TEMA: FUERO SINDICAL. Levantamiento de fuero sindical/justa causa. No es procedente autorizar el levantamiento del fuero sindical con la finalización del contrato de trabajo que liga a las partes, en razón a que el despido no fue tempestivo, es decir, no se cumplió con la inmediatez entre el hecho y el despido.

HECHOS: La parte activa se encuentra vinculada a XXX S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 21 de marzo del 2000, desempeñando el cargo de Cajera, y actualmente, como Asesora de Servicios Principal de la Sucursal XXX-Medellín. La señora PAVM hace parte de la junta directiva de "XXX SINDICAL". Se documentó que el 08 de enero de 2026 se recibió una alerta por medio de la Línea de Ética de una denuncia con relación a la señora PAVM en su calidad de Asesora de Servicios de la Sucursal XXX, relacionada presuntamente con recibir comisiones por pagar cheques de origen dudoso, mantener relaciones cercanas con los cobradores, entre otras. El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín autorizó el levantamiento del fuero sindical de que es beneficiaria la señora PAVM como miembro del Sindicato XXX Sindical, para dar por terminada su relación laboral con XXX S.A. El Conflicto Jurídico radica en verificar (i) Si procede el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo, para lo cual se abordará ii) Si se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo.

TESIS: El sentido del fallo de esta Corporación será revocatorio por las siguientes razones: (...) De otra parte, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como "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 del trabajo". (…) En estos términos se dejó sentado en la sentencia CSJ SL15245-2014, en donde, de forma clara y precisa, se expuso que las garantías para el trabajador, que comporta el citado artículo 29 frente a la finalización de la relación laboral bajo una justa causa y que realizan el derecho al debido proceso, se enmarcan en: i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, este se cumpla". Así las cosas, lo primero que debe quedar claro es que, a pesar de que a la trabajadora se le citó a descargos invocándose el "DEBIDO PROCESO" de que trata el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026, ello no conduce a concluir que la terminación del contrato de trabajo constituya una sanción disciplinaria o que deba revisarse aspectos de tipicidad o proporcionalidad de la conducta frente a una escala de sanciones disciplinarias como lo afirma el recurrente, pues ello sería darle la naturaleza de sanción disciplinaria a la terminación del contrato con justa causa. En el mismo sentido, el Reglamento Interno de Trabajo en el capítulo XIV establece la escala de faltas y sanciones disciplinarias, pero en ninguno de sus articulados equipara el despido por justa causa a una sanción, ni tampoco que se deba seguir un procedimiento previo para terminar el contrato de trabajo por justa causa, por lo tanto, no tiene vocación de prosperidad la apelación formulada por el apoderado judicial de la demandada, en tanto que, frente a la conducta que pueda cometer el trabajador no debe adecuarse a los términos de "tipicidad" o "proporcionalidad" de la sanción como lo establece el artículo 64 del RIT para las faltas y sanciones disciplinarias, pues se itera, confunde el apoderado judicial de la pasiva la facultad de terminación del contrato de trabajo por justa causa, con las faltas y sanciones disciplinarias. (…) Así pues, para resolver de manera integral el asunto puesto a consideración, esto es, si hay lugar a autorizar o no el levantamiento del fuero sindical para proceder a la terminación del contrato de

trabajo de la actora, se debe verificar los presupuestos atrás esbozados por la jurisprudencia, estos son: i) Que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta: En efecto, se consta que el 27 de febrero de 2026, el empleador le comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo a la señora PAVM con fundamento en lo establecido en el numeral artículo 62 del CST, literal a), numerales 4) y 6), el artículo 58, numerales 1 y 5 del CST; en concordancia con el artículo 55, literales d), e), g), h), i), artículo 60, numeral 1 y 5, y el artículo 67, literales c) y d) del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo establecido en el Código de Ética, esto es, porque: "Se evidenció que usted atendió clientes sin haber realizado previamente el llamado a través del sistema XXX, incumpliendo el protocolo obligatorio que exige que todo cliente debe tener turno asignado y llamado para ser atendido. (…) ii) Debe ser oportuna: Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dijo lo siguiente: "La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha"(…) Igualmente, la entidad demandante XXX S.A. como soporte de la justeza de la terminación del contrato, allegó el INFORME FINAL DE RESULTADOS, elaborado por MCUS el 21 de enero de 2026, en la que, en la descripción del caso se dice lo siguiente: "Por medio de la Línea de Ética se recibe denuncia sobre varios, asesores de servicio en la sucursal XXX en Medellín, presuntamente reciben comisiones por pagar cheques de origen dudoso y mantienen relaciones cercanas con los cobradores, facilitando pagos y manejo de dinero fuera de los procedimientos normales". También se otea que la investigación inició el 08 de enero de 2026 y finalizó el 21 de enero de 2026. De lo expuesto, considera la Sala que XXX S.A. se apartó de la exigencia de la inmediatez que debe existir entre el conocimiento del hecho generador de justa causa y el despido, porque se anuncia la iniciación de un "debido proceso" a la trabajadora PAVM el 10 de febrero de 2026, llamándola a descargos o a rendir explicaciones respecto del desempeño de sus labores de un hecho acontecido el 05 de agosto de 2025, con base en el resultado de un Informe Final de Resultados del 21 de enero de 2026, en el que se indica de manera genérica que "Por medio de la Línea de Ética se recibe denuncia", sin especificar fecha o día en que se recibió la denuncia en la Línea Ética, incluso, al rendir testimonio la investigadora, señora MCU, solo indicó que "ingresa denuncia a través de la línea ética" por ser uno de los canales habilitados para ese tipo de denuncias, y que, el día 08 de enero de 2026 le fue asignada para la investigación, sin referir aspectos cronológicos de la referida denuncia. (…) En consecuencia, como corolario de todo lo anterior, para la Sala en el presente asunto no se acredita la inmediatez exigida entre el conocimiento del hecho y el despido, dado que lo que se aprecia es que, con la aludida queja presentada ante el Comité de Ética y que dio lugar a la investigación entre el 08 al 21 de enero de 2026, se pretendió encontrar las razones del despido en presuntas irregularidades acaecidas el 05 de agosto de 2025 atribuibles a la trabajadora en el desempeño de sus labores, lo cual deja entrever, como se extractó de la jurisprudencia citada anteriormente, que "el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío". (…) Desde luego, considera la Sala que, el aspecto de la inmediatez no fue tenido en cuenta por la a quo, a pesar de que, de los descargos rendidos por la trabajadora demandada este punto fue objeto de desacuerdo, dado que, al final dejó la siguiente constancia: "Por lo anterior, dejo expresa constancia de la improcedencia del reproche por ausencia de inmediatez y del eventual fenómeno prescriptivo si la empresa ya conocía los hechos desde agosto de 2025. Es todo". En consecuencia, al evidenciar esta judicatura que XXX S.A. no cumplió con el requisito de inmediatez del despido, independientemente de la presunta gravedad de la falta, ha consolidado la jurisprudencia que el despido "deviene en ilegal", lo que conlleva la revocatoria de la decisión de

instancia, con la desestimación de las pretensiones enarboladas por Bancolombia S.A. (…) Justa causa para la terminación del contrato de trabajo: (…) Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 27 de febrero de 2026 le fue notificado al trabajador que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa. Conforme lo expuesto, en la comunicación de terminación unilateral con justa causa, la entidad empleadora XXX S.A. sí previno o apercibió a la demandada de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo. (…) Dichas conductas constituyen un incumplimiento grave y reiterado de obligaciones contractuales y reglamentarias, afectando directamente los controles de seguridad financiera, la gestión del riesgo operativo y la confianza institucional. Las conductas descritas configuran justa causa de terminación del contrato…". (…) Descendiendo al caso bajo estudio, advierte la Sala que el empleador dio por terminado el contrato con base en irregularidades que evidenció luego de auscultar la labor de la trabajadora específicamente para el día 05 de agosto de 2025, situación que no tiene relación con la presunta queja recibida a través de la Línea de Ética. Es decir, se asume que el empleador tuvo conocimiento del presunto acto torticero relacionado con el recibo de comisiones de terceros por pagar cheques de dudoso origen a través de la queja recibida en la Línea de Ética, pero la justeza de la terminación del contrato de la trabajadora no fue esa circunstancia sino otras irregularidades que evidenció en las cámaras de seguridad y chats internos del día 05 de agosto de 2025, siendo la única relación de conexidad entre la presunta queja y las causales de terminación del contrato, el que ese día 05 de agosto de 2025 se hizo el cobro de un cheque de un tercero por una suma de dinero considerable; empero, en la misma investigación se concluye que: "Si bien no se identificaron transacciones que permitan confirmar la recepción de comisiones por parte de los empleados involucrados, no se puede descartar que estén recibiendo beneficios económicos por el pago de cheques de altos montos a clientes recurrentes de la sucursal XXX". (…) Ahora, como se expresó anteriormente, tal omisión o incumplimiento del procedimiento, no solo fue catalogado como grave por las partes en el reglamento interno, sino que, considera esta Colegiatura que dicha omisión o actuación irregular por fuera del procedimiento, sí resulta tener la connotación de grave que daría lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en la medida en que, se expone a la entidad financiera a un riesgo operativo, aunado a que, el trabajador debe ceñirse a las políticas y procedimientos internos en el manejo de dinero en efectivo, pues queda expuesta al fraude o a cualquier otra situación atentatoria de la imagen de la entidad financiera. (…) Del mismo modo, lo anterior sirva de fundamento para despachar de manera negativa lo argumentado por el extremo pasivo referido a que no se colocó en peligro al banco, ni se puso en riesgo los intereses de la entidad financiera, pues ha considerado la jurisprudencia laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que en materia de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es intrascendente si se generó un perjuicio con la conducta, en la medida en que lo que se reprocha es el incumplimiento de un deber imperativo para el trabajador, esto es, en el caso concreto, omitir la aplicación de los procedimientos internos de conteo de dinero. (…) Por lo tanto, en el presente asunto al acreditarse que el despido o terminación del contrato de trabajo no fue tempestivo, sino que se buscó por el empleador a través de una presunta queja proveniente de la Línea de Ética, auscultar o investigar un hecho pretérito y encausar la justeza de la terminación del contrato en irregularidades diferentes al objeto de la queja, y que a pesar de encontrar que la trabajadora demandada incurrió en una falta grave, la Sala se ve abocada a desestimar las pretensiones formuladas, vale decir, no se autoriza el levantamiento del fuero sindical por las causales alegadas por la entidad empleadora.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
FECHA: 11/08/2026
PROVIDENCIA: SENTENCIA

TRIBUNAL SUPERIOR
Medellín
"Al servicio de la Justicia y de la Paz Social"

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 11 de agosto de 2026
Proceso	Especial de fuero sindical
Radicado	05001310501920260006301
Demandante	Bancolombia S.A.
Demandado	Paula Andrea Vanegas Muriel
Interviniente	Sindicato Conexión Sindical
Providencia	Sentencia
Tema	Levantamiento de fuero sindical/justa causa
Decisión	Revoca y niega autorización de levantamiento de fuero sindical
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

VISTOS

Decide la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín,** integrada por los magistrados VÍCTOR HUGO OSORIO OSORIO, ÉDGAR ALBERTO HOYOS ARISTIZÁBAL y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, el recurso de apelación respecto de la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 28 de julio de 2026 por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito con Medellín.

1. ANTECEDENTES

1.1 Demanda

La sociedad BANCOLOMBIA S.A., por intermedio de poderhabiente judicial, promovió demanda especial en contra de PAULA ANDREA VANEGAS MURIEL, con el objeto de que se levante el fuero sindical a la demandada, y en consecuencia, se autorice la finalización del contrato de trabajo por justa causa, junto con el pago de costas y agencias en derecho.

1.1.1 Hechos relevantes

En sustento de sus pretensiones, señaló: ***i)*** que la señora Paula Andrea Vanegas Muriel se encuentra vinculada a Bancolombia S.A. mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 21 de marzo del 2000, desempeñando el cargo de Cajera, y actualmente, como Asesora de Servicios Principal de la Sucursal Plaza de Ferias - Medellín; ***ii)*** que al interior de la empresa existe el Sindicato de Trabajadores de Bancolombia "CONEXIÓN SINDICAL", con domicilio en Girardota- Antioquia; ***iii)*** que la señora Paula Andrea Vanegas Muriel hace parte de la junta directiva de "CONEXIÓN SINDICAL"; ***iv)*** que a través de informe del 21 de enero de 2026 la Gerencia de Servicios de Investigaciones del Banco SIE, documentó que el 08 de enero de 2026 se recibió una alerta por medio de la Línea de Ética de una denuncia con relación a la señora Paula Andrea Vanegas Muriel en su calidad de Asesora de Servicios de la Sucursal Plaza de Ferias, relacionada presuntamente con recibir comisiones por pagar cheques de origen dudoso y mantener relaciones cercanas con los cobradores, facilitando pagos y manejo de dinero fuera de

los procedimientos formales, asimismo que incurrió en prácticas contrarias a los lineamientos establecidos en el banco, en relación con el uso del sistema Q-FLOW, esto es, atender a clientes sin turnos y sin ser llamados previamente, como también atender a clientes estando en la atención de un turno; ***v)*** que la señora Paula Andrea Vanegas Muriel incurrió en irregularidades en los procedimientos respecto al pago de cheques de montos altos a cobradores recurrentes, varios de ellos clasificados en categorías restrictivas de listas de control; ***vi)*** que la señora Paula Andrea Vanegas Muriel es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026; ***vii)*** que de conformidad con el debido proceso establecido en el artículo 25 de la Convención Colectiva, el 10 de febrero de 2026, fue citada a reunión de explicaciones para el 17 de febrero de 2026, siendo reprogramada para el 18 de febrero de 2026, debido a incapacidad médica de la trabajadora demandada; ***viii)*** que el 18 de febrero de 2026 se llevó a cabo la reunión de explicaciones, en presencia de la Gerente de Sistemas, el Subgerente de Sucursal, y dos representantes de la organización sindical Conexión Sindical, en la que, la trabajadora demandada aceptó que atendió a clientes sin asignación de turno por el Sistema Q-Flow; aceptó haber realizado validaciones y gestiones previas asociadas a cheques de alto monto, antes del que el cliente sea formalmente atendido en ventanilla, y adicionalmente, realizó la coordinación operativa entre ventanillas para la atención de un mismo cliente, quien además es cobrador recurrente en esta clase de operaciones; reconoció que en las transacciones de cambio de cheques de alto monto, omitió el reconteo del efectivo entregado al cliente tras finalizar la transacción; ***ix)*** que el 27 de febrero de 2026, Bancolombia S.A. le manifiesta a la señora Paula Andrea Vanegas Muriel, la

terminación del contrato de trabajo, por cuanto su comportamiento vulneró el artículo 58, numerales 1) y 5) y artículo 62, literales a), numerales 4 y 6 del CST; artículo 55 literales d), e), g), h), i), m), artículo 60 numerales 1 y 5, y artículo 67 literales c) y d) del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el Código de Ética del Banco; x) que se respetó el procedimiento establecido en el artículo 25 de la CCT, quedando la decisión de terminación del contrato, condicionada a la autorización del levantamiento del fuero sindical por parte del juez laboral[1].

1.2 Trámite procesal

La demanda fue admitida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, mediante auto del 14 de mayo de 2026[2], con el cual ordenó su notificación y traslado a la parte accionada. Igualmente, se vinculó y dispuso su notificación al Sindicato de Trabajadores Bancolombia "CONEXIÓN SINDICAL".

1.2.1. Contestación

Una vez notificado[3] **PAULA ANDREA VANEGAS MURIEL**, contestó la demanda a través de apoderado judicial[4], oponiéndose a las pretensiones formuladas, en consideración a que ninguna de las faltas señaladas por la entidad demandante permite la adecuación típica de falta grave a las conductas de las que se le imputa responsabilidad a la señora Paula Andrea

[1] Fol. 1 a 12 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[2] Fol. 1 a 3 archivo No 08AutoAdemiteDemanda.
[3] Fol. 1 a 8 archivo No 16pdfMemorialConstanciaNotificacionAutoAdmisorioDDAPaulaVanegasMYConexionSindical
[4] Fol. 1 a 15 archivo No 14CONTESTACIONDEMANDA54001400901520260026800

Vanegas Muriel, lo que hace improcedente el permiso o levantamiento del fuero sindical. Propuso como excepciones de mérito las que denominó prescripción; vulneración de principio del debido proceso laboral; improcedencia de la falta grave; y estabilidad laboral reforzada.

La organización sindical **"CONEXIÓN SINDICAL"**, una vez notificada[5], no hizo intervención.

1.2.2 Sentencia de primera instancia

El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 28 de julio de 2026[6], con la que la cognoscente de instancia autorizó el levantamiento del fuero sindical de que es beneficiaria la señora Paula Andrea Vanegas Muriel, como miembro del Sindicato Conexión Sindical, para dar por terminada su relación laboral con Bancolombia S.A.; declaró improbada la excepción de prescripción propuesta por la trabajadora demandada, imponiéndole costas a su cargo y en favor de la entidad demandante.

1.2.3 Apelación

La decisión fue recurrida por la parte **demandada**, quien sostuvo que, debe tenerse en cuenta la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, radicación No 2857 de 2023, en la que se establece que el juzgado debe calificar la gravedad de la falta, además de la valoración de la tipificación; que en el caso

[5] Fol. 1 a 8 archivo No 16pdfMemorialConstanciaNotificacionAutoAdmisorioDDAPaulaVanegasMYConexionSindical
[6] Fol. 1 a 3 archivo No 20ActaAudienciaCompleta202600063 y audiencia virtual

concreto no se tuvo en cuenta que la conducta de la trabajadora no afectó la operación, ni tampoco generó o se gestionó alguna novedad de parte del cliente o del banco, es decir, el día que acontecieron los hechos no hubo novedades en la prestación del servicio ni perjuicio alguno para la entidad bancaria; que debe tenerse en cuenta la proporcionalidad de la decisión, en la medida en que, no se tuvo en cuenta que la trabajadora demandada lleva más de 26 años al servicio de la organización y no presenta ninguna otra novedad susceptible de ser valorada como una falta grave; que debe tenerse en cuenta que para casos como el de la trabajadora, la normatividad establece otra clase de sanciones, como la suspensión o el llamado a atención, que den lugar a orientar o mantener en su orden a la organización; que debe ponderarse el hecho de que la trabajadora lleva más de 26 años de antigüedad, pudiendo ser susceptible de rencausar su servicio a partir de sanciones de menor lesividad, por lo que, con la terminación del contrato se está desconociendo el principio de proporcionalidad. Asimismo, se desconoce la tipicidad de las conductas, ya que no quedó claro, pues se aplica la interpretación de una norma que no señala puntualmente la responsabilidad del incumplimiento de las políticas que se le señalan a la trabajadora; que en el caso concreto la política de Q-Flow no se incumplió y se le señalaron conductas que no tienen nada que ver con los hechos puntuales del 5 de agosto de 2025, es decir, se le endilgó situaciones que no fueron de objeto de prueba, ni en el proceso disciplinario ni en este proceso; que no es procedente considerar que existió una justa causa para el retiro de la trabajadora demandada. Adicional a ello, refiere que no se tuvo en cuenta su situación de salud, porque está probado que sí hay un diagnóstico de salud que fue de conocimiento del

Banco, y que tal situación no fue atendida debidamente por la organización y es un aspecto que no es imputable o de responsabilidad de la trabajadora, además, que el Banco no presentó los debidos ajustes y acatamiento de las recomendaciones. En definitiva, solicita que se revoque la decisión de instancia y no se otorgue el permiso para terminar el contrato de trabajo.

1.2.4 Trámite de segunda instancia

Conforme a lo previsto en el artículo 297 del CPTSS, la decisión de segunda instancia se adoptará de plano, previa deliberación de la Sala.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1. Validez procesal

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia[7], el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

7 Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

2.2. Problemas Jurídicos

El *quid* del asunto litigioso se contrae en establecer**:** ***(i)*** ¿Si procede el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo?, para lo cual se abordará ***ii)*** ¿Si se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados

El sentido del fallo de esta Corporación será **REVOCATORIO,** siguiendo la tesis según la cual, no es procedente autorizar el levantamiento del fuero sindical con la finalización del contrato de trabajo que liga a las partes, en razón a que el despido no fue tempestivo, es decir, no se cumplió con la inmediatez entre el hecho y el despido, aunado a que, el empleador a través de una presunta queja proveniente de la Línea de Ética, auscultó o investigó un hecho pretérito y encausó la justeza de la terminación del contrato en irregularidades diferentes al objeto de la queja, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse:

2.4 Fuero Sindical

Importa memorar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una auténtica expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección

especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

De otra parte, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como *"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 del trabajo"*.

En ese orden, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del C.S.T., entraña una serie de obligaciones para el empleador, tales como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el juez laboral.

Con observancia en los predicamentos de la Corte Constitucional en varias oportunidades, la regulación de esta normativa ha sido producto de formulación de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, según las cuales los países miembros de esta se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales, en razón de su gestión sindical, incluido el despido y el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha manifestado la Corte

Constitucional[8] en repetidas ocasiones, "*…que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador* ***deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido****"*.

2.5 Presupuestos procesales de la acción de levantamiento del fuero sindical para despedir

Es menester para la Sala detenerse en las previsiones legales contenidas en el artículo 410 del C.S.T., relativas a las justas causas para el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa.

De lo expuesto hasta aquí, se puede establecer, y no es objeto de disenso, que la señora PAOLA ANDREA VANEGAS MURIEL se encuentra vinculado a BANCOLOMBIA S.A. a través de un contrato a término indefinido desde el 21 de marzo del 2000[9]; que ostenta la calidad de secretaria de la Junta Directiva de "CONEXIÓN SINDICAL"[10], y que el 27 de febrero de 2026, el empleador le comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo, con fundamento en lo establecido en el numeral artículo 62 del CST, literal a), numerales 4) y 6), el artículo 58, numerales

[8] Corte Constitucional T220-2012
[9] Fol. 34 a 36 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[10] Fol. 289 a 291 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

1 y 5 del CST; en concordancia con el artículo 55, literales d), e), g), h), i), artículo 60, numeral 1 y 5, y el artículo 67, literales c) y d) del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo establecido en el Código de Ética, esto es, porque *"Se evidenció que usted atendió clientes sin haber realizado previamente el llamado a través del sistema Q -FLOW, incumpliendo el protocolo obligatorio que exige que todo cliente debe tener turno asignado y llamado para ser atendido. Lo cual esta descrito en las políticas de Q-FLOW "Es deber de los ejecutivos, Asesores comerciales y asesores de servicio garantizar que todos los clientes, sin excepción tengan su turno para ser atendidos". A su vez, se suma a lo antes descrito, incumplimiento en el proceso de recontar el efectivo entregado al cliente tras finalizar la transacción. Así como, Realización de cambio de billetes sin la asignación y validación previa del turno correspondiente. Inobservancia de protocolos operativos y de seguridad establecidos para la mitigación del riesgo operativo. Incumplimiento de disposiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta respecto del acatamiento estricto de controles internos*"[11]; quedando en suspenso su ejecución hasta tanto se adelante el proceso de levantamiento del fuero sindical, circunstancias que deberán sopesarse al momento de fallar de fondo la presente causa.

2.6 Procedimiento disciplinario para la terminación de contrato de trabajo por justa causa

Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia[12], ha decantado que no se requiere adelantar un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, si ello no se encuentra expresamente estipulado en

[11] Fol. 136 a 139 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[12] CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o instrumento normativo convencional, allende de que no se puede equiparar la terminación del contrato de trabajo por justa causa con una sanción disciplinaria.

En ese horizonte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[13], se ha pronunciado sobre el particular, relievando que: *"la existencia de un trámite o procedimiento para despedir, convencional o reglamentario, de obligatorio cumplimiento para el patrono es un hecho que, como tal, deberá acreditarse con los medios idóneos dentro del proceso. La carga de la prueba de ese hecho incumbirá, naturalmente, a la parte que lo afirme con el propósito de obtener su efecto jurídico (art.177 del C. de P.C). Establecido ese trámite o procedimiento, el empleador obligado por él deberá acreditar su observancia so pena que el despido sea calificado como ilegal.* (…) *de este modo,* ***si el trabajador*** *pretende que su despido, además de injusto fue ilegal,* ***tendrá que indicarlo así en su demanda, y si esa ilegalidad se fundamenta en el incumplimiento de un trámite convencional o reglamentario será suya la carga de la prueba de la existencia de dicho trámite****. Solo entonces el patrono deberá, si pretende quedar liberado de las indemnizaciones correspondientes demostrar que también cumplió a cabalidad dicho procedimiento o tramite".*

En este punto, también ha sostenido la Sala de Casación Laboral[14] que: "*el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias,* ***salvo***

13 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.
14 CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 30612 y 32422 del año 2008.

que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo*".*

Pues bien, en refuerzo de lo anterior, la Corte Suprema de Justicia, en al menos 10 sentencias[15], en las que la parte pasiva es BANCOLOMBIA S.A. y se discute lo relativo a si debe adelantar el empleador un procedimiento previo para el despido como el establecido en la Convención Colectiva para las sanciones disciplinarias, y cuál es la incidencia del debido proceso y derecho de defensa, en la manera o forma como se termina el contrato de trabajo por parte del empleador, específicamente como lo ha venido haciendo Bancolombia, se extracta lo siguiente:

> *"la Sala estima suficientes las apreciaciones y los argumentos esgrimidos en sede casacional, en el sentido de que el despido no es en sí mismo una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, reglamento, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso, que no es el caso que nos ocupa al no haberse acreditado tal acuerdo o estipulación; razón por la cual Bancolombia S.A. no tenía la obligación legal ni convencional de atender el trámite consagrado en la cláusula 26 de la convención colectiva de trabajo 2005-2008, referente exclusivamente a la aplicación de las sanciones disciplinarias, para poder proceder a dar*

---

15 SL21786 de 2017, SL20778 de 2017, SL20079 de 2017, SL18442 de 2017, SL8307 de 2017, SL565 de 2018, SL 670 de 2018, SL1650 de 2018, SL 1672 de 2018, SL 4773 de 2018, y SL8307 de 2018

por terminado el contrato laboral suscrito con el accionante y, en ese sentido, no es posible atribuirle a la entidad demandada una violación al debido proceso, tal y como lo señala la parte actora repetidamente en el escrito de apelación.

Al respecto, la Sala ha explicado que el derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la CN, se ve vulnerado cuando, existiendo un procedimiento previo para la terminación del contrato con justa causa, por haberlo dispuesto así las partes, este es obviado o desconocido por el empleador. En estos términos se dejó sentado en la sentencia CSJ SL15245-2014, en donde, de forma clara y precisa, se expuso que las garantías para el trabajador, que comporta el citado artículo 29 frente a la finalización de la relación laboral bajo una justa causa y que realizan el derecho al debido proceso, se enmarcan en: i) que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta, es decir, se debe comunicar al trabajador la causal o motivo por el cual se culmina el contrato de trabajo, sin que pueda posteriormente variarse; ***ii) debe ser oportuna, esto es, que la determinación se adopte dentro de un término prudencial al conocimiento de los hechos que dan lugar al despido****; iii) que la causal enrostrada se enmarque en las previstas como justas causas por el legislador; y iv) que en el evento de haberse contemplado un procedimiento previo, este se cumpla". (SL4773-2018).*

Así las cosas, lo primero que debe quedar claro es que, a pesar de que a la trabajadora demandada se le citó a descargos invocándose

el "DEBIDO PROCESO"[16] de que trata el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo 2023-2026, ello no conduce a concluir que la terminación del contrato de trabajo constituya una sanción disciplinaria o que deba revisarse aspectos de tipicidad o proporcionalidad de la conducta frente a una escala de sanciones disciplinarias como lo afirma el recurrente, pues ello sería darle la naturaleza de sanción disciplinaria a la terminación del contrato con justa causa.

En el mismo sentido, el Reglamento Interno de Trabajo[17] en el capítulo XIV establece la escala de faltas y sanciones disciplinarias, pero en ninguno de sus articulados equipara el despido por justa causa a una sanción, ni tampoco que se deba seguir un procedimiento previo para terminar el contrato de trabajo por justa causa, por lo tanto, no tiene vocación de prosperidad la apelación formulada por el apoderado judicial de la demandada, en tanto que, frente a la conducta que pueda cometer el trabajador no debe adecuarse a los términos de "tipicidad" o "proporcionalidad" de la sanción como lo establece el artículo 64 del RIT para las faltas y sanciones disciplinarias, pues se itera, confunde el apoderado judicial de la pasiva la facultad de terminación del contrato de trabajo por justa causa, con las faltas y sanciones disciplinarias. Para reforzar lo dicho, nótese que el Reglamento Interno de Trabajo establece un capítulo aparte para *"Justas causas de terminación del contrato de trabajo calificadas en el reglamento interno de trabajo"*[18], de modo que, de ninguna manera el embate propuesto referido a que debía revisarse *"otra clase de sanciones, como la suspensión o el llamado a atención"*, no son de recibo, en la medida

[16] Fol. 51 a 52 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[17] Fol. 140 a 171 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[18] Fol. 169 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

en que, se itera, la terminación del contrato por justa causa no constituye una sanción disciplinaria.

Así pues, para resolver de manera integral el asunto puesto a consideración, esto es, si hay lugar a autorizar o no el levantamiento del fuero sindical para proceder a la terminación del contrato de trabajo de la actora, se debe verificar los presupuestos atrás esbozados por la jurisprudencia, estos son:

i) Que la terminación del vínculo debe ser explícita y concreta.

En efecto, se consta que el 27 de febrero de 2026[19], el empleador le comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo a la señora Paula Andrea Vanegas Muriel, con fundamento en lo establecido en el numeral artículo 62 del CST, literal a), numerales 4) y 6), el artículo 58, numerales 1 y 5 del CST; en concordancia con el artículo 55, literales d), e), g), h), i), artículo 60, numeral 1 y 5, y el artículo 67, literales c) y d) del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo establecido en el Código de Ética, esto es, porque:

> *"Se evidenció que usted atendió clientes sin haber realizado previamente el llamado a través del sistema Q-FLOW, incumpliendo el protocolo obligatorio que exige que todo cliente debe tener turno asignado y llamado para ser atendido. Lo cual esta descrito en las políticas de Q-FLOW "Es deber de los ejecutivos, Asesores comerciales y asesores de servicio garantizar que todos los clientes, sin excepción tengan su turno*

[19] Fol. 136 a 139 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

para ser atendidos". A su vez, se suma a lo antes descrito, incumplimiento en el proceso de recontar el efectivo entregado al cliente tras finalizar la transacción. Así como, Realización de cambio de billetes sin la asignación y validación previa del turno correspondiente. Inobservancia de protocolos operativos y de seguridad establecidos para la mitigación del riesgo operativo. Incumplimiento de disposiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta respecto del acatamiento estricto de controles internos".

ii) Debe ser oportuna

Sobre este tópico, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[20], dijo lo siguiente:

Como se dijo en esa misma sentencia, la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el

[20] CSJ SL1181-2023

pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.

De igual modo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[21], reflexionó sobre la extemporaneidad del despido, así:

Ahora bien, en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido -punto (i)-, conviene recordar que esta Corporación, ha sostenido de forma pacífica que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación este invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede olvidarse que entre las causas que le dan origen y la determinación de despido que se adopte, no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, en sana lógica se entenderá que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta.

No obstante, también ha señalado que habrá eventos o situaciones que ameritan un lapso razonable para esclarecer con certeza las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos (Sentencias CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855, respectivamente).

[21] CSJ SL18110-2016, citada en la SL530-2025

Y finalmente, resulta relevante traer a colación el pronunciamiento que antaño la Sala de Casación Laboral expuso en la sentencia del 05 de octubre de 1984, reiterado en la SL10137-2015, en la que de manera práctica explica el concepto de inmediatez del despido de la siguiente manera:

> *"La jurisprudencia tiene establecido, como bien lo dice el censor, que el hecho que se invoque como motivo de la terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito,* ***pero el presente y pretérito de ese hecho está indudablemente vinculado al conocimiento que de él tenga el patrono,*** *o el trabajador en su caso****, de acuerdo con las modalidades del hecho que se invoquen como determinantes de la terminación unilateral del contrato****, puesto que si se trata, por ejemplo, de que el patrono sufrió engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, y aquél no se da cuenta de inmediato de esa situación, sino posteriormente, pues se daría el engaño, y si tan pronto el patrono tiene conocimiento de ese hecho, que pudo ocurrir mucho tiempo antes, desde la fecha de ingreso del trabajador, lo invoca como motivo del despido y demuestra que hasta el momento de esa determinación fue cuando tuvo conocimiento de ese hecho, es lógico que este sea presente y no pretérito.* ***Distinto sería si habiendo tenido conocimiento del engaño deja envejecer ese hecho para luego apoyarse en él como motivo del despido, en este caso la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío*** (Negrillas fuera del texto).

Sobre este aspecto, en el *sub lite*, se logra extraer de la *"Citación Reunión Debido Proceso"*[22] datada el **10 de febrero de 2026**, que la trabajadora Paula Andrea Vanegas Muriel fue citada para el 17 de febrero de 2026, para escuchar *"sus explicaciones sobre los siguientes hechos* ***que recientemente conoció*** *la Organización y que se describen a continuación*:

> *En el marco de las funciones de control y seguimiento, y en atención a revisiones internas realizadas, se ha identificado la necesidad de adelantar un debido proceso, con el fin de esclarecer situaciones relacionadas con la atención y pago de cheques de montos elevados a cobradores recurrentes.*
>
> *En particular, se han evidenciado presuntas irregularidades procedimentales asociadas al manejo de turnos Qflow, validaciones anticipadas, coordinación operativa en ventanilla y observancia de los lineamientos establecidos para este tipo de operaciones.*
>
> *De la revisión integral de alertas, registros transaccionales, conversaciones internas (Teams), videos de seguridad, biometría, aplicación Q-flow y journal de operaciones, se evidencian conductas reiteradas de su parte con Jaime Andrés Palacio Cardona (Asesor de servicios principal) que podrían constituir incumplimientos a los procedimientos internos.."*

[22] Fol. 51 a 52 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

De igual manera, se aprecia que en la diligencia de descargos realizada el **18 de febrero de 2026**[23] se le inquirió a la trabajadora Paula Andrea Vanegas Muriel sobre hechos acontecidos el **05 de agosto de 2025**, así:

> *"PREGUNTA #13. ¿Considera procedente realizar validaciones o revisiones antes de que el cliente sea formalmente atendido en ventanilla? De ser el caso porque mientas estaba en atención con un cliente, se realizó Who is Who a la cedula 1000101212, el día* ***05/08/2025.*** *(…)*
>
> *PREGUNTA # 16: Se evidencia en el chat interno con fecha del* ***05/08/2025*** *según la información expuesta que, una vez los clientes ingresan a la sucursal, usted le escribe al asesor de servicios principal indicando: "es que me dijeron afuera" y consulta si "les pago yo otra". ¿Puede explicar como obtuvo esa información antes de que los clientes ingresaran formalmente a la atención y cual fue su intervención previa con ellos?*
>
> *PREGUNTA #18: Teniendo en cuenta que el lineamiento de seguridad y política Q-flow, establecen que toda atención debe gestionarse mediante el sistema de turnos, ¿Cuál fue la razón por la cual atendió a los clientes directamente en su puesto el día* ***05/08/2025*** *a la 1:15 pm? ¿Sin que existiera llamado ni registro previo en la aplicación, y bajo que criterio consideró procedente realizar el cambio de efectivo que realizó?"*

[23] Fol. 53 a 62 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

Asimismo, debe precisarse que el objeto de la diligencia de descargos fue del siguiente tenor: *"En particular, se han evidenciado presuntas irregularidades procedimentales asociadas al manejo de turnos Qflow, validaciones anticipadas, coordinación operativa en ventanilla y observancia de los lineamientos establecidos para este tipo de operaciones"*[24].

Igualmente, la entidad demandante Bancolombia S.A. como soporte de la justeza de la terminación del contrato, allegó el INFORME FINAL DE RESULTADOS[25], elaborado por María Catalina Upegui Soto el 21 de enero de 2026, en la que, en la descripción del caso se dice lo siguiente:

> *"Por medio de la Línea de Ética* ***se recibe denuncia*** *sobre varios, asesores de servicio en la sucursal 615 Plaza de Ferias en Medellín, presuntamente reciben comisiones por pagar cheques de origen dudoso y mantienen relaciones cercanas con los cobradores, facilitando pagos y manejo de dinero fuera de los procedimientos normales".*

También se otea que la investigación inició el 08 de enero de 2026[26] y finalizó el 21 de enero de 2026[27].

De lo expuesto, considera la Sala que Bancolombia S.A. se apartó de la exigencia de la inmediatez que debe existir entre el conocimiento del hecho generador de justa causa y el despido, porque se anuncia la iniciación de un "debido proceso" a la

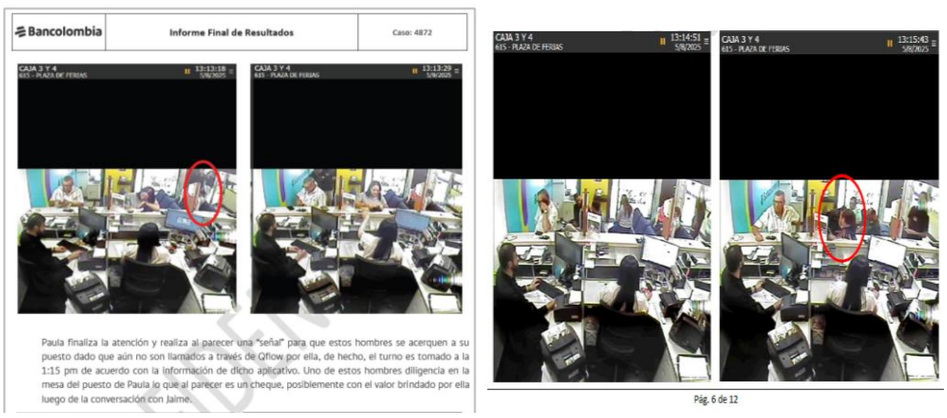
[24] Fol. 53 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[25] Fol. 39 a 50 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[26] Fol. 38 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[27] Fol. 37 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

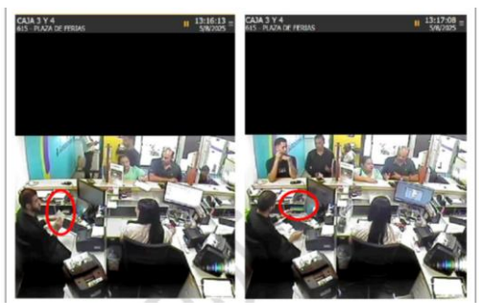
trabajadora Paula Andrea Vanegas Muriel el **10 de febrero de 2026**, llamándola a descargos o a rendir explicaciones respecto del desempeño de sus labores de un hecho acontecido **el 05 de agosto de 2025**, con base en el resultado de un Informe Final de Resultados[28] del **21 de enero de 2026**, en el que se indica de manera genérica que "*Por medio de la Línea de Ética se recibe denuncia",* sin especificar fecha o día en que se recibió la denuncia en la Línea Ética, incluso, al rendir testimonio la investigadora, señora María Catalina Upegui, solo indicó que "ingresa denuncia a través de la línea ética" por ser uno de los canales habilitados para ese tipo de denuncias, y que, el día 08 de enero de 2026 le fue asignada para la investigación, sin referir aspectos cronológicos de la referida denuncia. De modo que, existe incertidumbre acerca del momento en que se presentó la denuncia que dio origen a la investigación, el llamado a descargos y la posterior terminación del contrato de trabajo.

Ahora, el desconocimiento de la fecha en que fue interpuesta la denuncia es de toral importancia para las resultas del proceso, pues la Sala no puede asumir, como lo expresa Bancolombia S.A., al citar a descargos a la señora Paula Andrea Vanegas Muriel el **10 de febrero de 2026**, que requiere de sus explicaciones frente a "*hechos **que recientemente conoció** la Organización",* en la medida en que, de una valoración exhaustiva de los elementos de prueba que militan en el expediente, se observa que los hechos sobre los cuales se edifica la investigación y las presuntas irregularidades surgen de la operación bancaria o de la actividades desplegadas por la trabajadora el día 05 de agosto de

[28] Fol. 39 a 50 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

2025. Además, se hace alusión a un video de esa calenda, pero no se aportó al proceso, aunque de ello se muestra algunas capturas de pantalla en la que se registra la operación del Banco para el día 05 de agosto de 2025.





De ese modo, lo que refulge del proceso es que, bajo el supuesto de una denuncia, al parecer recibida a través de la Línea de Ética, se quiso traer a la palestra una serie de presuntas irregularidades de antes en la operación del Banco por parte de la trabajadora demandada, respecto de hechos acontecidos el 05 de agosto de 2025, esto es, hace aproximadamente seis meses antes del momento en que fue llamada a rendir descargos.

Nótese que, en este caso en particular no se puede colegir que el conocimiento de los hechos o irregularidades vinieron a ser conocidas por la entidad financiera con la presunta denuncia a la Línea de Ética, con la que inició la investigación y decidió el posterior despido. Ello, porque las presuntas irregularidades

vertidas en los cargos y que fue el sustento de la terminación del contrato de trabajo, convergen en los hechos acontecidos el 05 de agosto de 2025, cuyo único soporte son unas imágenes de la parte interior del Banco, razón por la cual, el conocimiento de las infracciones en que pudo incurrir la trabajadora era de conocimiento del empleador, desde ese mismo momento, puesto que se presupone que, al interior de la entidad financiera existe una Central de Monitoreo (COSFE), la que según lo que puede desprenderse del documento denominado Lineamientos de Seguridad Física para Red de Sucursales[29], es el área competente que da cuenta de presuntas anomalías que se presenten al interior de la entidad, y cuyo soporte son los videos de las cámaras de seguridad interna. Incluso, se indica en el referido documento que cada sucursal tiene un Subgerente y Analista de Seguridad, con lo cual se denota que, en modo alguno, los hechos de las presuntas irregularidades acontecidas el 05 de agosto de 2025 fueron de conocimiento de la entidad financiera en enero de 2026, con la presunta queja a la Línea de Ética, pues versan sobre eventuales irregularidades que quedan grabadas en el día a día de la ejecución de la labor de la trabajadora, de suerte que, la entidad financiera a través de las áreas competentes que monitorean, auditan o hacen seguimiento a las grabaciones pudieron haberse dado cuenta en fecha próxima a su ocurrencia de los presuntos incumplimientos a los protocolos por parte de la trabajadora, sin que dichas irregularidades hayan sido perceptibles únicamente con la presunta queja ante el Comité de Ética.

[29] Fol. 97 a 135 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

Aúnese a lo dicho que, en el Informe Final de Resultados calendado el 21 de enero de 2026[30], de la investigación que realizó Bancolombia, se desprende que se adelantaron unas investigaciones, reportando lo siguiente frente a la trabajadora Paula Andrea Vanegas Muriel:

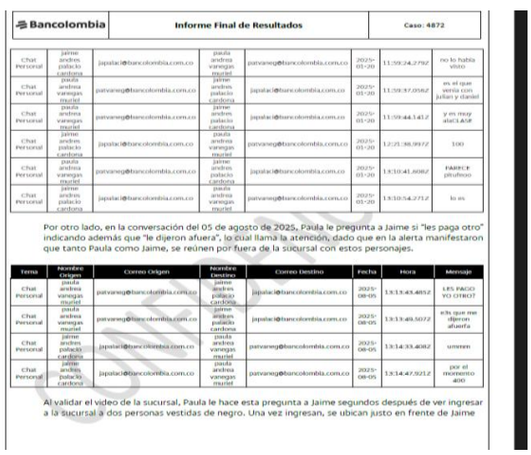
> "*La empleada Paula Andrea Vanegas Muriel con CC 21429100, se encuentra vinculada desde el 21 de marzo de 2000, actualmente se desempeña como Asesor/a De Servicios para la Sucursal Plaza De Ferias DS. En la revisión de pruebas y casos,* ***se identificó que la empleada recientemente salió alertada en el Monitoreo Analítico Reincidencias Omisión De Transacciones Riesgosas en febrero de 2025, ocasión en la que tuvo una retroalimentación verbal. También se evidenció que fue investigada en marzo de 2025 en el caso 4564 por el presunto cobro de comisiones por el pago de cheques a clientes. Dicho caso finalizó con la siguiente observación*** *"Si bien no se evidenció el cobro de comisiones o incumplimiento de procesos por parte de la empleada Paula Andrea Vanegas Muriel, no se descarta que esté recibiendo beneficios económicos por el pago de cheques de montos altos a clientes recurrentes de la sucursal Plaza de Ferias".*

De lo anterior, puede constatarse que, al interior del Banco se hacen monitoreos analíticos de seguridad, pues bajo esa actividad es que identificaron una alerta en febrero de 2025 y otra en marzo de 2025, por lo que llama la atención de la Sala que

[30] Fol. 39 a 50 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

frente a las presuntas irregularidades del 05 de agosto de 2025, se aduzca que su conocimiento afloró con la eventual queja presentada a través de la Línea de Ética, sin ni siquiera relacionar ni demostrar los hechos de la referida queja y la fecha de radicación. En consecuencia, como corolario de todo lo anterior, para la Sala en el presente asunto no se acredita la inmediatez exigida entre el conocimiento del hecho y el despido, dado que lo que se aprecia es que, con la aludida queja presentada ante el Comité de Ética y que dio lugar a la investigación entre el 08 al 21 de enero de 2026, se pretendió encontrar las razones del despido en presuntas irregularidades acaecidas el 05 de agosto de 2025 atribuibles a la trabajadora en el desempeño de sus labores, lo cual deja entrever, como se extractó de la jurisprudencia citada anteriormente, que "*el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío*"**.**

En ese mismo horizonte, nótese que en la investigación realizada por Bancolombia S.A. se relacionan unas conversaciones en plataforma Teams de los empleados, las cuales datan del 05 de agosto de 2025, incluso, algunas son calendadas del 20 de enero de 2025[31], como a continuación se observa.



Bancolombia | Informe Final de Resultados | Caso: 4872

Chat Personal	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	2025-01-20	11:59:24.2790	no lo había visto
Chat Personal	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	2025-01-20	11:59:37.0582	es el que venía con julian y daniel
Chat Personal	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	2025-01-20	11:59:44.1412	y es muy alarmante
Chat Personal	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	2025-01-20	12:21:38.9972	100
Chat Personal	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	2025-01-20	13:10:41.6082	PARECE picudeo
Chat Personal	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	2025-01-20	13:10:54.2712	lo es

Por otro lado, en la conversación del 05 de agosto de 2025, Paula le pregunta a Jaime si "les paga otro" indicando además que "le dijeron afuera", lo cual llama la atención, dado que en la alerta manifestaron que tanto Paula como Jaime, se reúnen por fuera de la sucursal con estos personajes.

Tema	Nombre Origen	Correo Origen	Nombre Destino	Correo Destino	Fecha	Hora	Mensaje
Chat Personal	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	2025-08-05	13:13:43.4852	LES PAGO YO OTRO?
Chat Personal	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	2025-08-05	13:13:48.5072	eh que me dijeron afuera
Chat Personal	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	2025-08-05	13:14:33.4082	ummm
Chat Personal	jaime andres palacio cardona	japalac@bancolombia.com.co	paula andrea vanegas muriel	patvaneg@bancolombia.com.co	2025-08-05	13:14:47.9212	por el momento 400

Al validar el video de la sucursal, Paula le hace esta pregunta a Jaime segundos después de ver ingresar a la sucursal a dos personas vestidas de negro. Una vez ingresan, se ubican justo en frente de Jaime

[31] Fol. 43 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

Y con todo ello, es que fue como se generaron las conclusiones y recomendaciones de la referida investigación, es decir, se adelantó una investigación con base en unas presuntas irregularidades de la trabajadora y en hechos pretéritos; incluso, nada obsta para inferir que las conversaciones fechadas del mes de enero de 2025, sirvieron de sustento en el "Monitoreo Analítico Reincidencias Omisión De Transacciones Riesgosas en febrero de 2025", que desencadenó en *"una retroalimentación verbal"*. Llama poderosamente la atención de la Sala que, la entidad demandante en procura de encasillar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la actora, se remita a situaciones o hechos que en su momento fueron objeto de "una retroalimentación verbal".

De otro lado, no puede pasarse por alto que, al remitirse la entidad financiera a las conversaciones de los trabajadores a través de Teams, es decir, por la plataforma interna dispuesta por la misma entidad para sus colaboradores, con certidumbre pueda sostenerse que el conocimiento de las eventuales irregularidades presentadas el día 05 de agosto de 2025, emergieron con la presunta queja interpuesta a través de la Línea de Ética, puesto que, al igual que acontece con las imágenes o videos de la operación de la entidad, son objeto de monitoreo por parte de la entidad bancaria, tal como puede desprenderse del Código de Ética[32] en los siguientes términos:

> *"Ten en cuenta que todos los datos trasmitidos, creados, modificados, enviados o recuperados* ***son de propiedad del***

[32] Fol. 187 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

> ***Grupo*** *y, cuando la normativa lo permita,* ***pueden y serán monitoreados sin necesidad de autorización de ninguna naturaleza****".*

De manera que, el conocimiento del empleador de las eventuales irregularidades que pudieron haberse presentado el 05 de agosto de 2025, no surgieron con la presunta queja que se presentó al Comité de Ética, sino que tuvieron que haberse evidenciado por la entidad en los controles de seguridad, auditoría o monitoreo que se asume se hace de manera diaria, semanal o mensual en la operación de la entidad, toda vez que del numeral 3.4 del referido Código de Ética se desprende que *"Todos los colaboradores en su día a día deben prevenir, identificar y gestionar posibles riesgos de corrupción, los cuales pueden estar relacionados con la interacción que pueden darse con funcionarios públicos, la administración de los activos de la organización, la selección de proveedores y de empleados, entre otros"*[33]. Función de control, monitoreo, supervisión o vigilancia que se asume está a cargo o es de responsabilidad de algún directivo o funcionario de la sucursal bancaria, *verbigracia*, el Subgerente, Gerencia de Seguridad, Analista de Seguridad, entre otros, que se desprenden de los Lineamientos de Seguridad Física para Red de Sucursales[34].

Así que, fluye inequívoco que Bancolombia S.A. bajo el supuesto de la presunta queja sin fecha ni contenido explicito, retrotrajo su actuación de investigador para examinar unas presuntas irregularidades acaecidas hace aproximadamente cinco meses

[33] Fol. 191 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[34] Fol. 97 a 135 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

atrás desde el inicio de la investigación, y con ello, encausar unas justas causas que dieron lugar al finiquito contractual, es decir, que de ninguna manera se evidencia que el despido de la trabajadora sea tempestivo.

De otro lado, conviene señalar que ciertamente la jurisprudencia hace alusión a que puede acontecer un tiempo razonable entre el hecho y el despido, justificado en las pesquisas o investigación que hace el empleador sobre los hechos; sin embargo, no existe probanza alguna por parte de la entidad bancaria que logre dilucidar que entre el 05 de agosto de 2025 y el 21 de enero de 2026, haya estado adelantando la investigación, pues dicha investigación se activó el 08 de enero de 2026 con la presunta denuncia presentada ante el Comité de Ética, pero como se viene expresando, no se tiene certeza de la calenda en que se presentó la queja, mucho menos de su contenido, lo cual resulta esencial para poder prohijar que a partir de la queja es que el empleador se enteró de los hechos irregulares atribuidos a la trabajadora. Por el contrario, lo que deja entrever la falta de aportación probatoria de la referida denuncia es que, el empleador *motu proprio* inició una investigación el 08 de enero de 2026, de un hecho acontecido en la operación del Banco el 05 de agosto de 2025, examinando el actuar de la trabajadora demandada, encontrando irregularidades en su labor de Asesora de Servicios, pero que desnaturalizan en un todo la inmediatez entre el hecho generador de la justa causa y el despido.

Sobre el particular, sea del caso precisar que, a pesar de que la embestida del recurrente se direccionó a cuestionar la tipicidad y proporcionalidad de la “sanción”, lo cierto es que, el análisis

sobre el requisito de la inmediatez necesariamente debía ser objeto de pronunciamiento en sede de apelación, ya que la autorización del levantamiento del fuero sindical por incurrir en una justa causa debe estudiarse en su integridad; tanto más cuanto que, si la jurisprudencia sobre la materia ha decantado que el requisito de la "oportunidad" o "inmediatez" del despido es un desarrollo del derecho fundamental al debido proceso[35] consagrado en el artículo 29 Superior, por lo que, al ser una garantía *iusfundamental* del trabajador, su estudio resulta ser perentorio. Además de tener respaldo jurisprudencial, como se puede extraer de la sentencia SL2056-2025, en la que la Maxima Autoridad de la justicia ordinaria, precisó en relación con el estudio de la inmediatez y el principio de congruencia lo siguiente:

> *"Desde esa perspectiva, en el caso bajo estudio esta sala no advierte que se hubiera trasgredido aquel principio. Esto, porque como se dijo al analizar el cuerpo de la demanda y la fijación del litigio, este se concentró en la ineficacia del despido, lo que exige, sin más, analizar el hecho mismo de la ruptura contractual en perspectiva de su justeza y oportunidad.*
>
> *(…)*
>
> *Además, la posibilidad de abordar el estudio de la inmediatez del despido, con independencia de que sea puesta de presente por las partes, ha sido admitida por esta corte, entre otras, en sentencias CSJ SL11246-2015 y CSJ SL4541- 2017 al resolver asuntos de similares contornos al que es objeto del litigio".*

[35] CSJ SL15245-2014

Desde luego, considera la Sala que, el aspecto de la inmediatez no fue tenido en cuenta por la *a quo*, a pesar de que, de los descargos[36] rendidos por la trabajadora demandada este punto fue objeto de desacuerdo, dado que, al final dejó la siguiente constancia: *"Por lo anterior, dejo expresa constancia de la improcedencia del reproche por ausencia de inmediatez y del eventual fenómeno prescriptivo si la empresa ya conocía los hechos desde agosto de 2025. Es todo"*. En consecuencia, al evidenciar esta judicatura que Bancolombia S.A. no cumplió con el requisito de inmediatez del despido, independientemente de la presunta gravedad de la falta, ha consolidado la jurisprudencia que el despido "deviene en ilegal"[37], lo que conlleva la revocatoria de la decisión de instancia, con la desestimación de las pretensiones enarboladas por Bancolombia S.A.

Ahora, en gracia de la discusión, de optar por tener como superado el requisito de la inmediatez, asumiendo que no fue objeto de reparo por el recurrente, o que el empleador tuvo conocimiento de los hechos con la eventual queja a través de la Línea de Ética en tiempo aproximado al 08 de enero de 2026, cuando inició la investigación interna, se llegaría a la misma conclusión, en la medida en que, en lo referido a la presunta conducta irregular expuesta en la queja presentada ante la Línea de Ética no se logra demostrar la justeza de la misma.

[36] Fol. 61 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[37] CSJ SL3449-2024

2.7 Justa causa para la terminación del contrato de trabajo

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral por justa causa, la cual prevé dos obligaciones para quien lo dé por terminado; la primera es subjetiva y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues impone la carga de expresar al momento de la terminación del vínculo la causa por la que opta por el despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como de manera pretérita lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas ocasiones que le corresponde al trabajador que afirma que el finiquito de su vínculo laboral obedeció a un despido, demostrar su ocurrencia, en tanto que al empleador, le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo se debe motivar en causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su existencia u ocurrencia y el cumplimiento de las formalidades preestablecidas, según lo estipulado en el parágrafo del artículo 62 del C. S. del T.

Así las cosas, conforme lo anterior y tras la lente del principio de la carga de la prueba contenido en el artículo 177 del C de P.C, hoy 167 del C.G.P, procederá la Sala a estudiar el caso en concreto.

Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 27 de febrero de 2026[38] le fue notificado al trabajador que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa.

Conforme lo expuesto, en la comunicación de terminación unilateral con justa causa[39], la entidad empleadora BANCOLOMBIA S.A. sí previno o apercibió a la demandada de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual consistió en síntesis en que:

> *"El pasado 08 de enero de 2026 se recibe un alertamiento mediante una denuncia por uno de nuestros canales de comunicación respecto al favorecimiento y omisión en procedimientos de seguridad en sucursales en lo que respecta al pago de cheques y entrega de efectivo de algunos asesores, una vez realizada las validaciones internas se evidenció que usted como asesora de servicio fue una de las personas que omitió los lineamientos de seguridad entre otros en la entrega de efectivo en sucursal, cumplimiento de política QFLOW y cambio de billetes. Bancolombia determinó su participación en esta mala práctica el día 21 de enero de 2026 una vez finalizó entregó el informe de investigación No 4872, en el cual se pudo constatar su conducta y dio lugar al debido proceso y notificación de esta justa causa.*
> *(…)*

[38] Fol. 136 a 139 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[39] Fol. 136 a 139 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

Se evidenció que usted atendió clientes sin haber realizado previamente el llamado a través del sistema Q-FLOW, incumpliendo el protocolo obligatorio que exige que todo cliente debe tener turno asignado y llamado para ser atendido. Lo cual esta descrito en las políticas de Q- FLOW "Es deber de los Ejecutivos, Asesores comerciales y asesores de servicio garantizar que todos los clientes, ***sin excepción tengan su turno para ser atendidos****.*

A su vez, se suma a lo antes descrito, incumplimiento en el proceso de recontar el efectivo entregado al cliente tras finalizar la transacción. Así como, realización de cambio de billetes sin la asignación y validación previa del turno correspondiente.

Inobservancia de protocolos operativos y de seguridad establecidos para la mitigación del riesgo operativo. Incumplimiento de disposiciones contenidas en el Código de Ética y Conducta respecto del acatamiento estricto de controles internos.

Dichas conductas constituyen un incumplimiento grave y reiterado de obligaciones contractuales y reglamentarias, afectando directamente los controles de seguridad financiera, la gestión del riesgo operativo y la confianza institucional.

Las conductas descritas configuran justa causa de terminación del contrato…"

Así las cosas, lo primero que se advierte es que, en efecto, en la carta de despido se le enrostra que la conducta de la actora encaja como falta grave dispuesta en el numeral artículo 62 del CST, literal a), numerales 4) y 6), el artículo 58, numerales 1 y 5 del CST; en concordancia con el artículo 55, literales d), e), g), h), i), artículo 60, numeral 1 y 5, y el artículo 67, literales c) y d) del Reglamento Interno de Trabajo, así como lo establecido en el Código de Ética.

Así pues, una vez revisado el reglamento interno de trabajo[40], se tiene que el Capítulo XI establece las "Justas causas de terminación del contrato de trabajo calificadas en el reglamento interno de trabajo", y en particular, en las que fueron enrostradas a la actora, señala:

> *"ARTÍCULO 67. Se califican como graves y dan, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes:*
> *(…)*
> *c) Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del banco o de los bienes de terceros confiados al mismo.*
>
> *d) No cumplir oportunamente las prescripciones que para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los*

[40] Fol. 169 a 170 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejen, impartan las autoridades del Banco.
(…)"

Así las cosas, desde el ámbito netamente formal, debe decirse que las partes convinieron elevar al nivel de falta grave cualquiera de las conductas contenidas en el artículo 67 del reglamento interno de trabajo, razón por la cual lo procedente ahora es analizar si la conducta desplegada por el actor se encuadra en las referidas faltas graves estipuladas en el literal c) y d) del artículo 67 *ejusdem*.

Previo al referido análisis, vale traer a colación el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral[41], respecto de la consagración de las faltas graves en los reglamentos internos de trabajo o contratos de trabajo, según el cual, *"las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas"*. A la vez, de variar su jurisprudencia en lo tocante a la función del juez en tratándose de la gravedad de las justas causas que dan lugar a la extinción del vínculo laboral, en los siguientes términos:

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues

[41] CSJ SL2857-2023

al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. ***De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez****, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.*

Descendiendo al caso bajo estudio, advierte la Sala que el empleador dio por terminado el contrato con base en irregularidades que evidenció luego de auscultar la labor de la trabajadora específicamente para el día 05 de agosto de 2025, situación que no tiene relación con la presunta queja recibida a través de la Línea de Ética, pues en la descripción del caso[42] de la investigación realizada por Bancolombia S.A., se refiere a que *"varios asesores de servicio en la sucursal 615 Plaza de Ferias en Medellín, presuntamente reciben comisiones por pagar cheques de origen dudoso y mantienen relaciones cercanas con cobradores, facilitando pagos y manejo de dinero fuera de los procedimientos normales"*. Es decir, se asume que el empleador tuvo conocimiento del presunto acto torticero relacionado con el recibo de comisiones de terceros por pagar cheques de dudoso origen a través de la queja recibida en la Línea de Ética, pero la justeza de

[42] Fol. 40 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

la terminación del contrato de la trabajadora no fue esa circunstancia sino otras irregularidades que evidenció en las cámaras de seguridad y chats internos del día 05 de agosto de 2025, siendo la única relación de conexidad entre la presunta queja y las causales de terminación del contrato, el que ese día 05 de agosto de 2025 se hizo el cobro de un cheque de un tercero por una suma de dinero considerable; empero, en la misma investigación se concluye[43] que: *"Si bien no se identificaron transacciones que permitan confirmar la recepción de comisiones por parte de los empleados involucrados, no se puede descartar que estén recibiendo beneficios económicos por el pago de cheques de altos montos a clientes recurrentes de la sucursal Plaza de Ferias".*

Además, de la investigación se observa que en el desarrollo de la misma[44], la trabajadora fue objeto de otra investigación por esa misma conducta en marzo de 2025 en el caso 4564, *"por el presunto cobro de comisiones por el pago de cheques a clientes. Dicho caso finalizó con la siguiente observación "Si bien no se evidenció el cobro de comisiones o incumplimiento de procesos por parte de la empleada Paula Andrea Vanegas Muriel, no se descarta que esté recibiendo beneficios económicos por el pago de cheques de montos altos a clientes recurrentes de la sucursal Plaza de Ferias".*

Luego, a pesar de que Bancolombia S.A. amparada en una queja presuntamente presentada a través de la Línea de Ética nuevamente investigó a la trabajadora de un hecho

[43] Fol. 49 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[44] Fol. 40 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

eventualmente acontecido el 05 de agosto de 2025, no logró demostrar o tener certeza de que la señora Paula Andrea Vanegas Muriel hubiere cometido la irregularidad referida en la supuesta denuncia, esto es, recibir *"comisiones por pagar cheques de origen dudoso y mantienen relaciones cercanas con los cobradores, facilitando pagos y manejo de dinero fuera de los procedimientos normales"*. Incluso, Bancolombia S.A. echa mano de la eventual queja presentada a través de la Línea de Ética, para hacer una nueva investigación y llegó a la misma conclusión obtenida con la primera investigación realizada en marzo de 2025, en el caso No 4564, lo que conduce a señalar que, ante la falta de probatura que acredite la queja radicada ante el Comité de Ética, su fecha y la exposición explicita de los hechos denunciados, se puede colegir que Bancolombia S.A. buscó la manera para optar por investigar a su arbitrio un hecho pretérito, acontecido el 05 de agosto de 2025, y del que, al existir un antecedente por las mismas razones, en la que además el empleador no descartó la existencia de una presunta irregularidad por estar "*recibiendo beneficios económicos por el pago de cheques",* excluye de tajo que el conocimiento de la presunta actuación irregular de la trabajadora por parte de Bancolombia S.A. haya tenido lugar solamente a través de la hipotética queja presentada en la Línea de Ética, pues la entidad financiera desde marzo de 2025 era conocedora de la presunta actuación irregular, lo que merecía que desde ese mismo momento debía activar los controles necesarios de seguridad, monitoreo y supervisión en las actividades diarias de la trabajadora, pero en modo alguno se puede avalar que se aduzca, sin demostrarse ningún soporte, una eventual queja presentada a través de la Línea de Ética para proceder a investigar un hecho pretérito.

Por otra parte, llama poderosamente la atención de la Sala que, Bancolombia S.A., amparado en una queja a través de la Línea de Ética inexistente, o por lo menos, no incorporada al plenario, tenía como objeto verificar la ocurrencia de una presunta falta relacionada con recibir comisiones por pagar cheques de origen dudoso, que tampoco se logró demostrar conforme al resultado obtenido con la investigación, haya procedido a encausar la justa causa para la terminación del contrato en otras irregularidades inconexas con la susodicha queja, como "la retención anómala de turnos", "validaciones anticipadas", "coordinación en ventanilla" y "referencias explicitas en conversaciones internas a decisiones sobre montos y pagos", esto es, Bancolombia S.A. al descartar la ocurrencia de la presunta conducta de recibir comisiones por pagar cheques de origen dudoso, le endilgó a la trabajadora otra serie de irregularidades que ameritaron la terminación del contrato, sobre hechos acontecidos el 05 de agosto de 2025, lo cual, como quedó explicado en líneas anteriores, se intiman extemporáneos, porque las presuntas irregularidades en el ejercicio de la labor desempeñada el 05 de agosto de 2025 son producto de la verificación de imágenes, video y mensajes a través del chat empresarial, de las que Bancolombia S.A. como empleador tenía conocimiento desde ese mismo instante, incluso, de haberse ceñido la entidad al Código de Ética, podía en esa labor de monitoreo diario o semanal, darse cuenta de las eventuales irregularidades, más aún si la trabajadora demandada contaba con un alerta generada en el monitoreo de febrero de 2025, y una queja investigada en marzo de 2025, de la que, a pesar de cerrarse, *"no se descarta que esté recibiendo beneficios económicos por el pago de cheques de montos altos a clientes recurrentes de la*

sucursal Plaza de Ferias"[45], esto es, ameritaba que, el empleador al tener conocimiento de unas presuntas irregularidades, debía estar en constante monitoreo de la labor desempeñada por la trabajadora, que incluía necesariamente el día 05 de agosto de 2025, no solo respecto de la irregularidad del presunto cobro de cheques dudosos por terceros, sino del cumplimiento de los protocolos internos en la labor de Asesora de Servicios en la Sucursal Plaza de Ferias.

Por manera que, resulta evidente que no puede Bancolombia S.A. esgrimir la ocurrencia de unas faltas graves por hechos pretéritos, a partir de la presentación de una queja a través de la Línea de Ética (inexistente), para auscultar e investigar un hecho acontecido el 05 de agosto de 2025, cuyo conocimiento no tuvo lugar para inicios de enero de 2026, sino que por tratarse de videos, imágenes, sistema de turnos, y chats, del que tiene control diario el empleador, su percepción debe ser diaria o semanal, o por lo menos, si hubiera ejercido diligentemente el monitoreo, control o supervisión de la labor desempeñada por la trabajadora, su investigación y adecuación a una justa causa para dar por finalizado el contrato de trabajo, hubiera sido en una fecha aproximada al 05 de agosto de 2025, pero no de la forma como aconteció en el *sub examine*, esto es, que posterior a los 5 meses de la labor desplegada por la trabajadora se le endilgue la comisión de una justa causa con ocasión de una presunta queja de una actuación irregular que no fue acreditada, pero que, atendiendo a la simple eventualidad, afloró en otra serie de irregularidades que ameritaron para el empleador dar por

[45] Fol. 40 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

finalizado el contrato de trabajo. En definitiva, resulta evidente la falta de inmediatez entre el hecho generador de la justa causa y el despido.

Ahora, en lo relacionado con las otras conductas que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo, como el incumplimiento al sistema de turnos Q-FLOW, el incumplimiento al procedimiento en el proceso de recontar el efectivo entregado al cliente, así como la inobservancia de los protocolos operativos y de seguridad establecidos para la mitigación del riesgo operativo, debe precisarse que la *a quo* estimó que la trabajadora incurrió en justa causa, particularmente en lo concerniente al reconteo del efectivo en presencia del cliente, pues adujo que las razones expuestas por la demandada no justificaban su proceder, en la medida en que el procedimiento de manejo de efectivo por el Banco disponía como obligatorio realizar el conteo del efectivo, sin que dicha actividad sea optativa o de conveniencia de la trabajadora, aparte de determinar que revestía de la naturaleza de grave, por haberlo así dispuesto las partes, y porque su omisión generaba un riesgo operativo para la entidad financiera.

En punto a dilucidar este aspecto, se cuenta en el plenario con el manual de procedimientos de la entidad[46], en especial el apartado intitulado “Contar el efectivo en presencial del cliente”, en el que se extrae que *“Se debe realizar el conteo y validación de los billetes em presencia del cliente, realizando el proceso a través de las maquinas validadoras, en caso tal que se tenga duda de alguno de los billetes recibidos o a entregar al cliente, se debe realizar el*

[46] Fol. 91 a 93 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

proceso de validación, pasando el billete por ambas caras utilizando la Validadora, colocando en práctica la información brindada en los instructivos y espacios de formación, sobre la autenticidad de los billetes; si aún persiste la duda pasarlo por la lampara de luz ultravioleta, separar el billete, y una vez concluido el conteo consultar a opinión del Subgerente (si requiere desplazarse del puesto, debe poner en práctica todas las medidas de seguridad necesarias)".

De otra parte, como figura en el acta de explicaciones[47], ante la pregunta No 08 relacionada con el conteo del dinero entregado al cliente, adujo:

> *"Cuando son sumas demasiado grandes, siempre les pregunto "desea que les recuente toda la plata?", esta pregunta la hago ya que los clientes de la feria siempre van acompañados con escoltas y algunos dicen que NO, cuando son sumas muy grandes por que el ruido de la maquina y la cantidad de personas que llegan a la sucursal, que es muy pequeña, según ellos generaría una alerta y su expresión es "Yo me hago responsable". Cuando son pequeñas hasta 100 millones siempre recuento sin preguntar. A veces lo pongo en Q-flow, trato de hacer como mi proceso".*

De igual modo, al absolver interrogatorio la señora Paula Andrea Vanegas Muriel, al ser inquirida sobre el conteo del efectivo por entregar al cliente sostuvo que, *"siempre les pregunto si desea que le recuente toda la plata. (…) yo siempre la cuento, pero si el cliente*

[47] Fol. 53 a 62 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

me lo pide como una petición expresa, yo no lo hago, ni tampoco lo hago cuando el subgerente lo pide para agilizar la sala y por no elevar los índices de tiempo de espera y de servicio".

De allí se desprende que la señora Paula Andrea Vanegas Muriel sí trasgredió el manual de procedimiento dispuesto por la entidad bancaria en lo tocante con la obligación irrestricta de contar el dinero en presencia del cliente, sin que sea opcional dejar de cumplir la actividad de conteo del dinero en efectivo con la manifestación o el querer del usuario de que no se realice, pues el procedimiento no trae esa excepción, y además, la trabajadora asintió tanto en los descargos como en el interrogatorio de parte, conocer el referido manual operativo, de modo que, la justificación que presenta referida a que contaba el dinero en efectivo si era menor a 100 millones y que en sumas superiores le pregunta al usuario, no resulta exculpatoria, porque el manual de procedimiento es claro en señalar que debe hacerse el conteo del dinero, sin especificar o hacer excepciones frente a un monto en específico. Además, la omisión de tal actividad genera riesgos operativos, reputacionales y patrimoniales en la entidad bancaria, dado que, como se señala en el procedimiento, el conteo del dinero en presencia del cliente evita reclamaciones posteriores por faltantes, o *"Para evitar posibles fraudes, y cumplir con las normas vigentes"*[48], o porque "*En el momento en que el cliente se retira, no existe un ámbito de control sobre el efectivo que se entrega a los clientes ni el manejo que se le da al mismo una vez el cliente sale de la sucursal, razón por la cual no es posible implementar un protocolo que controle dichos eventos*"[49].

[48] Fol. 94 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel
[49] Fol. 94 archivo No 01PDFDemandaYAnexosLevantamientoFueroPaulaAndreaVanegasMuriel

Así las cosas, el no haber contado el dinero en presencia del cliente, en especial, del cliente atendido el 05 de agosto de 2025, pues la investigación se refirió a ese día, muy a pesar de que la trabajadora haya manifestado que *"siempre le pregunta a los clientes"*, es decir, que probablemente pudieron haberse presentado otras entregas de dinero sin hacer el conteo del efectivo, lo cierto es que, la conducta que se investigó y por la cual se le pidió explicaciones fue la del 05 de agosto de 2025, de manera que, al constatarse que omitió ese día contabilizar el efectivo del cliente Carlos Mauricio Cortes, quien retiró de la entidad $400.000.000, da lugar a encuadrar la justa causa de "*No cumplir oportunamente las prescripciones que para (…) las operaciones o los dineros y/o valores de la empresa o que en ella se manejen, impartan las autoridades del Banco"* (literal d del artículo 67 del RIT), pues en las explicaciones o descargos manifestó que se ceñía a la voluntad del cliente, pese a que el manual operativo indica que debe hacerse el conteo del dinero al cliente. Así las cosas, la demandada al haber omitido cumplir con dicho instructivo trasgredió sus obligaciones laborales de ceñirse al procedimiento interno.

Ahora, como se expresó anteriormente, tal omisión o incumplimiento del procedimiento, no solo fue catalogado como grave por las partes en el reglamento interno, sino que, considera esta Colegiatura que dicha omisión o actuación irregular por fuera del procedimiento, sí resulta tener la connotación de grave que daría lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, en la medida en que, se expone a la entidad financiera a un riesgo operativo, aunado a que, el trabajador debe ceñirse a las políticas y procedimientos internos en el manejo de dinero en

efectivo, pues queda expuesta al fraude o a cualquier otra situación atentatoria de la imagen de la entidad financiera.

Uno de los aspectos a que alude el apoderado judicial de la trabajadora es que, no puede catalogarse la falta como grave porque no generó ningún perjuicio, además de no haber presentado el cliente reclamación posterior por algún faltante. Para encontrar una solución adecuada a este ítem, vale rememorar, lo asentado por la Sala de Casación Laboral, de la Corte Suprema de Justicia[50], en la sentencia del 7 de julio de 1958 del extinto Tribunal Supremo de Trabajo, en la que, respecto de lo que interesa a la solución del asunto litigioso, dejó dicho:

> *"La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal.* ***Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos.*** *La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil mesura para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8° del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono.* ***Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el***

[50] CSJ SL21786-2017

> ***contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra****. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8° del art. 62 ibídem,* ***el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos****." (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).*

En ese contexto, debe decirse que en el *sub lite* lo que origina que la falta se catalogue como grave es el incumplimiento de las directrices y procedimientos preestablecidos por la entidad financiera, que estaba obligada a atender en el desempeño de su cargo como cajera o asesora de servicios de la entidad bancaria, esto es, no contar el dinero en efectivo en presencia del cliente ciñéndose al procedimiento previamente establecido. Es decir, la gravedad de la falta se presenta por el incumplimiento de sus obligaciones y deberes, y violación de sus prohibiciones como asesora de servicios o cajera, contrariando los procedimientos internos y, en ese entendido, independientemente de que no haya existido reclamación del cliente o faltantes de dinero al hacer la

entrega del efectivo, no se desfigura la causal endilgada, ni tampoco atenúa la gravedad de la falta como lo aduce el apoderado judicial en la alzada.

Del mismo modo, lo anterior sirva de fundamento para despachar de manera negativa lo argumentado por el extremo pasivo referido a que no se colocó en peligro al banco, ni se puso en riesgo los intereses de la entidad financiera, pues ha considerado la jurisprudencia laboral de la H. Corte Suprema de Justicia que en materia de terminación del contrato de trabajo con justa causa, es intrascendente si se generó un perjuicio con la conducta, en la medida en que lo que se reprocha es el incumplimiento de un deber imperativo para el trabajador, esto es, en el caso concreto, omitir la aplicación de los procedimientos internos de conteo de dinero, y así lo ha adoctrinado la Alta Corte[51] en un caso contra la misma entidad bancaria aquí demandada, en los siguientes términos: "*En el asunto decidido debe resaltarse que las acciones y omisiones descritas por el empleador en la carta de finalización del vínculo fueron oportunamente por las partes -de forma previa- calificadas como graves, lo que bastó para configurar la consabida terminación justa del contrato. Ahora, la inexistencia de un perjuicio económico al empleador resulta siendo intrascendente cuando se ha demostrado el incumplimiento reprochado o la omisión proscrita, de forma que aquello es suficiente para finalizar el contrato como efectivamente tuvo ocurrencia. De allí que no se haya equivocado el ad quem en las conclusiones que fundaron su fallo*".

[51] CSJ SL21786-2017

No obstante lo anterior, como la falta grave aquí establecida surge de un hecho pretérito acontecido el 05 de agosto de 2025, y que no existe inmediatez entre el hecho irregular y el despido, sea oportuno traer a colación lo decantado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia[52], en los siguientes términos:

> *"La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así,* ***muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal****".*

Por lo tanto, en el presente asunto al acreditarse que el despido o terminación del contrato de trabajo no fue tempestivo, sino que se buscó por el empleador a través de una presunta queja proveniente de la Línea de Ética, auscultar o investigar un hecho pretérito y encausar la justeza de la terminación del contrato en irregularidades diferentes al objeto de la queja, y que a pesar de encontrar que la trabajadora demandada incurrió en una falta grave, la Sala se ve abocada a desestimar las pretensiones formuladas, vale decir, no se autoriza el levantamiento del fuero sindical por las causales alegadas por la entidad empleadora.

[52] CSJ SL530-2025

En consecuencia, sin más para considerar, habrá de revocarse la sentencia de primer grado, y en su lugar, se absolverá a la trabajadora demandada de las súplicas incoadas por Bancolombia S.A.

3. Costas del proceso

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 365 del CGP, por las resultas de la alzada, costas a cargo de BANCOLOMBIA S.A. y en favor de la parte demandada, con arreglo a lo previsto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, fijándose como agencias en derecho para la segunda instancia, a favor de Paula Andrea Vanegas Muriel, la suma de $ 1.750.905 que corresponden a un (1) SMMLV.

Las de primera instancia se revocan y correrán a cargo de Bancolombia S.A. Tásense.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: **REVOCAR** la sentencia materia de apelación, proferida el 28 de julio de 2026 por el Juzgado Diecinueve Laboral

del Circuito de Medellín, en cuanto ordenó el levantamiento del fuero sindical y concedió permiso para despedir a la trabajadora demandada, para en su lugar, **DECLARAR** que el despido fue ilegal por incumplimiento del requisito de la inmediatez y, en consecuencia, negar las pretensiones incoadas por BANCOLOMBIA S.A. en contra de Paula Andrea Vanegas Muriel, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

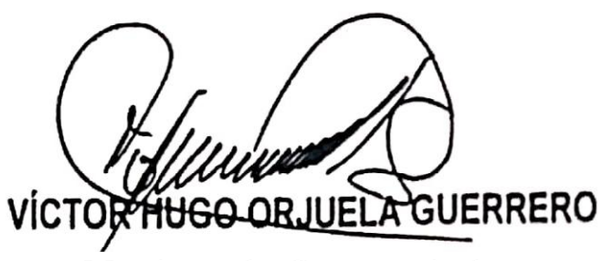
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de Paula Andrea Vanegas Muriel, en la suma de $ 1.750.905, que corresponden a UN (1) SMMLV, y a cargo de Bancolombia S.A. Las costas de primera instancia se revocan. Tásense.

Lo resuelto se notifica mediante **ESTADO**[53].

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



Magistrado Sustanciador

[53] Artículo 208, numeral 3, literal C) ley 2452 de 2025.



ÉDGAR ALBERTO HOYOS ARISTIZÁBAL

Magistrado



VÍCTOR HUGO OSORIO OSORIO

Magistrado