



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.010

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA QUINCE (15) DE FEBRERO DE 2024 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2023-00236-01  
DEMANDANTE(S) : BANCAMÍA S.A  
DEMANDADO(S) : DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES  
FECHA SENTENCIA : 15 DE FEBRERO DE 2024  
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 16/02/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 16/02/2024 a las 5:00 p.m.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2007


SALA ÚNICA

|                     |   |
|---------------------|---|
| RADICACIÓN:         | 1523831050012023-00236-01                                   |
| CLASE DE PROCESO:   | FUERO SINDICAL  |
| DEMANDANTE:         | BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A.<br>-BANCAMIA S.A.- |
| DEMANDADO:          | DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES                                 |
| DECISIÓN:           | CONFIRMA  |
| APROBADA:           | Acta No. 018  |
| MAGISTRADO PONENTE: | GLORIA INÉS LINARES VILLALBA<br>Sala 3ª de Decisión         |


A los quince (15) días del mes de febrero de 2024, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- Proceso de Fuero Sindical No. 1523831050012023-00236-01, presentado por BANCAMIA S.A.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,

  
GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente

  
EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado

  
LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL  
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”  
Ley 1128 de 2007**

**SALA ÚNICA**

|                     |   |
|---------------------|---|
| RADICACIÓN:         | 1523831050012023-00236-01                                   |
| CLASE DE PROCESO:   | FUERO SINDICAL  |
| DEMANDANTE:         | BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A.<br>-BANCAMIA S.A.- |
| DEMANDADO:          | DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES                                 |
| DECISIÓN:           | CONFIRMA  |
| APROBADA:           | Acta No. 018  |
| MAGISTRADO PONENTE: | GLORIA INÉS LINARES VILLALBA<br>Sala 3ª de Decisión         |

Santa Rosa de Viterbo, quince (15) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

**I. MOTIVO DE LA DECISION**

Se resuelve el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 07 de diciembre de 2023, por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, en la que accedió a las pretensiones de la demanda.

**II. ANTECEDENTES PROCESALES**

Reformada la demanda en los hechos se afirma que la señora DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES, se vinculó como trabajadora de -BANCAMIA S.A.- el 18 de noviembre de 2014, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo, prestando los servicios en la oficina del municipio de Duitama; que es miembro y fue nombrada como secretaria general de la junta directiva de la organización sindical de primer grado y de industria denominada “Asociación Colombiana de Empleados Bancarios” –ACEB-, seccional Duitama.

Señala que, al momento de ingresar al Banco, la demanda fue notificada de los documentos: Código de conducta y ética, Reglamento interno de trabajo, Manual de funciones, Manual de microcrédito, Manual SARC, Manual de políticas del SARLAFT, Manual de convivencia y Manual de prácticas no autorizadas.

Indica que el 15 de mayo del 2023, el área de Prevención y Aseguramiento de la entidad demandante emitió informe visita extra situ de Prevención y Aseguramiento, oficina Duitama, el cual reveló hallazgos en los créditos de los clientes Armando Bayona Tenjo, Dennys Vargas Colmenares, Juan Carvajal y Nubia Arguello Gómez, el cual tuvo conocimiento formal de los hechos objeto de investigación BANCAMIA S.A., la misma fecha aludida.

Refiere que de conformidad con lo preceptuado en el Reglamento Interno de Trabajo y la Convención Colectiva, a la demandada se le notificó la vinculación al proceso disciplinario dentro del término de quince (15) días hábiles posteriores al conocimiento de los hechos, es decir, el 5 de junio de 2023, se le notificó la citación a diligencia de descargos, quedando programada para el 8 de junio misma anualidad, la cual no pudo ser llevada a cabo, toda vez, que la trabajadora demandada solicitó aplazamiento en consideración a que los representantes del sindicato no podían asistir; aunado a que, iniciaba el disfrute de vacaciones aprobadas previamente por el Banco, llevándose tal diligencia el 5 de julio del 2023.

El 14 de julio del 2023, el Banco demandante tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la demandada con justa causa, ratificada el día 19 del mismo mes y año, en razón a los graves incumplimientos en los que incurrió la demandada a sus obligaciones legales y contractuales, de conformidad con lo establecido en el literal a) del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del mismo código, en línea con las faltas graves contempladas en los numerales 5, 7, 8 y 11 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo de Bancamía, advirtiéndole que tal medida se haría efectiva, una vez, se obtuviera la autorización judicial correspondiente, en razón al fuero sindical que la ampara.

Con base en lo anterior, pretende se declare que: (i) la señora DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES, se encuentra amparada por la garantía del Fuero Sindical al ser miembro de la Junta Directiva de la organización sindical de primer grado y de industria denominada “Asociación Colombiana de Empleados Bancarios”, –ACEB– seccional Duitama. (ii) que se configuró una justa causa para terminar el contrato de trabajo. (iii) se levante el fuero de la demandada y, en consecuencia, se autorice a la demandante a terminar el contrato de trabajo de la accionada.

La demandada DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES, a través de apoderado judicial contestó la demanda, refiriéndose a los hechos, se opuso a todas las pretensiones y planteó como excepciones las que denominó: *“Prescripción, Falta de causa para pedir e inexistencia de justas causas para cancelar el contrato de trabajo del demandado, Buena fe, diligencia y cuidado del demandado en el desempeño de sus funciones, No aplicación al proceso disciplinario, violación del reglamento interno del trabajador”*.

La organización sindical -Asociación Colombiana de Empleados Bancarios Seccional Duitama -ACEB-, guardó silencio.

### **III. TRAMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

En el curso de la audiencia de que trata el artículo 114 CPT y SS, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, luego de escuchar al apoderado de la trabajadora, tuvo por contestada la reforma de la demanda y procedió a resolver la excepción previa de *Prescripción*, donde resolvió diferir la misma para la sentencia.

Para tal efecto señaló la A quo, que la excepción de prescripción se puede proponer como previa, siempre y cuando no exista discusión en la fecha de exigibilidad de la pretensión o su interrupción, por lo que la juez está impedida para darle curso a tal medio exceptivo en la etapa procesal de que habla el numeral primero del párrafo 1º del artículo 77 del CPTSS. Por lo tanto, y al existir discusión en la fecha de exigibilidad, la misma se resolvería en la sentencia.

Inconforme con la decisión, el apoderado de la señora DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES, interpuso recurso de apelación contra dicha decisión.

En la argumentación señala que, teniendo en cuenta el artículo 118 A del CPL., establece que las acciones que emanen del fuero sindical prescriben en dos meses, esto es, el Banco tenía conocimiento de los hechos por la auditoria del 15-05-2023, lo que significa que tenía hasta el 15-07-2023, para presentar la demanda de autorización de levantamiento de fuero y no lo hizo, por tanto, la excepción debe prosperar.

El recurso de apelación fue concedido por la Juez de primera instancia ante esta Sala, en el efecto devolutivo.

## IV. CONSIDERACIONES

### 4.1. Excepción Previa de Prescripción.

En cuanto al trámite de la excepción de prescripción en el marco del artículo 32 del Código Procesal del Trabajo, éste faculta al extremo pasivo de la acción para que la proponga como previa, siempre y cuando no exista discusión en la fecha de exigibilidad de la pretensión o su interrupción.

En relación con la oportunidad para resolver al medio exceptivo en cuestión, la H. Corte Constitucional en la sentencia C-820 de 2011 se pronunció en el siguiente sentido:

*“De modo que en principio, se encuentra amparada por la mencionada potestad de configuración la decisión del legislador de darles un tratamiento mixto a ciertas defensas del demandado en el proceso laboral, como son las excepciones de cosa juzgada y prescripción, cuando no hubiese discusión acerca de la fecha de exigibilidad de la pretensión, su interrupción o suspensión. Por virtud de tal preceptiva podrán ser propuestas como previas en la primera audiencia del proceso laboral, y decididas en ese mismo acto, mediando actividad probatoria si hubiere lugar a ello, o como de mérito para ser resueltas en la sentencia.”*

*“23. No sobra recordar que las excepciones de prescripción y cosa juzgada tienen naturaleza objetiva. Su acreditación se produce mediante la contabilización del transcurso del tiempo, en el caso de la prescripción, al margen de la intención, el ánimo o la razón por la cual el acreedor permaneció inactivo. Además, **su declaratoria anticipada, en la primera audiencia, sólo es posible cuando existe certeza sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión, o de su interrupción o suspensión. De manera que si se presenta alguna discusión en torno a estos tópicos su decisión se diferirá a la sentencia.**”* (Negrillas fuera de texto).

Así, la facultad para resolver la excepción de prescripción está supeditada a: 1) la forma como la haya propuesto el demandado, bien como excepción previa, ora de mérito, ora mixta; de donde se deduce que el Juez no está en libertad de decidir en qué momento procesal la resuelve porque ello es potestad del excepcionante, y, 2) aun habiendo sido propuesta por el demandado como previa, si hay discusión en la fecha de exigibilidad de la pretensión o su interrupción, el Juez o jueza está impedida para darle curso a tal medio exceptivo en la etapa procesal de que habla el numeral primero del párrafo 1º del artículo 77 del CPTSS.

De acuerdo con la demanda, la contestación y las posturas mostradas por las partes, respecto de la fecha a partir del cual se debe iniciar el conteo del término, es evidente que la fecha de exigibilidad se encuentra en disputa.

Lo anterior se afirma, porque basta con escuchar detenidamente la demanda y en especial, la contestación, para advertir que mientras la actora sustenta que el extremo de conteo no está prescrito, en contraste, la trabajadora demandada lo sustenta en que era desde el 15 de mayo del 2023.

Incluso, más allá de ello, podría pensarse que existe una disposición legal, el reglamento interno de trabajo y el procedimiento convencional, tópicos que justamente abren la posibilidad y deben ser analizados de acuerdo con las circunstancias específicas del caso.

En suma, la excepción de prescripción debe ser resuelta en la sentencia que pone fin al litigio, en virtud a que la misma es una excepción de fondo sin que fuera dable resolverla durante la audiencia de decisión de excepciones previas, en la medida que el artículo 32 del CPTSS, sólo consagra la posibilidad de resolver este medio exceptivo en esa etapa si no hay discusión frente a la fecha de exigibilidad y, adicionalmente, al haberse anunciado por el proponente como excepción también de mérito. En tal sentido, es errado que el fallador emita juicios de valoración sobre argumentos que estructuraron la excepción porque con ello sorprende a las partes con una decisión vinculante y definitiva al momento de proferir sentencia en la medida que, el derecho al levantamiento del fuero o su negativa surge a partir de ella.

Con lo anterior, no se advierte circunstancias que vulneran el derecho fundamental consagrado por el artículo 29 de la Constitución Nacional, ni transgrede el debido proceso, derecho de defensa y de contradicción, como a bien lo tuvo la A quo. En este sentido, al no asistirle razón al recurrente en los argumentos expuestos en su recurso, se confirmará el auto apelado.

Expuesto lo anterior, procede la Sala a resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de primera instancia.

## **V. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia del 07 de diciembre de 2023, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama profirió sentencia, en la que: (i) Declaró que el empleador BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A. tiene justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES.

Como consecuencia de lo anterior, (ii) Levantó la garantía de fuero sindical de la que goza la demandada PAMPLONA BENAVIDES, en calidad de miembro de la junta directiva de la Asociación Colombiana de Empleados Bancario, seccional Duitama –ACEB-y (iii) Autorizó al empleador a que dé por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y con justa causa de la demandada. (iv) Declaró no probadas las excepciones denominadas “*Prescripción, Falta de Causa para pedir e Inexistencia de Justas Causas para cancelar el Contrato de trabajo del demandado, Buena Fe, diligencia y Cuidado del Demandado en el desempeño de sus funciones, No aplicación al Procedimiento disciplinario, Violación del Reglamento Interno del Trabajo*”, incoadas por la demandada. (v) Condenó en costas a la parte accionada y sin costas frente al Sindicato, toda vez que, este no compareció.

Como fundamento de la decisión expuso que no es objeto de debate la calidad de aforada que ostenta la demandada, ya que, según la constancia expedida por la organización sindical de primer grado y de industria denominada “Asociación Colombiana de Empleados Bancarios” –ACEB-, seccional Duitama, la señora DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES, es miembro y fue nombrada como secretaria general de la junta directiva.

Señaló que de conformidad con las pruebas allegadas, se comprobó la existencia de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, al advertir que la trabajadora incumplió con las obligaciones contractuales y reglamentarias, como así lo hizo ver el informe de fecha 15 de mayo del 2023, donde se evidenciaron hallazgos en los créditos otorgados a los clientes Armando Bayona Tenjo, Dennys Vargas Colmenares, Juan Carvajal y Nubia Arguello Gómez, con lo cual se torna evidente que trasgredió el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, perfil del cargo, Manual de microcrédito, Manual SARC, Manual de políticas del SARLAFT, normatividad que debe observarse con rigor, máxime cuando se trata de una actividad de alto riesgo económico como la desempeñada en la empresa demandante, por lo que se comprobó la configuración sin duda alguna, de una falta calificada como grave, que tiene como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

Asimismo, concluyó que del contenido de los manuales de funciones, procedimientos, instructivos, herramientas con que disponía y eran del pleno conocimiento de la trabajadora para la ejecución de sus labores, emergía que aquella los había omitido y por ello, se había permitido el otorgamiento de créditos sin el lleno de los requisitos, aspecto que en el interrogatorio lo había reconocido la misma demandada y corroborado con las declaraciones



recaudadas, sin encontrar justificación válida alguna en el proceder de la trabajadora, porque a pesar de que hubiese señalado fallas en la Tablet, herramienta otorgada por la empresa para el cargue de la información, y que dichas fallas se habían reportado supuestamente a la entidad bancaria, por cuanto a varios compañeros le ocurría la misma circunstancia, lo cierto era que la actividad y la responsabilidad era individual, por lo que se concluía, que la demandada no fue cautelosa y actuó con negligencia en el ejercicio de sus funciones, pues al plenario no se allegó prueba que corroborara su dicho.

Frente a las justas causas, concluyó que éstas estaban enlistadas en la comunicación para la diligencia de descargos y, además, estaban calificadas como graves por lo que eran claras para terminar el contrato de trabajo, según lo establecido en el literal a) del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del mismo código, en línea con las faltas graves contempladas en los numerales 5, 7, 8 y 11 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo de Bancamía, y la cláusula 11 de la convención colectiva de trabajo.

Asimismo, hizo referencia a que el procedimiento disciplinario se encontraba condensado en el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva y para ello, daba pautas para dar una intelección correcta de las disposiciones convencionales indicando que su interpretación debía atender al principio de indubio pro-operario y al espíritu de las disposiciones, el cual, se encontraba ajustado, sin que se hubieran violado los términos del procedimiento para imponer sanciones. Por lo que, procedió a levantar el fuero sindical y autorizar su despido por justa causa,

## **VI. CONSIDERACIONES**

Como los presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

### **6.1.- Del grado jurisdiccional de consulta**

Contra la anterior decisión no se interpuso recurso de apelación, por lo que el presente proceso fue remitido a esta Sala, con el fin de surtirse el grado jurisdiccional de consulta a favor de la trabajadora, como quiera que la decisión le es desfavorable a la parte débil de la relación laboral, independientemente

que ostente la calidad de demandada, de conformidad con lo previsto en el artículo 69 del C.P.T. y la S.S.

## **6.2. Problema Jurídico**

Corresponde en este evento determinar si (i). Se configuró una justa causa para dar por terminado el vínculo laboral. (ii) se dan los presupuestos legales para levantar el fuero sindical del que goza la demandada (iii) operó la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical.

## **6.3 Fuero Sindical**

El artículo 405 del C.S.T., modificado por el Decreto 204 de 1957, establece que: *“Se denomina “fuero sindical”, la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo”.*

El objeto de la calificación judicial en estos asuntos es garantizar que las decisiones que tomen los empleadores respecto a la terminación de contratos de trabajo, tengan un sustento real, derivado de la ocurrencia de alguna de las causales establecida en la ley, sin que entren a mediar razones de otra índole.

Se circunscribe entonces, el proceso de levantamiento del fuero sindical a verificar la ocurrencia material de la causal alegada y la valoración de su juridicidad o no, para, con esos fundamentos, determinar si se autoriza el levantamiento del amparo foral de conformidad con los artículo 113 y 118 del CPTSS.

En este sentido, para lo que importa al presente trámite, conforme con lo dispuesto en el literal b) del artículo 410 del C.S.T., constituyen justa causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical, *“Las causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato”.*

Por lo anterior, con la finalidad exclusiva de que este califique la existencia de justa causa para el despido, del desmejoramiento o traslado alegado, previamente se debe levantar el fuero sindical mediante la solicitud que al efecto debe elevar el empleador ante el juez del trabajo; de manera que, en el presente caso, resulta necesario verificar dos aspectos importantes: *i) la*

*existencia de la garantía foral a favor de un trabajador demandado; y ii) la existencia de una justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo, de las contempladas en el artículo 410 aludido.*

#### **6.4. Permiso para despedir por Justa Causa**

En el caso bajo estudio, no se discuten los siguientes hechos: 1) Que entre el BANCO DE LAS MICROFINANZAS BANCAMIA S.A. –BANCAMIA S.A., y la señora DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES, se llevó a cabo contrato de trabajo a término indefinido el 18 de noviembre del 2014, para el desempeño en el cargo de Promotor, y como último cargo Ejecutivo de Desarrollo Productivo<sup>1</sup>. 2) Que la trabajadora demandada es miembro activo de la organización sindical denominada: Asociación Colombiana de Empleados Bancarios” –ACEB-, seccional Duitama. 3) Que la señora PAMPLONA BENAVIDES, se encuentra amparada por fuero sindical, al ser miembro de la junta directiva de la Seccional Duitama de “ACEB”, ostentando el cargo de secretaria en dicha organización, por cuanto se cumple con el primer aspecto.

Ahora, para verificar el segundo supuesto normativo, no hay discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que, le corresponde al empleador acreditar la existencia de la justa causa para terminar la relación laboral y, para ello deben concurrir, entre otras, *i) la comunicación a la trabajadora indicando los motivos y razones concretas para finalizar el vínculo laboral, sin que más adelante pueda alegar otras circunstancias; ii) que los hechos se enmarquen en alguna de las causales previstas en el código sustantivo del trabajo; iii) la existencia de un procedimiento previo al despido, en caso de que así lo hayan pactado las partes y; iv) la oportunidad de escuchar al trabajador en versión libre o por descargos.* SL2351 de 08-07-2020.

Frente a las justas causas, el artículo 62 CST literal A), señala que el contrato laboral, puede terminarse por justa causa por parte del empleador, entre otras:

*“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

*“... no es obligatorio que el empleador invoque una determinada norma, pues le corresponde al juez establecer si los hechos invocados por él, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de*

---

<sup>1</sup> Carpeta Digital-Demanda-Pruebas- fl.45 a 52.

*trabajo. En esa medida, el artículo 62 del CST contempla las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, tanto por el trabajador como por el empleador. En este último caso, prevé como causales las contenidas en los numerales 1 a 15, de las que se destaca, la 6° (...); causal que a veces de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia contiene dos supuestos que deben analizarse. Así, cuando se trata de una violación grave de las obligaciones contenidas en los artículos 58 y 60 ibídem, le corresponde al juez calificar la gravedad de la falta cometida; pero, cuando se trata de cualquier falta grave calificada por las partes en reglamentos, convenios, contratos, entre otros, ha dicho la Corte que el fallador no puede nuevamente graduar la conducta, por lo que cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, constituye justa causa para fenecer el contrato, pues la función judicial está limitada a “(...) establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban” SL2309 de 2020, SL670 de 2018 y SL499 de 2013.*

De lo anterior, concluye la Sala que a la trabajadora los motivos y razones comunicados además de ser concretos, se enmarcaron en las justas causas invocadas por la entidad bancaria. Ello se afirma, porque de acuerdo con la carta y la diligencia de descargos<sup>2</sup>, señaló el empleador que la trabajadora cometió faltas graves a las obligaciones y prohibiciones especiales a su cargo, la cual se concreta en que el 15 de mayo del 2023, el área de Prevención y Aseguramiento de la entidad bancaria demandante, emitió informe visita extra situ de Prevención y Aseguramiento Oficina Duitama, el cual reveló hallazgos en los créditos otorgados a los clientes Armando Bayona Tenjo, Dennys Vargas Colmenares, Juan Carvajal y Nubia Arguello Gómez, el cual tuvo conocimiento formal de los hechos objeto de investigación BANCAMIA S.A., la misma fecha aludida.

En efecto, en primer lugar, la entidad bancaria demandante señaló:

*“...que la aforada tenía el deber de cumplir a cabalidad los procedimientos establecidos por el Banco para el otorgamiento de créditos y en este sentido, realizar un correcto levantamiento de la información de los créditos y tramitar las operaciones de crédito con el lleno de los requisitos exigidos por la compañía. No obstante, la trabajadora incurrió en diversas irregularidades que representan claros incumplimientos a sus obligaciones laborales, por cuanto:*

*i. se realizó una indebida gestión del levantamiento de información en el crédito del cliente Armando Bayona, toda vez que, omitió provisionar dentro del estudio del crédito los gastos inherentes a la información registrada como arriendos – pastos. Si bien durante la diligencia de descargos intentó justificar su falta aduciendo que ello obedeció a que el cliente manifestó que había cancelado el valor del canon por adelantado, tal justificación no resulta de recibo en la medida que era su deber provisionar este gasto dentro del levantamiento de la información que realizó, de manera que dicha información fuera correcta y completa, empero no lo hizo.*

---

<sup>2</sup> Carpeta Digital-Demanda-Pruebas Fls.

*ii. Por otro lado, frente al crédito del cliente Juan Carvajal, quedó comprobado que el rubro de gastos generales en el soporte resumen de comité aprobado, no refleja la totalidad de los gastos provisionales pues no marcó en la Tablet el rubro correspondiente a pasivos contingentes, lo que generó una subestimación de gastos/costos, para el estudio del crédito; asimismo, el soporte del resumen del comité no especifica el tipo de comité realizado. Al respecto, durante la diligencia, imputó estas inconsistencias en las que incurrió a errores que presenta la Tablet, lo cierto es que su justificación no resulta válida para justificar sus incumplimientos, toda vez que es su responsabilidad el correcto diligenciamiento de la información y en este sentido, debía verificar que lo que quedara consignado se ajustara a la realidad y en caso de advertir alguna anomalía, cambio o falla imputable en el sistema que alterara la información, proceder a comunicarlo oportunamente para que se adoptaran las medidas correspondientes, empero no lo hizo.*

*Lo anterior, guarda especial relevancia si se considera que con base en estos datos se efectúa el estudio del crédito y su posterior aprobación, lo que pone de presente que usted no solo incurrió en un indebido levantamiento de la información, sino que tramitó el crédito sin el lleno de los requisitos legales al advertirse una subestimación de gastos/costos dentro del estudio del mismo.*

*iii. En relación con el crédito de la señora Nubia Arguello, quedó igualmente comprobado que usted incurrió en conductas irregulares, por cuanto el rubro de gastos generales en el soporte resumen de crédito aprobado no refleja la totalidad de gastos provisionados, generando con ello una subestimación de gastos/costos, para el estudio del crédito aprobado, lo cual se debió a que usted no marcó la información correspondiente en la Tablet al momento de diligenciarla y no refrescó el campo de gastos operativos; además, contabilizó como inventarios elementos sobre los cuales no se logra identificar claramente a qué tipo de mercancía y/o materia prima hace referencia, lo que igualmente deviene en una subestimación de gastos/costos. Aunado a ello, contabilizó bienes inmuebles sobre los cuales no es posible determinar la real propiedad del cliente, y finalmente, dentro del soporte de resumen de crédito no especificó el tipo de comité realizado, incumpliendo el criterio mínimo definido de instancias de aprobación.*

*Frente a estos hechos, usted igualmente adujo que (i) obedecían a un error en la Tablet que generaban el cambio de la información por usted diligenciada, (ii) que los gastos de servicios públicos eran cubiertos por el esposo de la cliente, según las manifestaciones de ésta, (iii) incluyó dentro del inventario ganado que la cliente tiene, pues según el dicho de ésta se le ha tenido en cuenta dentro de estudios de crédito realizados anteriormente, así como el arriendo y un apartamento construido en el segundo piso de su casa.*

*No obstante, precisamos que sus argumentos igualmente no resultan de recibo para Bancamía pues, iteramos, es su responsabilidad el correcto diligenciamiento de la información y en este sentido, debía verificar que lo que quedara consignado en la Tablet se ajustara a la realidad y en caso de advertir alguna anomalía, cambio o falla imputable en el sistema que alterara la información, proceder a comunicarlo oportunamente para que se adoptaran las medidas correspondientes; además, usted debía realizar la consigna de la totalidad de la información aportada por el cliente, con la mayor precisión y detalle de manera que se pudiera realizar un correcto estudio del crédito previa aprobación, no obstante, omitió el registro de información y detalles que si bien intentó aportar en la diligencia no era el momento oportuno para hacerlo pues*

*Lo debido era que los registrara, lo que da cuenta de su indebida gestión de levantamiento de información de este crédito.*

*iv. Finalmente, frente al crédito de la señora Dennys Vargas, debemos manifestar que se encontraron comprobadas las conductas imputadas, en tanto los soportes formales que reposan en el expediente y realizar el cruce de información en el RUES y la DIAN, para el momento de la aprobación del trámite la solicitante del crédito no era la real propietaria de una microempresa, pues de hecho los soportes allegados correspondían a otra persona, la señora Diana Marcela Vargas Colmenares como real propietaria, luego es claro que la cliente no cumplía con los requisitos para ser sujeto de crédito en tanto no acreditó la propiedad sobre la microempresa. Sobre estos hechos, usted adujo que la cliente manifestó haber comprado el negocio a su hermana Diana Marcela Vargas Colmenares de manera verbal y que no tenía soportes de Cámara de Comercio y RUT y en cuanto los soportes, manifestó que por un error de un proveedor quedó mal actualizada la información quedando a nombre de su hermana, no obstante, dichas justificaciones no resultan válidas, pues era su deber garantizar que el cliente contara con los soportes adecuados para garantizar el cumplimiento del requisito exigido por el Banco y en caso de no contar con ellos por cualquier causa, abstenerse de proceder con el otorgamiento del crédito hasta tanto la cliente no realizara las gestiones necesarias para acreditar su propiedad.*

*Adicionalmente, al momento de realizar el levantamiento de la información del crédito para estudio, usted incluyó como soporte del codeudor un documento que da cuenta de la tenencia, pero no de la propiedad de finca raíz. Frente a ello, en la diligencia de descargos aportó información adicional que soportaba la capacidad de la codeudora, no obstante, los descargos no son el momento idóneo para allegar esa información pues la misma debió ser aportada de manera oportuna en el momento de levantar la información.*

*Las situaciones irregulares anteriormente expuestas, ponen de presente una clara y reiterada desavenencia por su parte en el acatamiento de los lineamientos, políticas internas y manuales adoptados por Bancamía, para el ejercicio de su cargo, al haber quedado comprobado que incurrió en indebidos levantamientos de información de los créditos mencionados y en algunos casos tramitó operaciones de crédito sin que estuviera acreditado el cumplimiento de los requisitos para ello.*

*Lo anterior, acarrea especial gravedad si se tiene en cuenta que usted aceptó que la compañía le ha brindado capacitaciones a lo largo del tiempo en el que ha venido desarrollando sus funciones y que ha conocido los lineamientos y políticas internas relacionadas con su cargo ya que como EDP, está encargado de verificar y garantizar que los formatos para los créditos estén diligenciados con información cierta y verificada, de acuerdo con los protocolos y lineamientos del banco, situación que evidentemente no ocurrió en el caso de los créditos tramitados no realizó el levantamiento de información confiable y fidedigna para el Banco.*

*Debemos indicar que, en ejecución del cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo, usted actúa como ojos del banco en la calle y debe ser garante de los intereses de la entidad, pues el incumplimiento de cualquier normativa, procedimiento o manual expone a la compañía a riesgos reputacionales, económicos, además de legales por eventuales sanciones de los órganos de control, máxime considerando la naturaleza de entidad bancaria, lo que aumenta el juicio de reproche de su conducta.*

*De conformidad con lo expuesto, resulta evidente que las conductas por usted desplegadas representan un grave incumplimiento de sus obligaciones laborales y reglamentarias y generan la pérdida de la necesaria confianza que debe existir en relación laboral con los trabajadores de nuestra Compañía, en la cual se requiere total transparencia en el desarrollo de sus funciones”.*

De hecho, al escuchar en interrogatorio a la trabajadora, confesó que conocía los manuales y políticas encaminadas al otorgamiento de créditos, en los cuales se encuentran los procesos y procedimientos que se deben llevar a cabo para el otorgamiento de los mismos, así como el cargue y levantamiento de la información de las solicitudes elevadas y tramitar las operaciones de crédito con el lleno de los requisitos exigidos por la compañía, debido a que, esa era una de sus funciones; que durante el tiempo de prestación del servicio conoce de los manuales de funciones para el desempeño del cargo, lo que para la Sala no existe discusión frente al hecho de que el que la trabajadora, en efecto, cometió las conductas que se le imputan como constitutiva de una falta grave, pues así lo confesó en el interrogatorio. No obstante, aduciendo varias razones que estima justifican su conducta como es la falla en la actualización de la información en la Tablet, y que por ello, conllevó a los hallazgos encontrados en la visita realizada. No obstante, de las pruebas allegadas y analizadas no se pudo comprobar que la trabajadora hubiese reportado dichas falencias con la Tablet o sistema al banco demandante y menos aún de los casos de clientes bajo estudio.

En contraste, su contraparte a través del Representante de la entidad bancaria JOSE LEONARDO QUIROGA QUINTANA, al referirse frente a los hallazgos encontrados en los créditos de los clientes Armando Bayona Tenjo, Dennys Vargas Colmenares, Juan Carvajal y Nubia Arguello Gómez, indicó: que el procedimiento y los manuales para el otorgamiento de crédito es conocido por la trabajadora accionada, que la Tablet es una herramienta que se le otorga a la trabajadora PAMPLONA BENAVIDES, de manera individual, donde es utilizada para el levantamiento de información, la cual es crucial y definitiva a la hora de otorgar un crédito; las Tablet suministras al personal pueden fallar o no estar funcionando, por lo cual se debe reportar dicha anomalía, pero nunca se recibió por parte de la trabajadora demandada dicho reporte y más aún frente a los créditos de los clientes mencionados en prelación.

Tales omisiones y circunstancias, quedaron reveladas en el testimonio de ADRIANA RODRIGUEZ LOZANO, trabajadora de BANCAMIA S.A., por aproximadamente 18 años, en diferentes cargos, el actual Gerente de Calidad de la Cartera, quien al referirse a los hallazgos encontrados, indicó que es de vital importancia el cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo, el cual ostenta

la trabajadora PAMPLONA BENAVIDES, debido a que, es la persona que levanta la información en campo, la carga a la tablet y actualiza la misma, para así el comité encargado otorgar o no un crédito, que en el caso, se evidenció que la trabajadora en los casos bajo estudio no subió la información completa, encontrando que se omitieron las normativas y parámetros para la validación de datos y el otorgamiento de los créditos.

Así, comparte la Sala la conclusión a la que llegó la A-quo en el sentido de indicar que la trabajadora contaba con unas funciones, directrices, y procedimientos claramente establecidos en el manual de funciones, en los manuales de procedimientos y demás instrumentos proveídos por el Banco, las cuales eran de pleno conocimiento de la aforada pero que, de manera autónoma omitió, lo que de paso contravino las obligaciones y responsabilidades contenidas dentro del reglamento interno de trabajo, el contrato de trabajo, desconocimiento que de paso se compagina con la clasificación de causa grave numerales 5, 7, 8 y 11 del artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo y, de otro lado, se enmarca en las causales legales de terminación por justa causa de que habla el artículo 62 numeral 6to, del CST. Así las cosas, al estar demostrada la justa causa, se confirma en este aspecto la sentencia consultada.

#### **6.5. Del proceso disciplinario y la prescripción.**

En torno al proceso disciplinario, la Corte Suprema de Justicia, indicó:

*“la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquél no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice”*

*Lo anterior, hace evidente que la sanción disciplinaria que puede imponer el empleador, tiene una naturaleza diferente a la facultad de la que es titular éste, para finalizar justificadamente un contrato laboral, por lo que esta última no está ligada a un procedimiento previo, salvo que así se pacte en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención o el pacto colectivo o, en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación”. SL3655-2016, SL20778-2017.*

Dicha línea jurisprudencial, la ha ratificado en sentencia SL2351-2020, al plantear que la terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador, con base en una justa causa, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción, por regla general, salvo que en el orden interno de la empresa, se le haya dado expresamente ese carácter. Precisa la Corte:



*“No significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:*

*(...) “d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso;*

*.... e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido (...)*

*.... En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa.*

*... La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin de propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.*

*La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica. (...)*

De otro lado, también ha indicado el alto tribunal que *“si bien, debe existir inmediatez entre la comisión de la falta y el despido, esta regla no es óbice para que el empleador pueda tomarse el tiempo que considere, para constatar el nivel de gravedad o la responsabilidad del trabajador en el hecho a constituir una justa causa de despido”*.

Pues bien, en el presente asunto, como la entidad bancaria empleadora optó por agotar el procedimiento disciplinario para entrar a decidir la situación particular de la trabajadora, dicho procedimiento se encuentra establecido en el artículo 11 de la Convención Colectiva<sup>3</sup> así:

**“PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.** *Antes de imponer una sanción disciplinaria o de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el banco seguirá el siguiente procedimiento:*

*Dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que el banco tenga conocimiento de la presunta falta, citara al trabajador a diligencia de descargos mediante una comunicación en la que se describirán de manera clara y precisa las faltas imputadas, acompañando las pruebas existentes*

---

<sup>3</sup> Carpeta Digital-Demanda-Pruebas.

*en ese momento, comunicación en la que igualmente se determinara el lugar, la fecha y hora en que se adelantara la diligencia.*

*La diligencia debe llevarse a cabo entre los 3 y los 8 días hábiles siguientes a la fecha de entrega de la citación al trabajador y en ella este tendrá derecho a controvertir las pruebas que se aduzcan sobre su responsabilidad en los hechos imputados.*

*El trabajador podrá hacerse asistir hasta por dos representantes del sindicato al que pertenezca, quienes podrán intervenir efectuando los planteamientos que consideren oportunos siempre y cuando sean conducentes y guarden relación con los hechos objeto de la citación. Copia del acta que se levante al final de la diligencia y previa suscripción por cada uno de los intervinientes, será entregada al trabajador inculpado.*

*Finalizada la diligencia, el banco tendrá 15 días hábiles para notificar la medida adoptada que puede consistir en sanción disciplinaria, terminación justificada del contrato o la ausencia de mérito para aplicar cualquier medida disciplinaria.*

(...)

*Parágrafo 1: Tanto la citación a descargos como la decisión adoptada, se llevarán a cabo por escrito las circunstancias que lo permitan, por medio electrónico.*

*Parágrafo 2: No surtirá efecto alguno la medida disciplinaria o el despido que se adopte pretermitiendo el procedimiento anterior.*

*Parágrafo 3: Cuando existan circunstancias de fuerza mayor debidamente soportadas, la diligencia de descargos podrá ser suspendida o aplazada hasta por una vez, evento en el cual el periodo de suspensión o aplazamiento no se contabilizará para el cumplimiento de los términos aquí previstos. Este mismo efecto se generará cuando el trabajador no se encuentre prestando el servicio por circunstancias tales como: vacaciones, incapacidades, permisos u otras semejantes.*

*Parágrafo 4: se consideran hábiles para la contabilización de los términos aquí establecidos, los días de lunes a viernes de cada semana, sin incluir festivos”.*

Teniendo en cuenta se itera que la entidad bancaria optó por acudir al proceso disciplinario para establecer la presunta responsabilidad de la demandada en las faltas y omisiones que dieron lugar a los hallazgos encontrados en la visita, en este caso, hay que concluir que el conocimiento de los hechos que involucraron a la trabajadora se generó con la entrega del informe, sin que se hubiere presentado “otro medio equivalente”.

En torno a la discusión encaminada al extremo inicial, a partir del cual se comienza el conteo de los términos para agotar el procedimiento disciplinario (que no la prescripción de la acción de levantamiento del fuero sindical), para la Sala resulta claro que la situación parte del momento en el cual se rinde el

informe por parte del área de Prevención y Aseguramiento de la entidad demandante emitió informe visita extra situ de Prevención y Aseguramiento, oficina Duitama.

De lo anterior, se concluye que el proceso disciplinario parte de la fecha de liberación del informe de investigación, esto es, 15 de mayo del 2023, por constituir el momento en que la entidad bancaria recibe los resultados contundentes que daban cuenta de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se dieron los hechos y, más importante aún, fue en ese momento en que de manera directa se identifican y se dan a conocer las graves omisiones en que incurrió la trabajadora frente a los procedimientos para el otorgamiento de créditos, indicando, entre otros, que la trabajadora DINA LUZ PAMPLONA BENAVIDES, como hallazgos evidenciados: *“El resumen de Comité (Acta) NO está debidamente diligenciada y firmada 3. Se presenta subestimación de gastos y costos dentro del estudio 3. Se presentó subestimación de activos dentro del estudio 1. No existe soportes de la actividad del cliente dentro del expediente 1. El codeudor NO cumple política de crédito (asalariado, independiente, pensionado, propietario finca raíz) 1. NO existió negocio durante el proceso de otorgamiento de crédito 1. Cliente NO es sujeto de crédito 1”.* <sup>4</sup>Lo que conllevó a la omisión de dar cumplimiento con lo establecido en la normativa del banco, dado que no realizó validación de información de los solicitantes, revelando hallazgos en los créditos de los clientes Armando Bayona Tenjo, Dennys Vargas Colmenares, Juan Carvajal y Nubia Arguello Gómez.

Implica lo anterior que la entidad bancaria, preferentemente optó por disponer la acción disciplinaria, actuar no reprochable porque con ello se atendió las garantías del debido proceso y derecho de defensa de la investigada, pues de haberse tenido el mero indicio para dar apertura al proceso disciplinario o para acudir a la facultad de terminar el vínculo laboral, ello de ninguna manera hubiera sido un proceder en beneficio de la trabajadora.

De lo anterior, no encuentra la Sala ninguna transgresión al derecho de defensa de la trabajadora y por el contrario, se observa el lleno de las garantías durante el procedimiento seguido por el empleador, obrando además la exposición de las razones por la que se le llamó a la trabajadora a descargos, las omisiones en que incurrió, los reglamentos y disposiciones transgredidas bajo las circunstancias en que se presentaron los hechos, aspectos frente a los cuales, la trabajadora aceptó de alguna manera los hallazgos encontrados,

---

<sup>4</sup> Carpeta Digital-Demanda- Pruebas. FI 59.

exculpándose en una presunta falla de la herramienta brindada –Tablet- y de la presión que ejercía la empresa para la asignación de los créditos y el cumplimiento de las funciones, situaciones que no fueron corroborados y demostradas con ningún medio probatorio, Así que, dada la gravedad de la conducta, la decisión facultativa del empleador fue culminar la relación laboral. Tampoco encuentra la Sala, que se hubiere pretermitido algún paso del procedimiento como para considerarlo ineficaz y menos aún, que se hubiese exorbitado en los términos dispuestos para su trámite, ya que, se citó a la trabajadora dentro de los 15 días hábiles, a descargos el 5-06-2023, habiendo sido requerida para dichos efectos el 8-06-2023, la trabajadora solicitó aplazamiento en consideración a que los representantes del sindicato no podían asistir y a que iniciaba el disfrute de las vacaciones, esto es el 09-06-2023, las cuales habían sido previamente otorgadas por el banco, y de conformidad con lo preceptuado en el parágrafo 3 del artículo 11 en cita, lo que conllevó a que la diligencia de descargos se realizará el 05-07-2023, y se emitió la decisión de terminación del contrato de trabajo, el 14-07-2023, ratificada el 19-07-2023, es decir, dentro de los 15 días hábiles, advirtiendo que la decisión se haría efectiva una vez se obtenga la autorización judicial correspondiente.

Ahora, otra cosa es el término de prescripción para la presentación de la acción de fuero sindical, cuyo extremo inicial de contabilización del plazo lo define el artículo 118A del CST que establece:

*“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. (...) Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional reglamentario correspondiente, según el caso”.*

Aplicando ello, se tiene que, agotado el procedimiento disciplinario de origen convencional el 14-07-2023, se tiene que el término para la presentación de la acción vencía el 14-09-2023 y, habiéndose radicado ante la oficina de reparto la demanda especial de fuero sindical el 13-09-2023<sup>5</sup>, a dicho momento la acción no había prescrito, tal y como lo concluyó la A-quo.

Por las anteriores razones, la sentencia consultada debe ser confirmada.  
Sin costas en esta instancia

---

<sup>5</sup> Carpeta Digital- 02 Acta de Reparto- Fecha Presentación.

## DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE:

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia consultada.

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

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA  
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA  
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO  
Magistrada