



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 05 024 2019 00789 01  
**DEMANDANTE:** BANCO ITAU CORPBANCA COLOMBIA S.A.  
**DEMANDADO:** EDNA YADIRA PULIDO GONZÁLEZ.

Bogotá, D.C., veintidós (22) de julio de dos mil veintiuno (2021).

**SENTENCIA**

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 1º de junio de 2021.

**I. ANTECEDENTES**

El Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A., por intermedio de apoderado instauró demanda de fuero sindical contra Edna Yadira Pulido González, 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 la trabajadora demandada suscribió contrato de trabajo a término indefinido el 1º de febrero de 2013, desempeña el cargo de Subgerente Comercial y ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical Bancaria ASAB. 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 2 de abril de 2019 recibió por parte del señor Gilberto Toro Giraldo solicitud de cancelación de pólizas que registran a su nombre, las cuales no fueron autorizadas por su parte. Fue así, como desde el 2 de abril al 31 de julio de 2019 se adelantó la investigación en relación con los

hechos, por lo que el 31 de julio de 2019 se individualizó la conducta infractora por parte de la trabajadora, concerniente en el fraude de pólizas que fueron emitidas sin conocimiento y autorización de los tomadores.

Adujo que la accionada estaba asignada a la oficina de Plaza de las Américas y aprobó la solicitud de la póliza nº BSG000000239534 a nombre del señor Gilberto Toro Giraldo, el cual estaba asignado a la oficina de Rosales.

Finalmente, narró que se adelantó el proceso disciplinario contra la encartada con el respeto del debido proceso, por lo que el 4 de octubre de 2019 se comunicó a la señora Edna Yadira Pulido 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 11 de febrero de 2020 se admitió la demanda y se ordenó notificar a Edna Yadira Pulido González y a la Organización Sindical Asociación Sindical Bancaria ASB.

Posteriormente, en proveído de 30 de noviembre de 2020 fijó el 5 de febrero de 2021 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 incorporar pruebas. Por ello, las llamadas a juicios procedieron a contestar la demanda en los siguientes términos.

Edna Yadira Pulido González al contestar la demanda rechazó las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó que el 1º de febrero de 2013 suscribió contrato de trabajo con la empresa demandante, que desempeña el cargo de Subgerente Comercial y la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993 es la aplicable. Del mismo modo, admitió que el 2 de abril de 2019 el señor Gilberto Toro radicó solicitud de cancelación de pólizas.

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 2 de abril de 2019 y la demanda se radicó el 3 de diciembre de 2019. Precisó que no se cumplió con los términos previsto en el párrafo 1º del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993.

Refirió que el informe de investigación goza de imprecisiones y se realizó bajo el análisis de fotocopias y escáner de documentos, por lo que la conclusión del mismo resulta “*antitécnico*”. En su defensa, propuso las excepciones de prescripción, buena fe y las demás declarables de oficio.

Por su parte, la convocada Asociación Sindical Bancaria ASB guardó silencio.

### **III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito mediante sentencia de 1º de junio de 2021, ordenó el levantamiento de la garantía foral que ampara la señora Edna Yadira Pulido González y, en consecuencia, autorizó al Banco Itau para despedir a la encartada.

Como fundamento de su decisión, señaló que la trabajadora figura como suplente de la Junta Directiva de la Organización Sindical Asociación Sindical Bancaria, por lo que se evidencia su condición de aforada. 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, dado que se estableció las inconsistencias en la suscripción de las pólizas de Catalina Serrano, Luis Catumba, José Delgado, Carlos Jiménez y Gilberto Toro, por lo que su actuar quebrantó el numeral 1º del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Conducta General MG1044.

Igualmente, adujo que la existencia de dos formatos casi idénticos firmados por el cliente Gilberto Toro, acredita el uso indebido de la papelería de una solicitud anterior para la adquisición de seguro que vendió la actora, por lo que incurrió en la prohibición de realizar operaciones a nombre de un cliente sin la previa autorización del mismo con soportes ajenos a cada venta

en particular, que aparece reflejado en el numeral 7.3.3 del mencionado Código de Conducta General MG1044.

Respecto a la excepción de prescripción, señaló que el artículo 18 de la Convención Colectiva 1991 – 1993 no resulta aplicable como quiera que los hechos que aquí se ponen en conocimiento, no dan lugar a la aplicación del procedimiento que allí se dispuso por las partes, pues se trata únicamente para sanciones y no se extiende a la terminación del contrato de trabajo o si se quiere al despido por justa causa. Además, que de conformidad con el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, la demandante no tuvo conocimiento de la falta de 2 de abril de 2019 con la queja presentada por el señor Gilberto Toro Giraldo, sino con el informe de la gerencia de fraudes del 31 de julio de 2019, pero al haberse realizado el procedimiento reglamentario para garantizar el derecho de defensa a la trabajadora, se debe computar el inicio de los 2 meses desde la misiva de terminación del contrato de trabajo del 8 de octubre de 2019, por lo que no operó el fenómeno de prescripción.

#### **IV. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión, la demandada Edna Yadira Pulido González interpuso recurso de apelación con el fin de revocar la sentencia de primera instancia. Como argumento señaló que operó el fenómeno de prescripción, toda vez que no se cumplieron los términos previstos en el artículo 18 de la Convención Colectiva 1991 – 1993 y artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pues el proceso disciplinario fue desarrollado 150 días después de la fecha en que el banco tuvo conocimiento del hecho que originó dicho trámite interno. Adujo que se equivoca el *a quo* al computar los términos desde el 31 de julio de 2019 cuando se entregó el informe de investigación, lo que se vulnera el debido proceso.

Narró, que la investigación interna adelantada por el Banco adolece de toda seriedad, pues no fue posible que ellos recopilaran los documentos originales que suscitaron dicha discusión, por ello, la base de su investigación fue únicamente fotocopias y archivos cargados a los sistemas internos del banco. Además, que los documentos siempre son revisados otras instancias o dependencias superiores.

Indicó que el proceso no es más que una persecución a la demandada por el hecho de ser parte del sindicato del Banco, como quiera que en sus 7 años de labor no había tenido llamados de atención ni diferencias con su empleador.

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. En ese orden ideas, corresponde dilucidar si operó el fenómeno de prescripción, y en caso negativo, verificar si se configura la causal invocada por la parte demandante para proceder al levantamiento de la garantía foral de la trabajadora demandada.

### **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”*<sup>1</sup>. 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.

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.

---

<sup>1</sup> Sentencia C-091 de 2018 Corte Constitucional.

En el caso analizado, la trabajadora demandada se duele que en aplicación del artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991 – 1993 y el artículo 88 del Reglamento Interno de Trabajo, el **conocimiento de la falta** por parte del empleador demandante ocurrió el 2 de abril de 2019 con la solicitud radicada ante la empresa accionante, por lo que transcurrieron más de 20 días hasta el 31 de julio de 2019, 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.”* (Negrillas fuera de texto original).

De lo expuesto, se debe abordar el concepto de “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, por lo que 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 la apelante, la solicitud radicada el 2 de abril de 2019 no cristaliza la materialización automática de una falta, pues el hecho de poner en conocimiento una información a través de una solicitud 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 solicitud se alude diferentes circunstancias de hecho, que requieren la corroboración a través de una investigación para determinar cada uno de esos aspectos.

En ese mismo sentido, entender que la información a través de una solicitud 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 o misiva con información respecto a unos hechos y 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 2 de abril de 2019 sobre los presuntos hechos que se le endilgan a la demandada, se inició la investigación que culminó con el informe del 31 de julio de 2019, a través del cual se pudo constatar la veracidad de los hechos y la individualización de las personas naturales involucradas y, por ende, la configuración de una falta (f.º. 164 a 173).

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 31 de julio de 2019, pues únicamente a partir de esta fecha la empresa demandante tuvo conocimiento de la configuración de la falta. Ahora, se verifica que la trabajadora Edna Yadira Pulido se encontraba de vacaciones desde el 5 al 27 de agosto de la misma calenda, y, por consiguiente, una vez se incorporó se realizó la citación a descargos el 30 de agosto de 2019 y la diligencia de descargos el 4 de septiembre de 2019, por lo que se evidencia que el Banco Itaú Corpbanca Colombia S.A. cumplió a cabalidad las normas convencionales y reglamentarias. Nótese que el primer aviso de la falta a la trabajadora y a la Organización Sindical, ocurrió el 30 de agosto de 2019, esto es, dentro de los 20 días que requiere el parágrafo primero de los citados preceptos, como quiera que el término en que la demandada se encontraba de vacaciones no puede ser computado ante la prestación del servicio, por tanto, la no concurrencia a su lugar de trabajo y una eventual diligencia de descargos. Por ello, los términos en el actuar de la empresa demandante no 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 apelante respecto a la configuración de 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 2 de abril de 2019, momento de radicación de la solicitud, 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. 2 de abril de 2019: Recepción de la solicitud por parte del Banco demandante.

2. 31 de julio de 2019: Informe sobre las conductas endilgadas a la trabajadora demandada.
3. 30 de agosto de 2019: citación a descargos para la señora Edna Yadira Pulido y la Organización Sindical.
4. 4 de septiembre de 2019: Diligencia de descargos.
5. 4 de octubre de 2019: Misiva de terminación del contrato de trabajo a la señora Edna Yadira Pulido.
6. 8 de octubre de 2019: Recurso de apelación por parte de la demandada Edna Pulido contra la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.
7. 8 de octubre 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. 3 de diciembre 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 31 de julio de 2019 a través del informe de fraude, 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 4 de octubre 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 3 de diciembre 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 de la trabajadora Edna Yadira Pulido, nos remitimos a la misiva de terminación que consagra las causales y motivos endilgados a la trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo (f.º. 236 a 241). En el referido documento se indica:

*“(...) se pudo determinar que el señor Toro Giraldo tenía registrado entre enero de 2018 y hasta marzo de 2019 diecisiete (17) pólizas a su nombre así: i) tres de desempleo, ii) trece seguros de hogar, iii) un seguro de vida.*

*De estas pólizas, se identificó que quince de ellas fueron tramitadas por usted, encontrando las siguientes situaciones:*

*1. Póliza hogar (...) del 30 de enero de 2018 en la oficina Rosales, en el FT1604- Certificado de Adquisición de Póliza contiene a simple vista, la misma firma y huella de la póliza hogar (...) tramitada el 27 de abril de 2018 en esa misma oficina.*

*2. La Póliza desempleo (...) del 30 de enero de 2018 formalizada en la oficina Rosales, en el formato de solicitud Aseguradora y en el FT1604, contienen las mismas firmas y huellas de la póliza de desempleo (...) tomada presuntamente el 27 de febrero de 2018 en esa misma oficina.*

*(...)*

*Con el fin de identificar el proceso realizado para el trámite de dichas pólizas se procedió a revisar los registros de aplicativo Speddy Banca Minorista encontrando que:*

*- el 27 de febrero de 2019 se crearon los casos número 2201449 y 2204608 solicitando activación de las pólizas tal como se detalla a continuación:*

*Gilberto Antonio Toro Giraldo con fecha de creación 27 de febrero de 2019*

*Se identificó que el caso 2204449 fue creado por usted y aprobó la creación de una póliza de Seguro Hogar (...) con fecha de diligenciamiento 27 de febrero de 2019, pese a ser un cliente asignado a la oficina Rosales, y estando usted asignada a la oficina Plaza de las Américas desde el 1 de noviembre de 2018. (...).*

*De dicha solicitud, se identificó que dos datos registrados en la mencionada póliza no corresponden a los registrados por el cliente ante el Banco.*

(...)

*Así mismo, (...) el caso no. 2229737 fue creado por usted y se aprobó la creación de la póliza seguro hogar (...) con fecha de diligenciamiento 28 de marzo de 2019, pese a ser un cliente asignado a la oficina Rosales (...).*

*Las firmas y huellas a simple vista, estampadas en la solicitud de póliza y en el certificado de adquisición de póliza son iguales a las de la póliza que fue tramitada en febrero de 2019 por el asesor de ventas Christian Giovanni Pena Pulido de la oficina Rosales.*

(...).

*Se registraron 4 reclamos de clientes en el aplicativo SQR en donde manifestaron que no adquirieron pólizas o fueron ventas condicionadas, estos casos se relacionan a continuación:*

- *Las pólizas reclamadas por los clientes corresponden a pólizas de desempleo tramitadas por usted.*
- *Los señores Luis Alberto Catumba y el señor José Santos Delgado Gaitán, manifestaron que no tenían conocimiento de haber adquirido la póliza de desempleo.*

*Además, el señor Catumba informó que se dio cuenta de la póliza debido a que dicha solicitud la encontró entre unos documentos y que probablemente se la asignaron cuando tramitó un crédito ante el Banco. Así mismo, informó que en dicho formato dice que la edad de él es 45 años, información falsa y aduce que los beneficios de la póliza no le aplican porque es pensionado.*

- *El señor Carlos Alberto Jiménez Pérez en su llamada manifestó que aceptó la póliza de desempleo, para que el banco le aprobara un crédito que estaba tramitando.*
- *La señora María Catalina Serrano Rico, informó que aceptó la póliza, para que usted cumpliera con sus metas en seguros. Así mismo, afirmó que usted le había dicho que podría cancelar un mes después de haberla tomado.*

*Del informe realizado por la Gerencia de Prevención de Fraude, se pudo concluir:*

- *Una vez revisadas las imágenes de las pólizas de seguros que no fueron tomadas por el cliente Giraldo Toro, se evidenció a simple vista identidad ente firmas y huellas registradas en otras pólizas de seguros tomadas presuntamente por el cliente.*
- *Para las pólizas (...) se identificó que las mismas fueron producto de una venta condicionada realizada por usted, dado que la causal de reclamo es el desconocimiento de éstas, adquisición condicionada para la solicitud de crédito y beneficio propio para cumplir metas.”*

Conforme a lo expuesto, las causales invocadas para el despido radican en situaciones de creación de pólizas sin la autorización de clientes y con el uso de formatos anteriores, así como la suscripción de pólizas producto de ventas condicionadas para cumplir metas.

En ese sentido, el reglamento interno de trabajo del Banco Corpbanca Itaú S.A.S. que obra de folio n.º. 80 a 122, aplicable a Edna Yadira Pulido, 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 maquinas, 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 Manual General MG 1044 Código de Conducta General (f.º. 123 a 156), describen lo siguiente:

#### *“4.3. información privilegiada*

##### *Concepto*

*Se entiende por información privilegiada: “aquella que está sujeta a reserva, la que no ha sido dada a conocer al público existiendo deber para ello y aquella de carácter concreto que no ha sido dada a conocer al público y que de haberlo sido la habría tenido en cuenta un inversionista medianamente diligente y prudente al negociar los respectivos valores y divisas”*

*(...) la información privilegiada solamente se podrá entregar a personas que necesitan conocerla para desempeñar sus funciones en Itaú. (...) El traspaso de información relativa a negocios e información confidencial de los clientes entre distintas áreas de Itaú deberá limitarse a lo estrictamente necesario para el correcto accionar del negocio.*

#### *7.3. Manejo de productos*

##### *7.3.3. Clientes*

- Los colaboradores de Itaú no podrán realizar operaciones a nombre de un cliente, sin la previa autorización del mismo y con los soportes requeridos por cada operación de acuerdo a los procedimientos implementados por Itaú.*
- Modificar en los aplicativos los datos personales de los clientes sin previa autorización de los mismos.*

#### *7.4. Deber de confidencialidad*

*Todos los colaboradores de Itaú deben mantener reserva y confidencialidad sobre toda la información interna de la que tengan conocimiento como consecuencia de su relación laboral, y no podrán, revelar, informar o divulgar a otros la información confidencial y cualquier otro antecedente referido a los*

*productos, negocios, métodos o sistemas de trabajo de Itaú o acerca de sus clientes, sus negocios y sus finanzas personales.”*

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

En el *sub examine* de conformidad con el informe de la Gerencia de Prevención de Fraudes e Investigaciones de 31 de julio de 2019 se constató que el señor Gilberto Toro es cliente del Banco desde enero de 1999, radicado en la oficina de Rosales en Bogotá y que tenía registrado desde enero de 2018 a marzo de 2019, 17 pólizas a su nombre. Además, que 15 de esas pólizas fueron tramitadas por la señora Edna Yadira Pulido y las dos restantes por el señor Christian Giovanni Pena. También, se corroboró que la demandada ingresó al banco en febrero de 2013 en el cargo de subgerente comercial y actualmente se encuentra en la oficina Plaza de las Américas, mientras que el señor Christian Pena se encuentra en la oficina Rosales de Bogotá. (f.º. 164 a 173).

La documental en mención también acredita que de las 15 pólizas tramitadas por la demandada Edna Yadira Pulido, algunas de ellas presentan similitudes en su formulario, firma y huella, así:

- Póliza Hogar BSG-202902 en el FT1604 Certificado de Adquisición de Póliza contiene la misma firma y huella de la Póliza Hogar BSG-210958.
- Póliza de desempleo BSG-202724 en el formato solicitud aseguradora y en el FT1604 contiene la misma firma y huella de la póliza de desempleo BSG-205995.

Paralelamente, se evidenció con el aplicativo Speedy Banca Minorista que el 27 de febrero de 2019 se crearon los casos n.º. 2201449 y 2204608 respecto a solicitudes sobre el cliente Gilberto Toro. El primero de ellos, se hizo por la demandada Edna Pulido y aprobado por ella misma, respecto a una póliza seguros Hogar BSG-237188, pero en el registro de los datos personales del cliente se consignó un número de celular y correo diferentes a los que reposan en la base de datos del banco. El segundo caso fue creado por el asesor Christian Giovanni Pena sobre la póliza de seguro hogar BSG 23721.

En ese sentido, el 28 de marzo de 2019 se crearon los casos n.º 2299737 y 2229995, siendo el primero efectuado y aprobado por la demandada, nuevamente con errores e inconsistencias respecto a los datos registrados en el banco. Asimismo, la firma y huellas de dicho caso es igual a la póliza BSG 237271, que fue tramitada en febrero por el asesor Christian Pena.

También, se registraron 4 casos de reclamos de clientes en el aplicativo SQR en donde manifestaron que no adquirieron pólizas o que las ventas fueron condicionadas. Al punto, del informe se determinó que las pólizas reclamadas por los clientes fueron tramitadas por la trabajadora demandada. Ante lo cual, los clientes Luis Catumba y José Delgado manifestaron que no tenían conocimiento de haber adquirido las pólizas de desempleo. Similar situación ocurrió con el cliente Carlos Pérez quien adujo que aceptó la póliza con el fin de que le aprobaran un crédito y la cliente María Serrano quien indicó que aceptó la póliza para que la trabajadora demandada cumpliera las metas de seguros.

En ese horizonte, el informe en mención permite concluir que las firmas y huellas registradas en los documentos radicados por los funcionarios Edna Yadira Pulido y Christian Peña presentan similitudes, por lo que se identifica una mala práctica por parte de la trabajadora demandada, como quiera que se desconoció por parte del cliente el formulario presentado en dicha póliza tratada por ella y además, se acredita la adquisición condicionada para la solicitud de crédito y en beneficio propio de la encartada.

Lo anterior, se acompasa con la denuncia del 2 de abril de 2019 suscrita por el cliente Gilberto Toro y dirigida a la Gerente de la oficina Rosales, que da cuenta sobre la intención de cancelar de manera definitiva todas las pólizas que se encuentren a su nombre y, además, de revisar las firmas que soportan la expedición de estas, como quiera que en ningún momento autorizó la emisión de ellas. Igualmente, advirtió que en caso de tomar cualquier producto a su nombre se contacte necesariamente de manera personal.

De otro lado, la trabajadora demandada Edna Yadira Pulido absolvió interrogatorio de parte, en el que manifestó que entre sus funciones se

encontraba la de atender y administrar el portafolio de los clientes asignados, por lo que para la adquisición de los productos el cliente debía siempre estar presente. En ese punto, informó que en el caso de las pólizas canceladas por el señor Gilberto Toro Giraldo explicó que él adquiría productos y gestionaba la cancelación con ella, pero no tiene conocimiento de las razones por las cuales el mencionado cliente solicitó la cancelación de las pólizas bajo el supuesto de que no las había adquirido. Confesó que no está permitido que la adquisición de productos de crédito del banco se condicione a toma de una póliza de seguros, seguidamente señaló que en el caso de la información que reposa en las pólizas del señor José y Gilberto Toro ese diligenciamiento de datos se hace en presencia de los clientes con la información que aquellos suministran.

Afirmó que el cliente Gilberto Toro lo tenía asignado por aproximadamente 3 años en su portafolio, aquel adquiría pólizas y luego las cancelaba. Aclaró que en todo ese tiempo le vendió un aproximado de 10 o 11 pólizas de hogar para varios inmuebles de su propiedad. Relató que estuvo en la oficina sede Rosales desde mayo de 2016 hasta octubre de 2018 cuando fue trasladada la oficina sede Las Américas, pero que recibía llamadas del señor Toro Giraldo después de su traslado. Confesó que el cliente Gilberto Toro nunca acudió a la oficina de Las Américas, sino que fue ella quien lo visitó en la oficina de él.

De otro lado, al momento en que le fueron exhibidas las pólizas suscritas por el señor Gilberto Toro Giraldo, la trabajadora demandada reconoció que fueron diligenciadas por ella misma con excepción de la póliza del 28 de marzo de 2019 por valor de \$3.025.296, pues no recordó si fue diligenciada por ella, el cliente u otro asesor.

Además, que en el caso del señor Carlos Alberto Jiménez, este no pertenecía a sus clientes y él ya tenía pólizas adquiridas previamente. Afirmó que el procedimiento para la adquisición en ese formato se firma por el cliente, luego se suben los documentos al área de banca de seguros para que se suscriba la póliza y se diligencia el formato de las pólizas por ella, para posteriormente ser validada y firmada por el cliente. Ante lo cual, precisó que dicha documental puede ser consultada por cualquier trabajador en el banco.

Respecto al caso de la señora Catalina Serrano Rico manifestó que era su cliente y confesó que le vendió una póliza de seguro de tarjeta de crédito, no obstante, aclaró que la adquisición de la póliza no fue por motivos de ayuda para cumplir metas, sino que fue voluntad del cliente.

Ahora, el señor Juan Manuel Ponce de León narró que se desempeñó como jefe de productos de Banca Segura al servicio de la accionante, en el área encargada de administrar la operación de negocio de pólizas de seguro y definir el portafolio de productos, por lo que conoce los hechos de las ventas realizadas por la trabajadora demandada y los productos que ofrece frente al banco frente a sus clientes. Refirió que dentro de sus funciones está la de velar porque a los clientes se le ofrezca los productos de seguros con la transparencia debida en un proceso claro y conocimiento completo de la información del producto, por lo que al revisar la base de ventas ejecutadas por la trabajadora demandada Edna Pulido encontró que aquella hizo varias ventas al mismo cliente, siendo una situación inusual.

Frente al procedimiento para la suscripción de las pólizas indicó que cuando se hace una oferta de producto el cliente debe firmar de su puño y letra el certificado de solicitud de póliza. Además, que el cliente puede cancelarlo en el momento que lo disponga o si no lo interesa. Aclaró que no es política que el cliente tome una póliza para después cancelarla en aras de ayudar al asesor para que llegue a la meta fijada, pues tal conducta no es transparente, ni ética, así como tampoco condicionar el acceso de ofrecimiento a un crédito de desembolso a la adquisición de una póliza. Indicó que cuando se encuentra que un cliente tiene más de un seguro de hogar se genera una coexistencia.

En igual sentido, declaró la señora Yolima Constanza Borbón Cárdenas, quien afirmó ser la gerente de prevención de fraudes e investigaciones del banco por lo que conoce los hechos objeto del presente proceso. Fue así, como esbozó el desarrollo de la investigación frente a las ventas de las pólizas efectuadas por la señora Edna Yadira Pulido y que fueran desconocidas por el señor Gilberto Toro Giraldo. Ante lo cual, afirmó que se pudo concluir que en su diligenciamiento tenían la misma información de pólizas tomadas previamente por el señor Toro Giraldo y, por consiguiente, se detectó particularmente que la firma y huella de las pólizas

vendidas por la demandada y otras vendidas anteriormente eran las mismas y dentro del mismo formato, pues únicamente entre una y otra se cambió el número de póliza y el valor de la prima.

De igual manera, advirtió que se realizaron evaluaciones en pólizas vendidas por la demandada a otros clientes; encontrando también inconsistencias pues fueron canceladas por no reconocer la adquisición del producto o ser adquiridas como condición para la obtención de un crédito, por lo que se configuró una mala práctica de la demandada al hacer uso de la firma y huella del cliente en pólizas anteriores para vender otras distintas. También, aclaró que para el caso de la demandada no se analizaron los análisis con las firmas en original, pues la inconsistencia se detectó con la evidencia que reposa en el formato digital.

A su turno, la señora Linda Daniela Espinoza Uribe relató que fue asesora de ventas del banco, por lo que fue compañera de trabajo de la demandada aproximadamente 3 años en la oficina sede Rosales. Frente a la venta de seguros relató que se ofertan las pólizas a los clientes para luego diligenciar los formatos. Posteriormente se escanean los documentos y se cargaban al sistema haciéndose seguimiento por parte del asesor en aras de evitar una devolución. Reiteró que el cliente siempre debía suscribir con su firma el formato para la adquisición de la póliza. En lo que respecta a la cancelación de pólizas de seguro puso de presente que era usual que aquellos pidieran el reembolso de las primas por las pólizas y la cancelación de las pólizas.

Finalmente, se debe recalcar que en diligencia de testimonio de los señores María Catalina Serrano Rico, Luis Alberto Catumba, José Santos Delgado Gaitán y Carlos Alberto Jiménez Pérez, como clientes del banco y quejosos de situaciones endilgadas a la demandada, se les puso de presente la grabación de las llamadas a call center del banco donde solicitaron la cancelación de las pólizas. Ante lo cual, reconocieron todo el contenido de la grabación y que eran los interlocutores de la respectiva llamada, no obstante, los señores Luis Alberto Catumba, José Santos Delgado Gaitán, Carlos Alberto Jiménez Pérez no reconocieron ni señalaron a la demandante como la asesora del banco que les vendió la póliza o con la que adquirieron el producto crediticio. Por su parte, la señora María Catalina Serrano Rico

señaló que la adquisición de la póliza estuvo sujeta a una solicitud a título de favor de la demandada Edna Yadira Pulido con el fin de cumplir las metas.

Bajo ese prisma, para la Sala es evidente que se logró probar la conducta que se le endilga a la trabajadora demandada, esto es, la creación de pólizas sin la autorización de clientes y con el uso de formatos anteriores, así como la suscripción de pólizas producto de ventas condicionadas para cumplir metas. Como quiera que se demostró la similitud entre los formularios usados previamente por otro asesor comercial de la sede Rosales y los usados por la trabajadora demandada, pues esta semejanza se predica de la firma, huella y formato del cliente Gilberto Toro, quien precisamente fue el que denunció tal circunstancia.

Aunado a ello, se observa que fue la trabajadora demandada quien efectuó el registro y aprobación de las pólizas objeto de denuncia, según el informe de fraudes que así lo demuestra. Máxime que en el aplicativo Speedy Banca Minorista la demandada Edna Pulido al momento de registrar las pólizas objeto de debate suministró datos personales del cliente Gilberto Toro totalmente diferentes a los consignados en la misma base de datos del Banco. Lo cual llama la atención de la Sala, pues si fuera el mismo cliente Gilberto Toro quien hubiese suministrado la información, esta coincidiría en debida forma y, en gracia de discusión, si el cliente hubiese autorizado las pólizas con datos contrarios a los consignados en el banco, no solicitaría posteriormente su cancelación y consecuente verificación de firmas, así como autorizaciones.

En igual sentido, conforme al manual de funciones y perfil del cargo, se evidencia que la empleada verificaba y autorizaba las pólizas de seguros. Además, debía verificar la documentación asegurar la información financiera y de contacto de los clientes que hacen parte de su cartera, así como, dar cumplimiento a los procesos, normas, políticas y controles internos definidos para el desarrollo propio de su función, reportar a la vicepresidencia de cumplimiento cualquier señal de alerta o actividad inusual detectada en el desarrollo de las funciones y manejar correctamente la información a la que tenga acceso en la ejecución de sus funciones y mantener absoluta reserva y confidencialidad sobre la misma. (f.º. 36 a 38).

De igual manera, llama la atención de la Corporación, cuando la demandada en su interrogatorio confesó que no está permitido la adquisición de productos de crédito del banco bajo la condición de una toma de póliza de seguros. También, que el cliente Gilberto Toro nunca acudió a la oficina de Las Américas lo cual de conformidad a todo lo esbozado precedentemente resulta contradictorio, pues fehacientemente quedó acreditado que el cliente Gilberto Toro no suscribió ni autorizó las pólizas objeto de debate. Máxime, cuando la misma trabajadora Edna Pulido también confesó que dichas pólizas en efecto fueron diligenciadas por ella.

Por consiguiente, se verifica que la trabajadora accionada 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 beneficiaria Edna Yadira Pulido González.

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

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

## **VI. DECISIÓN**

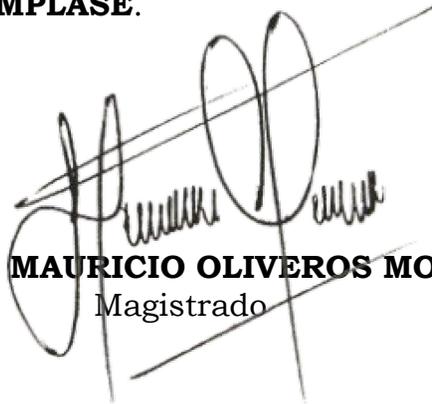
En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 1º de junio de 2021.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado



**HUGO ALEXANDER RÍOS GARAY**  
Magistrado



**ÁNGELA LUCÍA MURILLO VARÓN**  
Magistrada 024-2019-00789-01