A.
Juzgado de Origen.	Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar.	Estabilidad laboral reforzada – Terminación por mutuo acuerdo - transacción

Pereira, Risaralda, once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023)
Acta número 158 de 06-10-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación formulado por la demandante contra la sentencia proferida el 04 de mayo de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Alba Lucía Cuellar Moreno** contra **Banco Davivienda S.A.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Alba Lucía Cuellar Moreno pretende que se declare la existencia de un contrato a término indefinido desde el 02/10/2006 hasta el 18/03/2019, día en que fue despedida mediando una estabilidad laboral reforzada, en consecuencia pretende que se declare ineficaz el despido y se reintegre a la demandante al cargo que venía

desempeñando y por ello, se cancelen los salarios dejado de pagar, prestaciones sociales, vacaciones, indemnización por no consignación de cesantías, pago de aportes a la seguridad social en salud y pensiones, indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y los perjuicios morales como consecuencia del despido “indirecto”.

Como fundamento de dichas pretensiones argumentó que i) suscribió contrato a término indefinido con Davivienda S.A. el 02/10/2006 para desempeñarse como profesional I de cobranza sucursal Pereira; ii) el salario promedio era de \$4'689.949;

iii) El 18/03/2019 se entregó carta de despido sin justa causa; iv) para el día del despido la demandante presentaba episodios de estrés y de ansiedad por lo que hasta el 11/04/2019 se encontraba en tratamiento médico por psiquiatría; v) el 18/03/2019 se celebró transacción para dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, omitiendo el fuero de protección; vi) la demandante fue coaccionada para firmar el contrato de transacción.

Davivienda S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo y para el tal momento la demandante no tenía una estabilidad laboral reforzada al carecer de recomendación o restricción médica alguna que impidiera el desarrollo normal de sus funciones ni tampoco estaba incapacitada. Explicó que la terminación por mutuo acuerdo se realizó con una transacción de \$51'629.995 y que el cargo que desempeñaba la demandante fue suprimido en todo el país. Presentó como medios de defensa “validez mutuo acuerdo y transacción”, “prescripción”, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira negó la totalidad de las pretensiones y seguidamente declaró probada la excepción de “validez mutuo acuerdo y transacción”.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que en el evento de ahora se acreditó que el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo sin que se acreditara un vicio en el consentimiento de la demandante al suscribir dicho pacto; además en dicha terminación por mutuo acuerdo se realizó una transacción en la

que se hicieron concesiones mutuas, el empleador otorgó una bonificación a la demandante y se aceptó la supresión del cargo que ella desempeñaba.

Señaló que contrario a la acreditación de un vicio en el consentimiento se demostró, con el interrogatorio de parte, que la demandante no fue forzada y menos compelida a suscribir la transacción; además, concluyó que los padecimientos de ansiedad y estrés no implican por sí mismos un vicio en el consentimiento, pues bien podía la demandante negarse a firmar dicho escrito.

En consecuencia, concluyó que en tanto el vínculo no terminó por voluntad unilateral del empleador, entonces no había lugar a declarar la ineficacia de dicha determinación.

3. Del recurso de apelación

Inconforme con la decisión **la parte demandante** elevó recurso de alzada para lo cual reprochó que aunque no hubo coacción, sí existió un daño, puesto que para el día en que se suscribió la transacción la demandante tenía trastornos de ansiedad y después de haber estado incapacitada por 12 días, de ahí que para el día en que le presentan la carta de despido, aunque una persona esté bien psíquicamente la va a afectar, y como la demandante se negó a firmar la carta de despido, entonces el banco sacó una transacción respecto de la cual solo los abogados conocen sus efectos y consecuencias jurídicas, y por ello cuando le “*calientan*” el oído con una bonificación, realmente están terminando el contrato sin justa causa y le están pagando la indemnización que obliga la ley.

También argumentó que la demandante no leyó la transacción y por ello, no sabía sus consecuencias, pues no tuvo asesoría legal para la terminación del contrato ni estaba en condiciones psíquicas aptas para entender lo que iba a firmar, de ahí que era nula dicha transacción; patologías que a su vez daban cuenta que para el día de la terminación gozaba de una estabilidad laboral reforzada.

4. Alegatos

Únicamente se presentaron alegatos por parte de la demandada que coinciden con temas que serán abordados en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. Problemas jurídicos

Ninguna discusión se cierra sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, pues así fue alegado por el demandante, aceptado por la demandada al contestar el libelo genitor y declarado en primer grado sin reproche en este aspecto por los interesados.

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

- (i) ¿Los trastornos de ansiedad que padecía la demandante impedían manifestar su voluntad al acordar terminar el contrato de trabajo por mutuo acuerdo?
- (ii) En caso de respuesta positiva ¿la demandante fue despedida mediando una situación de estabilidad laboral reforzada?

2. Soluciones a los interrogantes planteados

2.1. Garantía a la estabilidad laboral del artículo 26 de la Ley 361 de 1997

La Ley 361 de 1997 consagra mecanismos obligatorios que garantizan la incorporación social de las personas en situación de discapacidad en los distintos lugares en donde actúan; como la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva situación de discapacidad sicológica, física o sensorial (C-458 de 2015).

Así, para el caso que nos ocupa, el artículo 26, relativo a la integración laboral, señala que una persona **en situación de discapacidad** no puede ser **despedida por razón de la misma**, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo; si esto se omite tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

Al punto es preciso hacer hincapié en que la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL1360-2018) clarificó la adecuada interpretación del

artículo 26 de la Ley 361/1997 para explicitar que se presume discriminatorio el despido de un trabajador en situación de discapacidad, **a menos que el empleador demuestre una causa real y objetiva para su finalización.**

Así, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia resaltó que está permitida la conclusión del pacto con un trabajador que se encuentre en situación de discapacidad, siempre y cuando se acredite una **causa objetiva** para terminar el contrato, presencia que descarta de contera la exigencia de solicitar un permiso para despedir al trabajador o terminar su contrato ante el inspector del trabajo, a menos que tal extinción tenga como antecedente un elemento discriminatorio.

Por último, frente a la solicitud de permiso que debe elevarse ante el inspector de trabajo, la Corte aclaró que de conformidad con la sentencia C-531 del 2000 el permiso ante el inspector laboral únicamente se requiere cuando la finalización del vínculo se soporta en la limitación padecida por el trabajador, **pues nadie está obligado a lo imposible o soportar cargas que superan sus facultades, o para el asunto de ahora, a dar continuidad a un vínculo laboral que no puede ser desempeñado por su trabajador**, en cuyo caso se requerirá *“la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador”* o correlativamente, la discapacidad de ninguna manera incidía en el adecuado desempeño del subordinado para la labor que fue contratado, pues el *“Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador”* (ibídem).

2.2. De la terminación del contrato

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; **mutuo consentimiento**, expiración del plazo fijo pactado, terminación de la obra o labor contratada y despido con justa causa.

Ahora bien, la Corte Suprema de Justicia al interpretar el mutuo consentimiento ha explicado que al operar tal eventualidad la garantía contenida en la Ley 361/1997 no es predicable a menos que se demuestre un vicio en el consentimiento – SL3945/2022 y SL3144/2021 -.

2.3. Contrato de transacción y sus efectos

El artículo 2469 del C.C. dispone que la transacción es un contrato a través del cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual, es por ello que en manera alguna podrá tener por transacción aquel acto a través del cual una parte renuncia a un derecho que no se disputa.

Ahora bien, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dado el alcance respectivo de este contrato en materia laboral para enseñar que en el mismo se pone fin a un litigio, pero luego de realizar **concesiones mutuas y recíprocas** entre los contrayentes, además de aplicar el citado artículo 2469 del C.C. por remisión del artículo “145 del C.P.L. y de la S.S.” (AL2004-2021).

Luego, explicó los requisitos indispensables que debe ostentar el acuerdo transaccional para que tenga efectos en materia laboral así, “*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 mutuas para las partes (CSJ AL607-2017), o no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador*”. (AL2004-2021).

Frente a los derechos inciertos y discutibles señaló que los mismos se revelan cuando “*se requiere de un análisis judicial para su declaratoria, toda vez que no hay plena certeza sobre la configuración de las condiciones o supuestos fácticos que causan la exigibilidad de lo implorado*” (ibidem).

Por último, retomando la codificación civil, de conformidad con el artículo 2483 la transacción produce efecto de cosa juzgada, a menos que se impetre ante la jurisdicción una declaración de nulidad o rescisión, ya sea por error en el objeto transigido – art. 2480 c.c.-, error en la persona – art. 2479 c.c.-, cuando se tranza un proceso judicial ya finalizado – art. 2478 c.c. – o cuando se realiza sobre un título nulo – art. 2477 c.c.- o por dolo o violencia – art. 2476 c.c. -.

Finalmente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que con independencia de que exista una afectación a la salud del trabajador, cuando el

contrato de trabajo termina por un mutuo acuerdo, “*no es posible considerar que se presentó un despido por razones de salud o discapacidad del trabajador y, en tal sentido, los jueces del trabajo no pueden llamar a surtir efectos a las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (...)*” SL735-2023.

2.4. Fundamento fáctico

Obra en el plenario contrato de trabajo suscrito entre las partes en contienda el 02/10/2006 (fl. 28 a 31, archivo 08, exp. Digital).

Luego, milita documento emitido el 18/03/2019 por Davivienda S.A. denominado “*cancelación contrato de trabajo sin justa causa*” (fl. 132, archivo 03, exp. Digital) firmado por la gerente del banco sucursal Pereira.

No obstante, seguidamente obra contrato de transacción (fl. 138, archivo 03, exp. Digital) suscrito por ambas partes el mismo día 18/03/2019, sin nota al margen y en la que acordaron:

1. Terminar el contrato por mutuo acuerdo a partir del 19/03/2019.
2. El banco le pagará a la trabajadora \$51'629.995 a título de bonificación por mera liberalidad. Dinero que incluye el valor correspondiente al pago de la seguridad social por 6 meses a partir de la terminación del contrato sobre un IBC de 2 SMLMV.
3. El banco otorgar a la trabajadora un “*programa de acompañamiento personal outplacement*”
4. Con dicho pacto acuerda transar cualquier derecho o discrepancia que pudiera corresponder a la trabajadora en razón al contrato a término indefinido que ataba a las partes y sus eventuales reclamaciones derivadas del pago de una indemnización por despido sin justa causa.
5. Que la bonificación sería pagada en conjunto con la liquidación definitiva de prestaciones sociales.
6. La trabajadora declaró la conformidad con dicho acuerdo.

Finalmente, milita la liquidación de prestaciones sociales realizada el 21/03/2019 en la que consta que a la demandante se le pagó un total de \$52'792.336 con firma de la trabajadora de recibido el 29/03/2019 pero con la nota al lado de su firma de “*terminación de contrato sin justa causa*”.

Del anterior documental se desprende que i) existe entre las partes en contienda un derecho litigioso pendiente de resolver, como es una pretendida indemnización por terminación de contrato sin justa causa mediante una estabilidad laboral reforzada, pues ninguna otra prueba se allegó al plenario que diera cuenta de que este conflicto ya se hubiera decidido por la jurisdicción en anterior oportunidad.

ii) El objeto negociado en el acta de transacción no corresponde a un derecho cierto e indiscutible, pues para su elucidación se requiere de un análisis judicial, pues no existe certeza plena de que en la humanidad de la demandante estuviera presente una situación de estabilidad laboral reforzada, pues para ello se requiere un análisis posterior, en este caso a cargo de la jurisdicción.

Al punto es preciso acotar que aun cuando en el plenario existe otro documento únicamente firmado por el banco en el que terminaba el contrato sin justa causa, lo cierto es ese mismo día se suscribió otro documento esta vez por ambos contrincantes que da cuenta de que la voluntad de ambos estaba dirigida a terminar el contrato por mutuo acuerdo, de ahí que fueron las mismas partes quienes transaron la modalidad de terminación del vínculo laboral, para cambiar un despido sin justa causa a una terminación por mutuo acuerdo.

Además, conforme a la jurisprudencia recién anotada el hecho de que la demandante alegara una estabilidad laboral reforzada, en manera alguna dicha situación impedía que se transara la modalidad de terminación, esto es, sin justa causa a mutuo acuerdo, pues es la manifestación de la voluntad de las partes y el cumplimiento de los requisitos de una transacción, son los que deben prevalecer con independencia de que exista una afectación a la salud del trabajador, de ahí que *“no es posible considerar que se presentó un despido por razones de salud o discapacidad del trabajador y, en tal sentido, los jueces del trabajo no pueden llamar a surtir efectos a las previsiones del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (...)”* SL735-2023.

iii) No se acreditó vicio en el consentimiento alguno ya fuera por error, fuerza o dolo en su realización; por lo que, dicho acto jurídico fue producto de la voluntad libre de la demandante de ahora.

Así, la demandante al absolver el interrogatorio de parte confesó que nadie la coaccionó a firmar la transacción, ni que fue inducida en error alguno para suscribir

el acta de transacción, pues por el contrario afirmó que su voluntad fue libre al firmar dicho documento, esto es, al transar la forma de terminación de su contrato de trabajo de despido sin justa causa a un mutuo acuerdo.

Concretamente la demandante explicó en su interrogatorio que el banco en un primer momento le entregó una carta de terminación sin justa causa y que quedó devastada con dicha decisión, pero que se negó a tal terminación, de ahí que seguidamente su jefe inmediata le explicó que terminarían por mutuo acuerdo y que el banco le daría a ella unas capacitaciones, el pago de seguridad social por unos meses y una bonificación, documento que ella firmó de manera libre y sin haber sido forzada por la demandada, pero seguidamente indicó que no tenía la conciencia física y mental para entender lo que estaba firmando.

Al punto es preciso acotar que aun cuando de la historia clínica se desprende que la demandante cuenta con un trastorno de ansiedad (fl. 59, archivo 03, exp. Digital); lo cierto es que, la presencia de tal patología no tiene ahora la virtualidad para enervar la voluntad de la trabajadora expresada en dicho acuerdo transaccional, pues aun cuando señala que no tenía conciencia mental para entender lo que firmó, lo cierto es que sí hizo hincapié en que tal suscripción no fue forzada u obligada y en cuanto al entendimiento de lo suscrito – inducción en error -, la misma demandante al absolver el interrogatorio pese a que insiste que no entendía, lo cierto es que describió exactamente las tres compensaciones que el banco le entregaría a ella, si firmaban el mutuo acuerdo, esto es, las capacitaciones, el pago de seguridad social y una suma de dinero adicional a su liquidación de prestaciones sociales, de ahí que por más que la demandante insista en que no entendía lo suscrito, lo cierto es que aquello plasmado en el documento coincide exactamente en las compensaciones que adujo en el interrogatorio fueron entregadas, de ahí que bien puede concluirse que las obligaciones del empleador eran claras y no requería ningún asesoramiento legal, pues son temas comprensibles así como sus consecuencias, máxime porque momentos antes de transar la finalización del vínculo, el empleador le puso en conocimiento que la relación laboral terminaría, de ahí que la aceptación de la transacción se hizo con pleno conocimiento de las compensaciones adicionales que le daría su empleador para morigerar su situación al quedar cesante.

Finalmente, tal como lo admitió la demandante en su interrogatorio, ante el conocimiento de la primer decisión del banco de despedirla sin justa causa, “quedó

devastada” que ahora aparece como un elemento indicativo de la magnitud de tal finalización y por ello, aparece comprensible que acordara terminar el vínculo con su empleador ya no por un despido sin justa causa, sino por mutuo acuerdo en el que además de recibir una compensación dineraria, alcanzaría otras prebendas como el pago de la seguridad social y el acompañamiento que ofreció el banco.

Ninguna otra prueba aportó la demandante para demostrar que su consentimiento fue viciado pues ninguno de los otros testigos presenciaron la negociación en la que se suscribió el mismo.

iv) El acto de acuerdo no fue abusivo o lesivo de los derechos de la trabajadora pues: i) su situación médica - ansiedad – en manera alguna le impedía comprender que pactaría con su empleadora la terminación del contrato por mutuo acuerdo, pues no acreditó que sufriera de alguna otra patología que la hiciera incapaz de tomar decisiones o nublara el entendimiento, ni que para el momento de la suscripción del pacto hubiese sufrido una crisis de ansiedad de una magnitud tal que impidiera la manifestación de su voluntad, máxime que se itera una presunta estabilidad laboral reforzada en manera alguna impide que las partes terminen el contrato por mutuo acuerdo como lo enseñó la jurisprudencia citada, y ii) no fue ni abusivo ni lesivo de sus derechos pues el contenido del documento era claro, pues pactaba terminar el contrato por mutuo acuerdo, y por ello, no puede concluirse que en él se indujo en error pues la expresión “mutuo acuerdo” no admite un entendimiento diferente a la voluntad libre de las partes de finalizar el vínculo sin atribuir culpa a alguno en tal finiquito, de ahí que ninguna excusa existe para que la demandante aduzca que debía consultar una terminación por mutuo acuerdo con un abogado, máxime que en el documento suscrito eran claras las ventajas y desventajas que sufriría.

Así, rememórese que pactaron como ventajas: a) recibir una suma de dinero; b) recibir el pago de seguridad social; c) recibir un programa de acompañamiento personal y como desventajas: a) la renuncia de la trabajadora a perseguir con posterioridad una indemnización por despido sin justa causa.

Cláusulas que carecen de oscuridad y por el contrario, eran fácilmente entendibles, se itera sin que un trastorno de ansiedad constituya un elemento incapacitante del consentimiento.

Entonces, en el pacto de terminación se realizaron concesiones mutuas y recíprocas, como fue por parte de la demandante exonerar a las demandadas de ahora de cualquier litigio con ocasión a los vínculos jurídicos que los ataron y por parte de la cooperativa el pago de un dinero igual a \$51'629.995. Valor en el que se incluyó el pago de la seguridad social por 6 meses, además de otorgarle un programa de acompañamiento personal.

En consecuencia, entre las partes en contienda existe un contrato de transacción que impedía la presentación de la demanda judicial de ahora, ante el efecto de cosa juzgada que permea dicho contrato; por lo que, se confirmará la decisión de primer grado, pero por otras razones.

Ahora bien, es preciso acotar que aun dejado de lado el efecto de cosa juzgada que ofrece la transacción suscrita, es preciso decir que en el evento de ahora era imperativo para la demandante acreditar que había sido despedida con el propósito de analizar su estado de salud para el día del finiquito laboral, y con ello advertir si se encontraba en una situación de salud que le impidiera realizar las labores para las que fue contratada y con ello, presumir que el despido se dio con ocasión a un padecimiento de salud que convierta el mismo en discriminatorio del trabajador con el efecto de reintegrarlo.

Se itera, el presupuesto indispensable para dar rienda suelta a una estabilidad laboral reforzada es que el trabajador haya sido despedido por su empleador, más no que haya medido una voluntad plural consentida para finalizar el contrato, pues es en este evento que resultaba ineludible acreditar que la voluntad de la trabajadora fue doblegada y por ende, lo consignado en la transacción que puso fin al contrato fue ajeno a su querer interno, que se itera aquí no ocurrió pues como se admitió en el interrogatorio de parte, nadie la coaccionó o forzó para que firmara dicho documento.

Dicho de otra forma, aunque se acreditó en el plenario que en un primer momento fue la voluntad unilateral del banco poner fin al vínculo laboral, lo cierto es que se acreditó que ese mismo día, las partes modificaron dicha decisión para concurrir en una misma voluntad, esto es, que el contrato terminaría por mutuo acuerdo, se itera se transó entre las partes la modalidad de terminación, que pasó de ser un despido sin justa causa a un mutuo acuerdo, sin que la demandante lograra acreditar que en este tránsito su voluntad fue doblegada y engañada.

Finalmente, de cara a los restantes argumentos de la demandante en su apelación es preciso acotar que la única vía para restar efectos a la transacción suscrita por la demandante era acreditar el citado vicio en el consentimiento que como se ha indicado, no se acreditó, de ahí que la presencia de un daño a la trabajadora ahora no es suficiente para enervar la voluntad plasmada en el acuerdo transaccional.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, la decisión revisada será confirmada, aunque por otras razones. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada al fracasar el recurso de apelación al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 04 de mayo de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Alba Lucía Cuellar Moreno** contra **Banco Davivienda S.A.**, pero por otras razones.

SEGUNDO: CONDENAR en costas procesales a la demandante y a favor de la demandada por lo expuesto.

Notifíquese y Cúmplase

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

ANA LUCIA CAICEDO CALDERON

Magistrada

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1be5919072622301dc25a9625e953ff8747d14a3f28ca974a99f0c570b74082c**

Documento generado en 10/10/2023 02:19:32 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>