



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Quinta de Decisión Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
(PERMISO PARA DESPEDIR).
RADICACIÓN: 11001 22 05 002 2019 00095 02
DEMANDANTE: BANCO ITAU CORPBANCA COLOMBIA S.A.
DEMANDADO: CESAR AUGUSTO CASQUETE VARGAS.

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de abril de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 15 de diciembre de 2020.

I. ANTECEDENTES

El Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A., por intermedio de apoderado instauró demanda de fuero sindical contra Cesar Augusto Casquete Vargas, para que a través del trámite de un proceso especial, el juez laboral proceda a levantar el fuero sindical del trabajador y se autorice la terminación de su contrato de trabajo.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que el trabajador demandado suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 10 de julio de 2000, desempeña el cargo de Jefe de Optirent y Leasing, asimismo, que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva de la Seccional Bogotá de la Organización Sindical Asociación de Trabajadores del Sector Financiero ASOTRAFIN y hace parte de la Organización Sindical SINTRASANTANDER, no obstante, no se deriva garantía foral de ella. Refirió que la Convención Colectiva vigente en la empresa es la suscrita con la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB 1991-1993.

Relató que el 14 de septiembre de 2018 recibió denuncia por el canal de ética de supuestos hechos que originan conflicto de intereses entre proveedores del Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. y el señor Cesar Augusto Casquete Vargas. Fue así, como desde el 14 de septiembre hasta el 13 de noviembre de 2018 se adelantó la investigación en relación con los hechos, por lo que el 13 de noviembre de 2018 se individualizó la conducta infractora por parte del trabajador, concerniente en el conflicto de intereses por parte de él, su grupo familiar, las empresas Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S., así como Asegestión S.A.S.

Adujo que el accionado era el responsable de realizar las autorizaciones de pagos a los servicios prestados por proveedores del banco de acuerdo a la asignación del usuario CC330038. Señaló que Diana Stella Briceño Hernández es cónyuge del demandado y socia de la empresa Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S. Asimismo, Alexander Guerrero Vergel, esposo de la hermana de Diana Briceño, también figura como socio de la empresa en cita. Indicó que la investigación permitió concluir que María Paula Hiltl Gómez, actual representante de la empresa Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S. sostiene una relación sentimental con el hijo del trabajador demandado.

Narró que la empresa Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S. actuó como proveedor del Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A.S. para la realización de trámites propios de la operación de leasing entre enero de 2016 y mayo de 2018, por lo que registró pagos por \$1.233,3 millones de pesos. Advirtió que a partir del mes de abril de 2018 se iniciaron pagos a la empresa Asegestión S.A.S., la cual posee la misma dirección de notificación que la empresa Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S., además es representada por María Paula Hiltl Gómez. Refirió que se ejecutaron pagos de abril a octubre de 2018 en favor de la empresa por valor de \$283 millones de pesos.

Finalmente, arguyó que se adelantó el proceso disciplinario contra el encartado con el respeto del debido proceso, por lo que el 20 de diciembre de 2018 se comunicó al señor Cesar Casquete la decisión de terminar el contrato de trabajo y, por consiguiente, el inicio del proceso especial para el levantamiento del fuero sindical.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante providencia de 25 de febrero de 2019 se admitió la demanda y se ordenó notificar a Cesar Augusto Casquete y a la Asociación de Trabajadores del Sector Financiero - Asotrafín. Luego, a través de auto del 11 de agosto de 2020 se vinculó al Sindicato de Trabajadores del Grupo Santander y del Sector Financiero – Sintrasantander.

Posteriormente, en proveído de 26 de agosto de 2020 (f.º 405-409) fijó el 8 de septiembre de 2020 para celebrar la audiencia establecida en el artículo 114 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, fecha en la que la parte demandante procedió a reformar la demanda, con el fin de adicionar los hechos relativos a que el demandado dejó de ostentar la garantía de fuero sindical de Asotrafín desde febrero de 2019, cuando se modificó la junta directiva de esa organización sindical; igualmente, que para la fecha de los hechos, el proceso disciplinario y la terminación del contrato de trabajo del señor Casquete no ostentaba fuero sindical por parte de Sintrasantander. Por ello, las llamadas a juicios procedieron a contestar la demanda en los siguientes términos.

El convocado Sindicato de Trabajadores del Grupo Santander y del Sector Financiero - Sintrasantander, al contestar la demanda se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó que el 10 de julio de 2000 el trabajador suscribió contrato de trabajo con la empresa Leasing de Crédito S.A., hoy Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A., y que el señor Cesar Casquete desempeña el cargo de Jefe de Optirent y Leasing. Aceptó que el 20 de noviembre de 2018 se citó a diligencia de descargos, la cual se adelantó el 23 de noviembre de la misma anualidad y que el 20 de diciembre de 2018 se remitió comunicación de terminación de contrato de trabajo con justa causa.

Anotó que la sociedad absorbente CORPBANCA decidió conservar ambas marcas, CORPBANCA y HELM, por lo que continuó operando de esta manera en el mercado hasta la fusión con ITAÚ, materializada hasta el año 2016. Adujo que, con la fusión definitiva, nunca se publicó una unificación de normativas, reglamentos y/o disposiciones legales internas. Insiste, en el no cumplimiento con el término previsto en el artículo 118 A

del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por cuanto no se interrumpió la prescripción con la presentación de la demanda de conformidad con el artículo 94 del Código General del Proceso y tampoco se cumplió con el parágrafo 1º del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993. En su defensa, propuso la excepción de prescripción.

Por su parte, Cesar Augusto Casquete Vargas al contestar la demanda rechazó las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó que el 10 de julio de 2000 suscribió contrato de trabajo con la empresa Leasing de Crédito S.A., hoy Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A., que desempeña el cargo de Jefe de Optirent y Leasing y la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993 es la aplicable. Del mismo modo, aceptó que la señora Diana Stella Briceño Hernández es su cónyuge y que el 20 de noviembre de 2018 se citó a diligencia de descargos, la cual se adelantó el 23 de noviembre de la misma anualidad y que el 20 de diciembre de 2018 se remitió comunicación de terminación de contrato de trabajo con justa causa.

Refirió que de conformidad con el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se configuró la prescripción, pues el accionante dejó transcurrir los dos meses con los que contaba para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical como quiera que tenía conocimiento del hecho desde el 14 de septiembre de 2018 y la demanda se radicó el 19 de febrero de 2019. Preciso que no se cumplió con los términos previsto en el parágrafo 1º del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993.

Arguyó que, al efectuar la sustitución patronal, la demandante no le informó las normas del reglamento interno de trabajo de la nueva entidad, ni los documentos denominados “*Código de Conducta en General*”, “*Código de Conducta General*” y “*política de ética vigente desde 2017 y las directrices complementarias – conflicto de interés*”. En su defensa, propuso las excepciones de prescripción y buena fe.

Finalmente, la convocada Asociación de Trabajadores del Sector Financiero – Asotrafín guardó silencio.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito mediante sentencia de 15 de diciembre de 2020, negó el levantamiento de la garantía foral del demandado Cesar Augusto Casquete Vargas y, por consiguiente, declaró probada la excepción de prescripción.

Como fundamento de su decisión, señaló que el trabajador figura como presidente de la Junta Directiva de la Asociación Sindical Santander Seccional Bogotá, por lo que se evidencia su condición de aforado a dicha organización sindical conforme con lo dispuesto en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo. Luego de realizar un marco jurisprudencial y legal respecto al levantamiento de fuero sindical, así como de las justas causas para dar por terminado un contrato de trabajo, concluyó la veracidad de los supuestos fácticos enunciados por la promotora de la litis, como quiera que se estableció que la señora Diana Briceño es la esposa del demandado, además que en el año 2012 a 2018 la empresa Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S. de la cual era socia la esposa del demandado, tuvo un contrato de prestación de servicios con el banco Helm, Corbanca e Itau, por lo que existen pagos aproximadamente por el valor de \$1.300.000.000.

Aunado a ello, logró determinar que para el año 2018 estaba presente una composición accionaria distinta, cuya accionista ya no es la señora Diana, sino el esposo de la hermana de la esposa del demandado. Que a partir de abril de 2018 esta empresa hace pago de nóminas a la señora Diana quien aparece ya como empleada de la misma. En igual sentido, precisó que entre abril a octubre de 2018 cesaron los pagos para BH Consultores y luego empezaron a hacerse los pagos en la empresa AC Gestión S.A.S., cuyo representante legal es María Paula Hilt, quien había sido representante legal de BH Consultores en el año 2012 a 2018. Por ello, entre abril y octubre de 2018 se hacen pagos a AC Gestión por valor de \$283.000.000.

De otro lado, narró que si bien el demandado no era quien realizaba el pago a esas empresas, era quien elegía los proveedores, participaba en su aprobación y visto bueno de las facturas, que los proveedores en el

banco tienen un nivel de aprobación por parte del gerente y del vicepresidente, pero que son los conocedores del proceso quienes utilizan los proveedores. Por consiguiente, argumentó que el señor Cesar Augusto Casquete Vargas presentó un conflicto de interés en el que se hizo su incursión como jefe de Optired y leasing, toda vez que en sus declaraciones y las fechas antes referidas se pudo establecer que su cónyuge - Diana Estela Briceño Hernández - registraba como socio en un 50% de la participación accionaria de la sociedad BH Auditores y Consultores Pava S.A.S. en el año 2012. Además, se encuentra acreditado que con la sociedad AC Gestión S.A.S. se hallaban relacionados entre sí, toda vez que registraban la misma dirección comercial y como representante legal la señora María Paula Hilt Torres, aunado a que se acredita que ambas sociedades tienen como actividad principal las acciones combinadas de servicios administrativos de oficina y que eran proveedores del banco demandante, acreditándose también que su proceso de selección participaba el señor Casquete Vargas.

En ese sentido, advirtió que a pesar que el demandado no era el único en dicho proceso de selección de proveedores, pues también intervenía el gerente de la línea y el vicepresidente, lo cierto es que conforme lo previenen los manuales generales NG1044, código de conducta general y NG1050 política de ética que rigen en la entidad demandante, el trabajador tenía el deber y obligación de manifestar el conflicto de interés que se le presentaba con la empresa BH Auditores y Consultores Pava S.A.S. Precisó que si bien el demandado arguye que no tenía conocimiento del Reglamento Interno de Trabajo, ni los manuales que rigen la entidad como lo es el Código de Conducta General y la Política de Ética, se verifica que el banco cuenta con un portal que es la intranet, en la cual se encuentra publicado el Reglamento Interno de Trabajo y los manuales que rigen la organización.

Fue así, como concluyó que el demandado trasgredió el artículo 4.2.3 del manual general NG1044 Código de Conducta General, la Política de Ética, el literal h del artículo 70 numeral 2, artículo 6 y artículo 81, numerales 3, 4, 7 del artículo 82 y numeral 6 del artículo 95 del Reglamento Interno de Trabajo, lo cual configura una falta gravísima, motivo por el cual es evidente la procedencia del levantamiento de la

garantía de fuero sindical del que es beneficiario el trabajador Cesar Augusto Casquete Vargas.

No obstante, al abordar la prescripción trajo a colación el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así como el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, para determinar que la demandante contaba con 20 días desde la fecha de conocimiento del hecho para adelantar el proceso disciplinario. Por consiguiente, advirtió que el Banco tuvo conocimiento de lo sucedido el 14 de septiembre de 2018 y el informe confidencial de investigación concluyó el 13 de noviembre de 2018, es decir, más de 20 días, y al haberse radicado la demanda el 19 de febrero de 2019, transcurrieron más de dos meses. Por ello, aseguró que la prescripción se contabiliza desde el 14 de septiembre de 2018, data de radicación de la denuncia, lo que conlleva a la prescripción de la acción.

IV. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la demandante Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. interpuso recurso de apelación con el fin de revocar la sentencia de primera instancia y, en su lugar, ordenar el levantamiento del fuero sindical. Como argumento señaló que el *a quo* interpretó erróneamente el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo, así como el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, dado que tales preceptos aluden a sanciones disciplinarias y no de la terminación del contrato, por lo que el Banco Itaú si cumplió con la norma convencional y con el artículo 88 del reglamento. De igual forma, que se trata de faltas, y no hechos, por lo que no es lo mismo recibir una denuncia el 14 de septiembre del 2018 con relación a unas situaciones fácticas que podrían ser ciertos o no, con relación a un funcionario del banco que podría o no estar involucrado sobre estos, y otra cosa muy distinta, es determinar circunstancias de modo, tiempo, lugar respecto a estos hechos que podrían ser constitutivos de una falta.

Narró que cuando el artículo convencional hace referencia a la falta, alude es al momento en que se individualiza la conducta y se puede asociar a este hecho a la infracción de una norma o una disposición reglamentaria de la falta, entendida como la infracción a una disposición

normativa, lo cual solo se da a través del informe de Vicepresidencia que fue puesto en conocimiento del Banco del 13 de noviembre de 2018, data a partir de la cual se activan los términos convencionales. De lo contrario, sería violatorio del debido proceso e incluso del derecho de defensa, activar un proceso disciplinario con base en conjeturas que no han sido investigadas ni determinadas. Finalmente, trajo a colación la sentencia del 31 de agosto de 2020 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá en el proceso de radicación 2017 - 258, con ponencia del Dr. Luis Agustín Vega Carvajal, en donde se analizó una cláusula convencional con similares supuestos de hecho.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que corresponde dilucidar si operó el fenómeno de prescripción en el caso concreto, y en caso negativo, verificar si se configura la causal invocada por la parte demandante para proceder al levantamiento de la garantía foral del trabajador demandado.

1. De la prescripción

El sistema jurídico colombiano prevé la institución de prescripción como un modo de extinguir los *“derechos u obligaciones, como resultado de su no reclamación, alegación o defensa durante el tiempo determinado por la ley, por cualquier razón subjetiva que motive la inacción de su titular”*¹. Conforme a ello, es dable entender que esta figura materializa el principio constitucional a la seguridad jurídica, al impedir una indefinición latente y prolongada de los problemas jurídicos surgidos de hechos jurídicos relevantes, como aquellos que pueden derivarse de la relación entre trabajadores y empleadores, o los afiliados y las entidades que integran el sistema de la seguridad social. Por tal razón, el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral resulta válido, además, porque responde a la necesidad de implementar un orden justo y pacífico.

¹ Sentencia C-091 de 2018 Corte Constitucional.

En tal virtud, al juez del trabajo le corresponde verificar la fecha de causación de cada acreencia o derecho y, por consiguiente, la data en la que puede ser reclamada conforme con la ley o el acto que la contemple, a efectos de aplicar la excepción de prescripción en cada caso.

En el caso analizado, el *a quo* en aplicación del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, concluyó que el **conocimiento de la falta** por parte del empleador ocurrió el 14 de septiembre de 2018 con la denuncia radicada ante la empresa demandante, por lo que transcurrieron más de 20 días hasta el 13 de noviembre de 2018, data en que se emitió el informe de investigación, por consiguiente, se configuró la prescripción.

Al respecto, consagra conjuntamente el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno, lo siguiente:

“(...) cuando un trabajador sindicalizado incurra en violación de alguna disposición reglamentaria, el banco dará aviso al empleado y a la ACEB o a la Unión Nacional de Empleados Bancarios, dependiendo a la organización que este afiliado el trabajador inculpada, con las pruebas que sustenten los hechos, antes de la audiencia a fin de que puedan presentarse los descargos respectivos con la debida documentación antes de tomar una decisión correspondiente. Después de presentados los descargos o si no se presenta, el trabajador o representantes de la ACEB o UNEB, si fuera el caso el banco decidirá la procedencia o no de la sanción reglamentaria o la rebaja de ella, lo cual dará aviso escrito al trabajador y al sindicato, sin perjuicio de que se puedan presentar las apelaciones reglamentarias por parte del trabajador o de este, conjuntamente con la SEB o la UNEB. Si la sanción consiste en la suspensión del trabajo para el empleado, los días que señale se entenderán calendario y solamente se perderá la remuneración correspondiente al tiempo que dure la suspensión.

*Parágrafo Primero, **La falta prescribirá 20 días después de que el banco haya tenido conocimiento de ella, siempre que el primer aviso a que se refiere este artículo, no se haya dado dentro de los 20 días previstos.***

Una vez surtido el tramite anterior, y si la falta mereciere sanción, esta deberá empezar a ejecutarse dentro de los 30 días siguientes, so pena de que prescriba definitivamente.” (Negritas fuera de texto original).

De lo expuesto, al centrar la discusión el apelante en lo que se debe entender por “falta” según el parágrafo 1º, para con ello, establecer realmente la fecha a partir de la cual se debe contar los términos

establecidos en la cláusula convencional y de reglamento interno, resulta necesario acudir a la etimología y definición de dicha palabra a fin de determinar su alcance en los citados preceptos. Al respecto, según la Asociación de Academias de la Lengua Española – Real Academia Española, dicha palabra en el contexto que pretende el texto corresponde a la “1. *carencia o privación de algo*, 2. *quebrantamiento de una obligación*, 13. *infracción voluntaria o culposa de una norma, que puede ser castigada bien penal o administrativamente, bien por el empresario en las relaciones laborales*”.

En ese horizonte, contrario a lo esbozado por el *a quo*, la denuncia radicada el 14 de septiembre de 2018 no cristaliza la materialización automática de una falta, pues el hecho de denuncia conlleva necesariamente la indagación y determinación de los hechos que allí se mencionan, incluso la individualización de los actores inmersos en las presuntas conductas que se endilgan con el fin de constatar la infracción y su autor. Tan es así, que en el caso concreto del análisis de la denuncia se alude a múltiples nombres de personas naturales y jurídicas, así como circunstancias de hecho, que requieren la corroboración a través de una investigación para determinar cada uno de esos aspectos. (f.º. 234 y 235).

En ese mismo sentido, entender que la denuncia conlleva la comisión de una falta, ello implica el quebrantamiento del debido proceso y presunción de inocencia de los trabajadores, pues bastaría a los empleadores la radicación de una denuncia sobre determinado trabajador para inmediatamente terminar el contrato de trabajo con justa causa, lo cual evidentemente va en contravía de aquellas garantías constitucionalmente protegidas en el artículo 29 Constitución Nacional.

Por tal motivo, para la determinación de una falta en el marco de las relaciones laborales resulta imperativo un despliegue investigativo e indagatorio, tal cual como ocurrió en el presente caso, en donde una vez recibida la denuncia el día 14 de septiembre de 2018 sobre los presuntos hechos que se le endilgan al demandado, se inició la investigación que culminó con el informe confidencial del 13 de noviembre de 2018, a través del cual se pudo constatar la veracidad de los hechos y la individualización

de las personas naturales y jurídicas involucradas y, por ende, la configuración de una falta (f.º. 218 a 227).

Se insiste que es solo con el informe que se logra determinar el autor y las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos, pues solo así se podrá concluir la violación o no de un precepto legal que contiene normas de conducta del trabajador. Nótese como de manera clara las normas objeto de estudio parte del supuesto de la infracción a un código de comportamiento para activar los traslados y términos allí establecidos al señalar que “*cuando un trabajador sindicalizado **incurra en violación de alguna disposición reglamentaria***”. Es decir, que la denuncia solo constituye la noticia de la eventual comisión de una falta por parte de un empleado que conlleva una sanción.

Bajo ese panorama, los 20 días para iniciar el trámite de citación a descargos de que trata el artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, deben computarse desde el 13 de noviembre de 2018, pues únicamente a partir de esta fecha la empresa demandante tuvo conocimiento de la configuración de la falta y, por consiguiente, al haberse citado a descargos el 20 de noviembre de 2018 y realizarse la diligencia de descargos el 23 de noviembre de 2018, se evidencia que el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. cumplió a cabalidad las normas convencionales y reglamentarias, pues el primer aviso de la falta al trabajador Cesar Casquete y a la Organización Sindical, ocurrió el 20 de noviembre de 2018, esto es, dentro de los 20 días que requiere el parágrafo primero de los citados preceptos, por lo que no se desbordaron los tiempos previstos para la toma de la decisión de dar por terminada el contrato de trabajo.

En armonía con lo expuesto, tampoco le asiste razón al juzgador de primera instancia, cuando dio por configurada la prescripción de 2 meses de que trata el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, al iniciar su contabilización a partir del 14 de septiembre de 2018, momento de radicación de la denuncia, pues con ello desconoce el agotamiento del procedimiento convencional y reglamentario previamente establecido por las partes para dar por terminado el contrato de trabajo. Se precisa que este procedimiento fue el acogido por los

contratantes, pues de no haber sido así el demandado no hubiera alegado el incumplimiento de los términos previstos en dicha cláusula en búsqueda de una absolución y el empleador no tuviera la necesidad de agotar ese trámite.

En efecto, el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, señala que el fenómeno prescriptivo de la acción por fuero sindical para el empleador es de 2 meses contados a partir de **i)** la fecha en que tuvo conocimiento del hecho o **ii)** desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario. Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia STL17304 de 2019, puntualizó:

*“(...) sobre el proceso de levantamiento de fuero sindical, de lo que la accionada al analizar las pruebas allegadas al proceso, concluyó revocar la sentencia apelada, declarar no probada la excepción de prescripción propuesta por el accionante, y acceder al levantamiento del fuero, hermenéutica que no puede ser tildada como irregular ni caprichosa, máxime cuando estudió la prescripción aplicando el antecedente de esta Sala, en la que se determinó que el término de prescripción se empieza a contar «(...) desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa **o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario** (...)».* (Negrillas fuera de texto original).

En esa línea de pensamiento, con el fin de establecer o descartar el fenómeno prescriptivo tratándose de demandas tendientes a obtener el permiso para despedir a un trabajador con fuero sindical, es necesario verificar la existencia de un procedimiento previo establecido por las partes, ya sea en la convención colectiva de trabajo, en el reglamento respectivo o cualquier otro instrumento, pues cuando el empleador decide acoger dicho trámite, el juzgador no puede desconocerlo, como quiera que ello implica la vulneración al debido proceso, al ser este un mecanismo que materializa la defensa del trabajador, así como la determinación o veracidad de las presuntas faltas cometidas. En otras palabras, si bien la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, a efectos del cómputo de prescripción en materia de fuero sindical, se debe verificar el adelantamiento del procedimiento convencional o reglamentario, con el fin de determinar término respectivo.

Sobre el particular, la H. Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia STL 8970 de 2019 rememoró las sentencias STL 13 marzo de

2013, rad. 31748, STL de 18 marzo 2013, rad. 31746 y STL4978-2019, en las que analizó la prescripción del levantamiento del fuero sindical cuando se adelanta un trámite disciplinario, con el fin de determinar la fecha de conocimiento de los hechos. Allí reseñó que:

“Por su parte, el artículo 408 del C.S.T dispone que “el juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo,, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa” de allí que se imponga al empleador una carga rígida al proponer la demanda, en tanto si el juzgador no advierte que la causal de retiro es justificada procede a su reinstalación, con las consecuencias jurídicas que ello acarrea, y es justamente por ese motivo que el artículo 118 A del C.P.T. y S.S., establece que el término prescriptivo de 2 meses, en el caso del empleador, debe contabilizarse desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario, que es una prerrogativa adicional.

Cuando el empleador, acoge ese mecanismo, de acuerdo con lo establecido por el reglamento, no puede desconocerlo el juzgador, pues ello en verdad constituye un desafuero normativo, que violenta el debido proceso y desequilibra las relaciones del trabajo, en atención a que se otorgan mayores posibilidades al trabajador para defenderse y determinar si en verdad se cometió alguna de las faltas para terminar el contrato de trabajo, defensa que igualmente se acrecienta en tanto dentro del proceso de levantamiento de fuero sindical puede ejercer todas las facultades que como parte judicial se le confieren, garantizándosele así un mayor campo de acción para controvertir las pretensiones y aspiraciones de su empleador.

De otro lado, no puede olvidarse que un reglamento interno de trabajo tiene fuerza normativa, pues el artículo 107 del Código Sustantivo del Trabajo paladinamente establece que sus disposiciones hacen parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de la empresa, salvo estipulación en contrario, que solamente puede ser más favorable al trabajador. Y si ello es así, mal podría restársele esa fuerza normativa con el argumento de que el artículo 188A se refiere únicamente a los procedimientos establecidos en convenciones colectivas de trabajo, cuyas cláusulas normativas, valga la pena recordarlo, también hacen parte del contrato individual de trabajo de cada asalariado que de ellas se benefician.”

Fue así, como en la citada sentencia concluyó:

“De suerte que, al aplicar el operador judicial la prescripción desde la fecha en que la sociedad FL Colombia S.A.S., tuvo conocimiento de la justa causa invocada para solicitar el levantamiento del fuero sindical, que para el caso del demandado Jesús de la Hoz Martínez, lo fue el 21 de marzo de 2017, momento en que se elaboró el informe de auditoría, sin tener en cuenta que se encontraba acreditada la existencia de un proceso disciplinario en el Reglamento Interno de Trabajo y en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa y el sindicato SINTRATERRESTRE, se incurrió en la vulneración al debido proceso, tal como se expuso en precedencia.”

Bajo este panorama, necesario es realizar un orden cronológico de los aspectos que se debaten en el presente asunto, con el fin de verificar la

configuración de la prescripción atendiendo el marco normativo y jurisprudencial esbozado. Veamos:

1. 14 de septiembre de 2018: Recepción de la denuncia por parte del Banco Itaú.
2. 13 de noviembre de 2018: Informe confidencial sobre las conductas endilgadas al trabajador demandado.
3. 20 de noviembre de 2018: citación a descargos para el señor Cesar Casquete y la Organización Sindical.
4. 23 de noviembre de 2018: Diligencia de descargos por parte del señor Cesar Casquete y la Organización Sindical.
5. 20 de diciembre de 2018: Misiva de terminación del contrato de trabajo al señor Cesar Casquete.
6. 27 de diciembre de 2018: Recurso de apelación por parte del demandado Cesar Casquete contra la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.
7. 8 de febrero de 2019: Resolución por parte del Banco Itaú al recurso de apelación, en consecuencia, se confirmó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.
8. 19 de febrero de 2019: Radicación de la demanda ante la oficina de reparto.

En ese contexto, queda claro para el Tribunal que la fecha de conocimiento del hecho que generó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo ocurrió el 13 de noviembre de 2018 a través del informe confidencial de la Vicepresidencia, no obstante, al haberse adelantado el proceso disciplinario del artículo 18 de la Convención Colectiva 1991-1993 y artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, dicho trámite finalizó con la carta de terminación del contrato de trabajo del 20 de diciembre de 2019, a través del cual se esgrimieron las justas causas y conductas que dieron origen a dicha terminación, por lo que a partir de esta data es que se agotó en su totalidad el procedimiento convencional y reglamentario y, por consiguiente, el inicio del cómputo de la prescripción. Por ello, como quiera que la demanda se radicó el 19 de febrero de 2019, esta se interpuso dentro de los 2 meses que contempla el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que no operó la prescripción.

2. De la justa causa para el levantamiento de la garantía foral

Conforme el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, son justas causas para autorizar el despido, las siguientes:

“ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.” (Negrillas fuera de texto original).

Así las cosas, si se presenta alguna de las hipótesis establecidas en el anterior precepto, se configura una justa causa para que el juez laboral autorice el despido del trabajador aforado.

En ese orden, y a efectos de determinar si es procedente levantar la garantía foral del trabajador Cesar Augusto Casquete, nos remitimos a la misiva de terminación que consagra las causales y motivos endilgados al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo (f.º 279 y 280). En el referido documento se indica:

“(…) se demostró la existencia de un conflicto de intereses entre usted y su grupo familiar y las empresas Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S. y Asesgestión S.A.S., en tanto que se evidenció la participación de su grupo familiar en la constitución de las empresas referidas que prestan servicios al Banco en el área de Leasing de la cual usted es el responsable en ejercicio de su cargo de jefe y quien realiza las autorizaciones de pagos de los servicios prestados por dichos proveedores al Banco.

Teniendo en cuenta lo anterior, se concluye que para el año 2012 registran como socios de la empresa Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S., DIANA STELLA BRICEÑO HERNÁNDEZ y EMIRO BENJAMIN HUMANES PETRO, composición accionaria posteriormente modificada en el año 2018 por ALEXANDER GUERRERO VERJEL y LEYDI SUREY SILVA AMBITO. En cuanto a la señora DIANA STELLA BRICEÑO HERNÁNDEZ, se pudo establecer que registra como su cónyuge, es decir, se relaciona con usted en el primer grado de afinidad.

(…)

Además se pudo evidenciar en cuanto la empresa Bh Auditores y Consultores Faba S.A.S. que actuó como proveedor del Banco para la realización de trámites propios de la operación de leasing de la cual usted es responsable en su cargo de Jefe entre enero de 2016 y mayo de 2018, registrando pagos por \$1.233,3 millones de pesos (promedio mensual de \$42.5 millones de pesos). Adicionalmente se determinó que el Banco realizó

los siguientes pagos autorizados por usted a la mencionada empresa así: a) año 2015 \$208.5 millones, b) año 2016 \$233.7 millones, c) año 2017 346.4 millones y año 2018 hasta el mes de abril \$88.3 millones.

Del análisis realizado, se evidenció que las salidas de recursos del cliente BH auditores y Consultores S.A.S, se observó el pago de transferencia bajo el concepto de constitución de nómina a la señora Diana Estela Briceño Hernández, quien es su cónyuge y figura como accionista de la compañía del año 2012, según formulario de vinculación diligenciado el 14 de junio del año 2012.

En cuanto a Asesgestión S.A.S: de conformidad con el formato de registro de proveedores FT1224 la mencionada empresa se encuentra inscrita como proveedor del banco bajo el número 13965 con fecha de diligenciamiento 3 de septiembre de 2018.

Una vez observado el registro en cámara y comercio el formulario de vinculación de proveedores, la dirección de notificación de la empresa ASESGESTION S.A.S. coincide para la señalada para la empresa BH Auditores y Consultores S.A.S., esto es calle 17 # 8-35 oficina 201-202, en esa misma dirección debe señalarse como representante legal a la señora María Paula Gil Gómez, sumado a que la actividad principal de ASESGESTION S.A.S. coincide plenamente con la de BH Auditores y Consultores S.A.S., esto es actividades combinadas de servicios administrativos de oficina.

Resulta pertinente señalar que el banco Itau ha realizado pagos por valor de \$283.000.000 (promedio mensual 40.4 millones) desde abril de 2018 hasta octubre del mismo año, en otras palabras una vez cesan los pagos a BH Auditores y Consultores S.A.S. comienza seguidamente a pagarse a ASESGESTIONES S.A.S.

(...)

Los hechos anteriormente mencionados demuestran que usted no cumplió con las normas contempladas en el artículo 4.2 del Código de Conducta General y sus modificaciones consagradas en el MG 1044 numeral 4.2.5 del código de conducta general numeral 3.2.4, la política de ética vigente desde 2017 y la directrices complementarias – conflicto de intereses y a su vez constituyen una falta gravísima de acuerdo con lo establecido por el reglamento interno de trabajo artículo 70 literales a),e),f) y h), artículo 81, numerales 1), 2), 5) 6), 15), 16) y 17), artículo 82 numerales 2), 4) y 7), artículo 85 numeral 13), artículo 95 numerales 5), 6) y 11) y el Código Sustantivo de Trabajo, artículo 58 numerales 1), 4) y 5), artículo 62 literal a) numerales 2), 5) y 6). Igualmente constituyen una falta a los procedimientos establecidos dentro de las funciones propias y tareas a su cargo, para el cumplimiento a los procesos, normas, políticas y controles internos definidos para el desarrollo propio de su función. Especialmente, las contempladas en el artículo 4.2 del código de conducta general y sus modificaciones consagradas el en GM 1044 numerales 4.2.5. En del código de conducta general numerales 3.2.4, la política ética vigente y las directrices complementarias – conflicto de interés. (...)

Conforme a lo expuesto, las causales invocadas para el despido radican en situaciones de conflicto de intereses en la selección de las empresas Asesgestion S.A.S. y BH Auditores y Consultores S.A.S. como proveedores de la demandante Banco Corpbanca Itaú S.A., así como en el

pago de sus servicios y contratación, a raíz del presunto parentesco del trabajador demandado con sus socios y representantes legales.

En ese sentido, el reglamento interno de trabajo del Banco Corpbanca Itaú S.A.S. que obra de folio n.º. 142 a 184, aplicable a Cesar Augusto Casquete, establece en su artículo 70 que los trabajadores tienen el deber general de: *“a) dar estricto cumplimiento al presente reglamento de trabajo y a las prescripciones especiales como en su contrato individual de trabajo, e) guardar buena conducta en todo sentido y prestarle colaboración en el orden o disciplina general de la empresa, f) ejecutar con honradez, con voluntad y de la mejor manera posible los trabajos que se le confieren, h) ser verídico en todo caso.”*

A su turno, el artículo 81 del mencionado Reglamento Interno de Trabajo, en sus numerales 1º, 2º, 5º, 6º, 15º, 16º y 17º señalan las obligaciones especiales del trabajador así:

*“1) prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente,
2) ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo, observar los preceptos de los reglamentos, manuales, circulares, etc. De la empresa. Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que denota el particular y en parte representante la empresa, los empleados que hagan sus veces según el orden jerárquico establecido, observando la mejor disposición en el cumplimiento de su trabajo,
5) guardar rigurosamente la moral en sus relaciones con sus superiores y compañeros,
6) comunicar oportunamente a su respectivo superiores observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a favor de los intereses de la empresa o de su personal,
15) usar las máquinas, herramientas, útiles y elementos solo en beneficio de la empresa, así como dar aviso inmediato del daño efectuado en ellos, 16) someterse a todos los medios de control que establezca la empresa,
17) observar estrictamente el conducto regular señalado en este reglamento para todos los asuntos o reclamos que se deben con sus relaciones con la empresa.”*

Asimismo, el artículo 82 numerales 3º, 4º y 7º prevé las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, especialmente para los directores, gerentes y jefes de área las siguientes, entre las que se encuentran:

*“ 3) aplicar las políticas, los reglamentos, las normas y procedimientos de la empresa,
4) informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que pueda surgir en el trabajo,
7) dar ejemplo a sus subalternos.”*

De igual forma, el artículo 95 numerales 5º, 6º y 11º del reglamento interno dispone las causales para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte de la empresa. Al respecto, refiere:

“5) todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o donde desempeña sus funciones o sus labores,

6) cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumban al trabajador de acuerdo a los artículo 58 a 60 del código sustantivo de trabajo, cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales contratos individuales o reglamentos, 11) todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.”

De otro lado, los numerales 1º, 4º y 5º del artículo 58 del Código Sustantivo indica las obligaciones especiales del trabajador, así:

“1) realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes, instrucciones que remueva en el particular la orden del patrón o representantes según el orden jerárquico establecido,

4) guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros,

5) comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.”

Finalmente, el artículo 4.2 del código de conducta general y sus modificaciones consagradas en el MG 1044 numeral 4.2.5, en el numeral 10.4 del código de conducta (f.º. 185 a 220), describen:

“Conflicto de interés, se entiende por conflicto de interés la situación en virtud de la cual una persona en razón de su actividad se enfrenta a distintas alternativas de conducta en razón a intereses incompatibles, ninguno de los cuales puede privilegiar en atención a sus obligaciones legales y contractuales y a cualquier hecho que pueda afectar o influir en la dependencia objetiva en el actuar de sus colaboradores y asesores externos a interferir en sus decisiones u obligaciones para con los clientes o proveedores o en su relación con sus superiores o con alguna institución, dado lo anterior, los colaboradores deberán en el desarrollo de una actividad personal o laboral evitar aquellas situaciones que generen o pudieran generar conflicto de interés en lo que respecta a su posición en Itau, por lo tanto, en forma especial, y no excluyente, los colaboradores deberán abstenerse de ejecutar cualquiera de las siguientes conductas, y están enumeradas del 1 al 7.

General, participar en algún proceso de adoptar decisiones de cualquier tipo relativos al otorgamiento de créditos, productos o servicios financieros, contrataciones, transacciones o cualquier tipo de materia en que el colaborador tenga interes directo o indirecto, sea de carácter familiar, personal o económico. En el caso de participar o tomar conocimiento de un conflicto o potencial conflicto de interés particular o familiar se deberá denunciar esta conducta a través de los canales formales de denuncia existentes en Itau, informar a la vicepresidencia del cumplimiento o la agencia superior en la que colabore, quien deberá informar a su vez a la vicepresidencia de cumplimiento para sus análisis.

Artículo 4.2.5 que dispone lo siguiente: Criterios generales para la prevención del conflicto de interés. Con independencia de las restricciones específicas que en cada caso pudiere ser establecido por la vicepresidencia de cumplimiento, ningún colaborador podrá conceder, aprobar o ejercer influencia para que apruebe el financiamiento en sus negocios entre Itau y clientes o proveedores con los que se encuentre vinculado. Aquellas situaciones que no estén en conformidad a este código, deberán ser puestas en conocimiento de la vicepresidencia de cumplimiento, a través de los canales de denuncia formales disponibles para los colaboradores de Itau, tan pronto sean percibidas y con la debida antelación a la vinculación de cualquier acto que pudiera verse afectada por ellas, reservándose Itau el derecho de determinar si esta conducta constituye o no conflicto real o aparente de intereses o si se trata de una conducta cohibida, independientemente que este o no identificado en forma específica como tal.

(...)

Obligación de informar partes en sociedad y relacionarlos, los colaboradores de Itau deberán informar para gestión del mismo, a la vicepresidencia de gestión humana sus relacionados a través del diligenciamiento anexo 2 del presente código, además, los colaboradores de Itau se obligan a actualizar este formulario una vez cuando el año acabe o existan modificaciones en este.”

Claro lo anterior, esta Colegiatura entra a dilucidar si las conductas endilgadas al trabajador efectivamente se presentaron.

En el *sub examine* de conformidad con el informe confidencial de 13 de noviembre de 2018 se constató que la empresa BH Auditores y Consultores Faba S.A.S. está inscrita como proveedor del Banco desde 2012, la cual realiza todo tipo de trámites de vehículos que renta, que con el certificado de existencia y representación legal de 13 de junio de 2012 registra como dirección de notificación judicial y comercial la calle 17 # 8-35 oficina 201, representante legal Alexander Guerrero Vergel y en el acta de constitución se describe como socia la señora Diana Stella Briceño Hernández en un 50%. Asimismo, se logró establecer que el 5 de enero de 2018 se cambiaron los socios accionistas por el señor Alexander Guerrero Vergel y Leidy Surey Silva Gambito, cada uno con un porcentaje del 50% conforme al certificado de cámara y comercio de fecha 29 de octubre de 2018 (f.º. 218 a 227).

La documental en mención también acredita que el trabajador demandado en formulario de actualización del 24 de noviembre de 2009 señaló que su cónyuge era la señora Diana Briceño. Igualmente, en dicho formulario se indicó como referencia personal al señor Alexander Guerrero Vergel quien es el representante legal de la empresa BH Auditores y

Consultores Faba S.A.S., y a su vez el esposo de la hermana de la señora Diana Briceño – cónyuge del trabajador demandado -. Finalmente, la señora Diana Briceño figura como socia fundadora de la firma y representante legal de BH Auditores y Consultores desde el año 2012 hasta el año 2017 (f.º. 218 a 227).

En ese sentido, el informe confidencial permite concluir que BH Auditores y Consultores Faba S.A.S. actuó como proveedor del Banco para la prelación de tramites propios de la operación leasing entre enero de 2016 y mayo de 2018, por lo que se pagó la suma de \$1.233.000.000, y que a partir del mes de abril de 2018 se dejó de realizar pagos a BH Auditores y Consultores Faba S.A.S., para iniciar los pagos a la empresa Asesgestión S.A.S. En ese sentido, también se verifica que la empresa Asesgestión S.A.S. en el certificado de cámara y comercio figura como dirección de notificaciones judicial y comercial la calle 17 # 8-35 oficina 201, 202, representante legal María Paula Gil Gómez (f.º. 247 a 251). Por ello, se evidencia que el domicilio, representante legal y objeto social, coincide con la empresa BH Auditores y Consultores S.A.S. de igual forma, se han efectuado pagos por valor de \$283.900.000 desde enero de 2018 hasta octubre del mismo año en favor de la empresa Asesgestión S.A.S.

Igualmente, milita el formato de solicitud de servicios para personas jurídicas por parte de BH Auditores y Consultores Faba S.A.S. de fecha 14 de junio de 2012 en la cual se registra como representante legal de dicha sociedad al señor Alexander Guerrero Vergel, y la dirección calle 17 # 8-35 oficina 201 y como socia la señora Diana Stella Briceño Hernández, con una participación del 50% (f.º. 254 a 257). Del formato de vinculación y actualización de datos personas jurídicas BH Auditores y Consultores Faba S.A.S. del 5 de enero de 2018, también se logra verificar que la dirección corresponde a la calle 17 # 8-35 oficina 201, como representante legal la señora María Paula Hiltl Gómez y como uno de los socios el señor Alexander Guerrero Vergel (f.º. 258 a 260).

De igual manera, a folio n.º. 262 reposa certificado civil de matrimonio de Cesar Augusto Casquete Vargas y la señora Diana Stella Briceño Hernández, por lo que se verifica el vínculo matrimonial desde el 20 de septiembre de 1995.

De otro lado, el trabajador demandado Cesar Augusto Casquetes absolvió interrogatorio de parte, en el que manifestó que su cargo era de Jefe de Leasing y sus funciones eran las operaciones de leasing que se colocaban dentro de sus contratos profesionales de autos de rating. Asimismo, señaló que tenía que velar porque se cumpliera el registro de dichas operaciones en el sistema, y posterior a ello, velar porque se hiciera una buena administración y cancelación de esos contratos. Aceptó que como Jefe de Leasing el Banco Itaú le asignó un usuario denominado CC 330038 porque fueron modificados los que tenía con el Banco Helm en su momento, no obstante, advirtió que dicho usuario no lo faculta para efectuar el pago de proveedores, sino para entrar a la base para poder acceder a su sistema. Preciso que antes de hacerse un pago el Banco debe hacer un preanálisis de los proveedores en donde intervienen las áreas administrativas, por lo que hay un gerente y subgerente. Refiere que el número de usuario CC330038 se utiliza para dar un visto bueno después de todo el procedimiento que se hace en las áreas administrativas y las que tienen que ver con la operación de validar lo que se va a pagar. Preciso que el gerente y la vicepresidencia tienen atribuciones en la plataforma SAP para hacer los pagos, por lo que el área administrativa es la que da la autorización de pago y, por lo tanto, no es de su exclusividad, ya que no está dentro de sus funciones la de contratar y pagar.

Señaló que no conoce a la sociedad BH Consultores y Asesores S.A.S. y Asesgestión S.A.S., que únicamente las conoció con las referencias cuando se iban a presentar los informes y cuando se reunía con la gente de la línea vicepresidente, pues ahí se interactuaba con ellos. Por lo que ratifica que no tenía ningún vínculo con dichas empresas, pues no sabe qué hace cada una, ni quiénes son, que solo las conoce en el tema laboral, que dichas empresas actuaron como proveedores de la operación de leasing, lo cual tenía conocimiento la gerencia y vicepresidencia, porque para tener la vinculación de las mismas se tiene que surtir un proceso en el cual tiene que intervenir la gerencia administrativa. Refiere que su esposa la conoció en el banco en el año 2000 porque ella estuvo en todas las reuniones que se hacían con el banco. En igual sentido, indicó que el señor Alexander Guerrero Vergel es el esposo de su cuñada, no obstante, refirió que desconoce quién es el representante legal de cada empresa.

Respecto a María Paula Hiltl, precisó que la conoció porque ella iba a presentar los informes al gerente de la línea y porque fue hacer la presentación de la empresa. Reiteró que la contratación se realiza por el área administrativa con su gerente y subgerente, por lo que lo único que él hace es una inclusión en el sistema SAP para pago.

Por su parte, el representante legal de la demandante en su interrogatorio de parte, refirió que el reglamento interno de trabajo es el mismo de Corpbanca el cual no ha sido modificado, que la política ética ha sido modificada la cual ha sido ampliamente publicitada a los colaboradores, pues los documentos se encuentran en la intranet corporativo que es el medio de comunicación masivo del banco para el conocimiento de la normatividad, en donde se puede encontrar el reglamento interno de trabajo, el código general de conducta y ética, la política de ética, la convención colectiva de trabajo, el reglamento del mercado de valores. Señaló que hay un aplicativo específico que se llama el Tour Manager en donde se encuentran todos los procesos del banco respecto de las áreas, en el que cuando existe una modificación a la política de ética al ser un documento transversal de la organización se generan comunicados en la misma. Señaló que el demandado hizo los cursos legales y los de ética, conocía la normativa interna con respecto al manual de conducta de ética. Expuso que si bien el demandado no era quien realizaba los pagos a las empresas proveedoras, lo cierto es que el trabajador demandado participaba en su elección y aprobación, así como en la aprobación de facturas de estas empresas. Que la obligación de reportar este tipo de situaciones es del trabajador, pues el conflicto de interés lo beneficia y a su grupo familiar. Finalmente, advirtió que cuando las políticas de las empresas se unificaron, el trabajador debió haber informado la situación que generó el conflicto.

Ahora, el señor Carlos Fernando Díaz Ladino en su testimonio, indicó que trabajaba con el Banco Itaú en el puesto de vicepresidente, por lo que tiene a cargo las áreas de ética y conducta, las áreas de prevención del riesgo y lavado de activo. Por ello, le corresponde recibir denuncias de ética y conducta sobre cualquier desvío ético o conducta inapropiada. Refiere que una vez recibida la denuncia contra el trabajador se procedió a realizar una investigación y verificación de los hechos, que concluyó con la

confirmación de los nexos familiares que el funcionario no reportó al área de cumplimiento. Que también se logró identificar que la esposa del demandado es socia en un 50% de la empresa BH Consultores y Asesores S.A.S., además que existía un parentesco del representante legal de BH consultores quien es el cuñado del demandado el señor Alexander Guerrero.

Señaló que el demandado no hizo ningún reporte de conflicto de interés a pesar de los múltiples canales que posee la empresa para ello, que de las validaciones que realizaron respecto de las características de la denuncia evaluaron la responsabilidad del cargo como tal, que en la carga descriptiva del cargo se tiene la responsabilidad en la gestión y administración de esos procesos entre ellos los de leasing rating de vehículos. Por ello, advirtió que se está hablando de un cargo de un jefe que es el responsable de este tipo de trabajos y trámites los cuales se relacionan con el proveedor, que en el tema de aprobación firmó el trabajador demandado. De igual forma, se remitieron a los indicativos del área administrativa que tiene el banco para determinar quién aprobó dichos pagos y el usuario que está creado en el sistema para aprobar esos pagos es el demandado.

En igual sentido, declaró Juan Sebastián Carrillo Angarita, quien precisó que es el abogado de la agencia de relaciones laborales del banco Itau, por lo que ejerció toda la instrucción disciplinaria al demandado. Luego de hacer un recuento del proceso disciplinario, concluyó que se decidió dar por terminado el contrato de trabajo con el demandado ante la verificación de las conductas que se le endilgaban. Finalmente, advirtió que dentro del banco existe una serie de herramientas a través de las cuales los trabajadores tienen conocimiento de los reglamentos, manuales, procedimientos internos del banco.

Por último, declaró el señor Fabio Rodrigo Eslava Sarmiento, quien indicó que llevó la respuesta de los descargos por parte del demandado a la diligencia de descargos. Que dentro de los procesos de descargos existen unos términos que eventualmente el banco los quita y los acomoda a su manera, que dentro del proceso del demandado dichos términos se violaron, ya que, una vez se comete la falta el banco tiene ciertos días para

llamarlo a descargos los cuales no puede trascurrir más de 20 días, que después de los cargos hay un tiempo límite para interponer la sanción.

Bajo ese prisma, para la Sala es evidente que se logró probar la conducta que se le endilga al trabajador demandado, esto es, la existencia de un conflicto de interés entre el demandado, su grupo familiar, y las empresas BH Auditores y Consultores Faba S.A.S. y Asesgestión S.A.S. Como quiera que se demostró la participación de su grupo familiar en la constitución y asociación de las empresas referidas, las cuales prestaban sus servicios al Banco demandante como proveedores en el área de leasing, en la que el accionado es responsable en el ejercicio de su cargo y jefe de revisar las autorizaciones de pago de los servicios prestados por dichos proveedores al Banco, así como de participar en el proceso de selección de proveedores.

Aunado a ello, resulta evidente que la cónyuge del trabajador es socia en un 50% de la empresa Bh Auditores y Consultores S.A.S., sumado a que el demandado aceptó que existía un parentesco con el actual representante legal de BH Auditores y Consultores, pues indicó que es su cuñado. No puede la Sala pasar por alto, que el objeto social, dirección y representante legal de las empresas Asesgestión S.A.S. y Bh Auditores y Consultores S.A.S., resultan idénticos, lo que ratifica la injerencia entre esas dos empresas y el aquí accionado.

En igual sentido, conforme al manual de funciones y perfil del cargo, se evidencia que el empleado verificaba y autorizaba el pago a los proveedores, aunado a que, se itera, participaba en el proceso de selección y validación de proveedores, dado que dentro de sus funciones se encontraban, entre otras, las de validar manualmente el resultado de la consulta en listas restrictivas realizado por el asesor, subgerente y gerente, previo a la vinculación del proveedor, mediante verificación del número de identificación del proveedor, representante legal, socios y/o junta directiva, así como información adicional del representante legal, intervinientes de personas naturales. Además, debía verificar la documentación del proveedor, posterior a la legalización de su vinculación, mediante verificación de la existencia de documentos originales. También correspondía verificar y validar cada operación en cumplimiento a las

normas vigentes sobre facturas electrónicas previo a la autorización de las facturas mediante la validación y recepción de facturas. (f.º 75 a 100).

De igual manera, llama la atención de la Corporación, cuando el demandado en su interrogatorio manifiesta que no tenía conocimiento que su esposa tuviera un vínculo con la sociedad BH Auditores y Consultores S.A.S. y que no conocía las empresas BH Auditores y Consultores S.A.S. y Asesgestión S.A.S. Pero, posteriormente, en su misma declaración indica que dichas empresas actuaron como proveedores, lo cual de conformidad a todo lo esbozado precedentemente resulta contradictorio, pues fehacientemente quedó acreditado que el promotor tenía conocimiento de esa circunstancia lo cual no puso en conocimiento de la empresa demandante.

Por consiguiente, se verifica que el trabajador accionado quebrantó las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo del Trabajo y Código de Conducta, disposiciones ya esgrimidas precedentemente.

De esta manera, al constituir una justa causa de terminación del contrato de trabajo conforme el literal b) del artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, es evidente la procedencia del levantamiento de la garantía de fuero sindical de la que es beneficiario Cesar Augusto Casquete Vargas.

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala revoca la decisión del Juez de primer grado.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 15 de diciembre de 2020, para en su lugar, disponer el **levantamiento de la garantía foral** de Cesar Augusto Casquete Vargas, por las razones expuestas.

SEGUNDO: AUTORIZAR el despido de Cesar Augusto Casquete Vargas, al constituir una justa causa, conforme las consideraciones expuestas.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY
Magistrado



ÁNGELA LUCIA MURILLO VARÓN
Magistrada