

TEMA: FUERO SINDICAL Y LA EXIGENCIA DE INMEDIATEZ - El empleador no demostró ni justificó las razones por las cuales tardó 3 meses y 19 días para iniciar las acciones tendientes a determinar la ocurrencia de los hechos que motivaron el despido; mucho menos, acreditó dentro del proceso que, dicho procedimiento estuviera reglado y respondiera a unos términos específicos que tuvieran que respetarse. Bajo ese panorama, Bancolombia S.A., no actuó dentro de un plazo oportuno y razonable extendiéndose en el tiempo la justa causa alegada, contrariando el principio de inmediatez, en el cual se analiza la acción pronta del empleador en relación con la data en que se comete la falta. /

HECHOS: Bancolombia S.A., promovió el proceso especial de Levantamiento de Fuero Sindical, para que se autorice el despido de la señora (DMGB), empleada de Bancolombia S.A., y miembro de la Junta Subdirectiva Bello del sindicato Conexión Sindical, al haber incurrido en faltas constitutivas de justa causa previstas en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, y del Reglamento Interno de Trabajo los numerales 4 y 6 del artículo 62 literales d) e) h) del artículo 55, numerales 1 y 5 del artículo 60, literales c) y d) del artículo 67, en concordancia con el Código de Ética, Políticas Qflow, y Políticas de gestión de la moneda y lineamientos de seguridad de la organización. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, declaró prescrita la acción para levantamiento del fuero sindical promovida por Bancolombia S.A. Corresponde como problema jurídico: i) Determinar, erró el juez de primera instancia al declarar probada la excepción de prescripción, en caso afirmativo (ii) Establecer si (DMGB) incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, y en consecuencia sea procedente levantar la protección foral, autorizando al empleador para que dar por terminado el vínculo laboral.

TESIS: Se tiene que el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por la Ley 712 de 2001, establece: “Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. (...) Esta Sala de Casación Laboral, en diferentes providencias, entre ellas la CSJ SL3317-2019 y la SL2351-2020, ha establecido que una de las obligaciones que tiene el empleador para poder terminar el contrato de trabajo con justa causa: Consiste en que debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente. En efecto, ha dicho en su jurisprudencia que, si la posibilidad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo es facultativa, no puede tal carácter convertirse en patente de corso para que el empleador despidiera a un trabajador por una falta que ya había exculpado, pues ello equivaldría a despedirlo sin justa causa. (...) El fenómeno jurídico de la prescripción en los procesos de fuero sindical tratándose de la acción de levantamiento del fuero sindical para otorgar al empleador el permiso para despedir al trabajador aforado es de 2 meses los cuales se cuentan a partir de: a) la fecha en que tuvo conocimiento del hecho o b) desde el momento en que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario. (...) Al margen de la ocurrencia o no de la justa causa de despido, la inmediatez es un requisito indispensable para que el despido tenga validez, dado que esta exige que el empleador actúe de forma inmediata para darle resolución al contrato de trabajo una vez tenga conocimiento de las faltas cometidas por el trabajador, bien sea, adoptando la decisión de despedirlo o realizando el procedimiento previo obligatorio que se requiera para ello; y su incumplimiento, conlleva a que, se entienda que el trabajador fue excusado y no pueda alegar posteriormente esta como una causal de despido. (...) no es un hecho discutido el vínculo laboral existente entre las partes, la condición

de aforada de la trabajadora y tampoco la ocurrencia de los hechos que originaron el despido, los días 26 y 27 de agosto de 2024; de modo que, lo que es materia de debate es si el empleador Bancolombia S.A., cumplió con el requisito de inmediatez para adoptar la determinación de terminar el contrato de trabajo de esta, el 28 de febrero de 2025; o, por el contrario, si operó el fenómeno de prescripción. (...) Si bien en el hecho tercero de la demanda se señala que, el 30 de diciembre de 2024, se recibió Informe por parte de la Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales del Banco, con el cual se tuvo conocimiento de los hechos ocurridos en agosto de 2024; no es menos que, se confiesa en los términos del artículo 193 del CGP, que esa alerta se generó el 26 de agosto de 2024. (...) El testigo (JARE), relató que presencié la situación que se presentó con la demandada, relativa a la entrega del bolso por parte de una persona que se sentó en la sala de espera sin solicitar ficho; por lo cual, alertó esa situación al área de seguridad a través de una llamada con el analista de seguridad; y posterior a esto, en revisión de cámaras el analista de seguridad les compartió las malas prácticas evidenciadas, lo que se informó al área de investigaciones. (...) Pese a que dicho testigo no tuviera la condición de representante legal, esta circunstancia no impide que el conocimiento de los hechos ocurridos en ese momento no le sea imputable a la entidad bancaria; en razón a que, este ocupaba el cargo de líder de zona, lo que implica que a las luces del artículo 32 del CST, tiene la calidad de representante del empleador y como tal lo obligan frente a sus trabajadores. (...) La testigo (LHMA), quien realizó la investigación, al cuestionarse sobre la fecha en la que se generó la alarma, indicó “es que la alarma empieza directamente desde que la denuncia llega como anónima, y llega anónima para los hechos presentados en el mes de agosto 26, 27 de agosto”. (...) Sin embargo, el proceso investigativo que se adelantó se inició el 17 de diciembre de 2024, esto es, 3 meses y 19 días después de que se generó la alerta, según el reporte realizado. (...) Dado que la citación a descargos se envió el 06 de febrero de los cursantes, la diligencia de descargos debió realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; esto es, el 14 de febrero siguiente; lo que, en efecto, se cumplió, al efectuarse la diligencia en esa fecha. Así mismo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, debía adoptar la decisión respecto a continuar o no con la relación laboral, que se extendían hasta el día 28 de ese mismo mes y año. (...) Al margen de que la entidad demandante haya cumplido estrictamente con el procedimiento convencional para dar por terminado el contrato de trabajo; no puede desconocer esta Corporación que, entre el momento de la ocurrencia de los hechos que originaron el despido y la alerta generada en la misma fecha, el 27 de agosto de 2024, y cuando se inició la investigación para esclarecer los hechos ocurridos transcurrieron 3 meses y 19 días. (...) El empleador no demostró ni justificó las razones por las cuales tardó ese tiempo para iniciar las acciones tendientes a determinar su ocurrencia; mucho menos, acreditó dentro del proceso que, dicho procedimiento estuviera reglado y respondiera a unos términos específicos que tuvieran que respetarse; prueba que era su incumbencia en los términos del artículo 167 del CGP. (...) Bajo ese panorama, se itera que fue acertada la decisión del Juez de primera instancia, en atención a que, Bancolombia S.A., no actuó dentro de un plazo oportuno y razonable extendiéndose en el tiempo la justa causa alegada, contrariando el principio de inmediatez, en el cual se analiza la acción pronta del empleador en relación con la data en que se comete la falta. (...)

MP: MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

FECHA: 04/06/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



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

Lugar y fecha	Medellín, 4 de junio de 2025
Proceso	Especial Fuero Sindical
Radicado	05088310500220250021101
Demandante	BANCOLOMBIA S.A.
Demandada	DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS
Sindicato	CONEXIÓN SINDICAL- SINDICATO DE TRABAJADORES BANCOLOMBIA
Providencia	Sentencia
Tema	Levantamiento de Fuero Sindical Permiso para despedir- prescripción de la acción.
Decisión	Confirma sentencia
Ponente	Maricela Cristina Natera Molina

I.- ASUNTO

En la fecha señalada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Séptima de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS, ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA y MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia proferida el 23 de mayo

de 2025, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, por lo cual se procede a dictar la respectiva sentencia.

II.- PRETENSIONES ¹

BANCOLOMBIA S.A., promovió el presente Proceso Especial de Levantamiento de Fuero Sindical, con la finalidad de que se autorice el despido de la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, empleada de BANCOLOMBIA S.A., y miembro de la Junta Subdirectiva Bello del sindicato CONEXIÓN SINDICAL, al haber incurrido en faltas constitutivas de justa causa previstas en los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, y del Reglamento Interno de Trabajo los numerales 4 y 6 del artículo 62 del ibídem, literales d) e) h) del artículo 55, numerales 1 y 5 del artículo 60, literales c) y d) del artículo 67, en concordancia con el Código de Ética, Políticas Qflow, y Políticas de gestión de la moneda y lineamientos de seguridad de la organización.

II.- HECHOS ²

BANCOLOMBIA S.A., para fundamentar las pretensiones de la demanda, expuso las razones fácticas que se resumen a continuación:

2.1. Señaló que, DIANA MARCELA GÓNZALEZ BALLESTEROS se vinculó a BANCOLOMBIA S.A., el 01 de junio de 2009, por medio de un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar

¹ [01Demanda.pdf](#) Pág. 03

² [01Demanda.pdf](#) Pág. 04-07

el cargo de cajera, ocupando actualmente el cargo de Asesora de Servicios Sucursal parque Fabricato, devengando un salario de \$3.346.420.00.

2.2. Manifestó que, al interior de BANCOLOMBIA S.A., existe una organización sindical denominada CONEXIÓN SINDICAL – Sindicato de Trabajadores Bancolombia, con domicilio en el municipio de Girardota, Antioquia.

2.3. Expresó que, la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, es afiliada a dicha organización sindical, y el día 02 de febrero de 2025, en Asamblea Ordinaria de Delegados celebrada en el municipio de Bello, fue elegida como integrante de la Junta Directiva Seccional Bello – Antioquia, cargo que ostenta actualmente, motivo por el cual goza del fuero sindical previsto en la legislación laboral vigente.

2.4. Comunicó que, el día 30 de diciembre de 2024, la Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales del banco remitió el Informe SIE Caso N° 4448, en el cual se relacionan los resultados de una investigación interna iniciada a raíz de una alerta de seguridad generada el 26 de agosto de 2024. En dicho informe se presentaron varias irregularidades por parte de la trabajadora.

2.5. Preciso que, el día 26 de agosto de 2024, la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, ingresó a la Sucursal Parque Fabricato con un bolso que recibió en el hall de la sucursal de parte de una persona externa a la entidad bancaria. Dicho bolso fue llevado por la trabajadora hasta el BackOffice (área de acceso restringido) y posteriormente a su puesto de

trabajo, sin cumplir con los protocolos establecidos por la entidad en materia de seguridad y control de acceso.

2.6. Refirió que, en la reunión de Debido Proceso realizada el 14 de febrero de 2025, la trabajadora aceptó que el bolso recibido contenía más de \$200.000 COP en monedas, monto que fue recibido e ingresado sin diligenciar, el Acta de Recepción de Monedas, documento obligatorio que debe contener datos del consignante y del beneficiario, el número de precinto de seguridad y la advertencia sobre la verificación posterior del dinero, todo lo cual fue omitido. Además, el ingreso se hizo en día no autorizado, incumpliendo con la Política de Gestión de la Moneda, la cual establece límites y horarios específicos para el manejo de altas sumas en monedas.

2.7. Adujo que, el día 27 de agosto de 2024, la demandada desde su estación de trabajo realizó una consignación por \$1.350.000 COP a nombre de un cliente identificado con cédula 15.516.343, sin que este estuviera presente en la oficina. Dicha operación fue ejecutada mientras la trabajadora atendía a otro cliente, tal como consta en las imágenes contenidas en el informe y enseñadas durante la reunión.

2.8. Señaló que, la trabajadora reconoció haber atendido y ejecutado operaciones para personas identificadas con cédulas 71.744.842 y 15.516.343, sin que hubiesen solicitado turno a través del sistema QFLOW, incumpliendo con los lineamientos de atención al cliente que exigen registro previo, asignación personal e intransferible del turno y atención exclusiva al solicitante.

2.9. Determinó que, la trabajadora recibió dinero por fuera del área de caja, almacenó de manera indebida las monedas y permitió el acceso a áreas restringidas a elementos no autorizados, generando un riesgo inaceptable en términos de seguridad institucional y manejo de recursos financieros.

2.10. Expuso que, estas actuaciones, además de constituir faltas graves al Reglamento Interno de Trabajo, al Código de Ética de la entidad y a las políticas internas, implican una pérdida de confianza por parte del empleador, dado que comprometen la seguridad de los recursos administrados, la transparencia en la atención al cliente y la observancia de procedimientos institucionales esenciales para la operación bancaria.

2.11. Manifestó que, el día 14 de febrero de 2025, se llevó a cabo una Reunión de Explicaciones, con presencia de la señora TATIANA MARÍN HERRERA, Subgerente de la Sucursal, de dos representantes sindicales y de la propia señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS.

2.12. Adujo que, en dicha reunión la trabajadora aceptó haber realizado consignaciones sin presencia del cliente, haber omitido el uso del sistema QFLOW, haber recibido más dinero en monedas del permitido, y haberlo hecho en un día no autorizado.

2.13. Aceptó conocer las políticas internas, tanto en materia de seguridad como en manejo de efectivo y atención al cliente, lo cual agrava la conducta, al tratarse de acciones conscientes e incompatibles con su rol funcional.

IV.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demanda fue admitida en auto de fecha 25 de abril de 2025, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello y en el que ordenó, su notificación y traslado a la demandada, al igual que al sindicato CONEXIÓN SINDICAL- SINDICATO DE TRABAJADORES BANCOLOMBIA.³

4.1. CONEXIÓN SINDICAL- SINDICATO DE TRABAJADORES BANCOLOMBIA ⁴

Guardo silencio pese a haber sido notificado en debida forma.

4.2. DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS ⁵

Se opuso a cada una de las pretensiones incoadas por la parte demandante argumentando que las conductas atribuidas no constituían falta grave ni configuraban justa causa para la terminación del contrato. Señaló que, la demanda es extemporánea, pues fue presentada casi 7 meses después de los hechos, lo que activaba la prescripción legal.

Solicitó la condena en costas BANCOLOMBIA S.A., por promover una acción sin fundamento legal, en represalia por la actividad sindical de la trabajadora.

³ [02AdmiteFijaFecha.pdf](#)

⁴ [03ConstanciaNotificacion.pdf](#)

⁵ [05ContestacionDemanda.pdf](#)

Formuló como excepciones de fondo: *“Prescripción, vulneración a los principios del debido proceso laboral, improcedencia de la falta grave.”*

V. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia de fecha 23 de mayo 2025⁶, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

“PRIMERO: DECLARAR prescrita la acción para levantamiento del fuero sindical promovida por BANCOLOMBIA S.A., en contra de la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: COSTAS a cargo BANCOLOMBIA S.A., por haber sido vencida en juicio. Las agencias en derecho a ser incluidas en la liquidación de costas en favor de la demandada quedarán fijadas en la suma de \$1´423.500.”

El Juez de primera instancia concluyó que, el empleador, a través de su apoderada, afirmó que el 26 de agosto de 2024 la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, ingresó a la sucursal Parque Fabricato con un bolso entregado por una persona externa, el cual llevó hasta su puesto de trabajo tras pasar por el área restringida del back office.

⁶ [10AudienciaArt77y80](#)

A partir de ese hecho, el empleador sostuvo que se detectaron varias irregularidades. Dicha narración constituyó una confesión judicial conforme al artículo 193 del Código General del Proceso, y evidenció que el empleador tuvo conocimiento de los hechos desde el 26 de agosto de 2024.

Expresó que, esa afirmación fue corroborada por el testimonio de JULIÁN ALEJANDRO RODRÍGUEZ, quien indicó haber estado presente ese día en el banco y haber generado la alerta correspondiente, lo que confirmó que el empleador conoció los hechos desde esa fecha.

Precisó que la investigación formal solo se inició el 17 de diciembre de 2024, lo cual fue ratificado por la testigo LUZ HELENA MONTOYA ABELLO, quien manifestó haber recibido ese día la solicitud de apertura del caso N° 4448 y haber tardado solo 15 días en culminar dicha investigación. Asimismo, aclaró que la investigación se basó en tres verificaciones simples, lo que evidenció que no se requería mayor complejidad en el proceso.

Expuso que, ante esa demora injustificada de casi 4 meses para iniciar la investigación, sin explicación alguna por parte del banco y sin acreditar la realización de diligencia alguna entre el 26 de agosto y el 17 de diciembre de 2024, se configuró la prescripción de la acción para levantar el fuero sindical. Ello, en virtud del artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual establece que dicha acción prescribe en el término de dos meses contados desde que el empleador tiene conocimiento del hecho que constituye la justa causa. La Corte Suprema de Justicia, en su sentencia SL18110 de 2016, ha

reiterado la exigencia de que el despido por justa causa debe ser tempestivo, pues de lo contrario se presume el perdón o la condonación de la falta.

Por tanto, declaró probada la excepción de prescripción y negó las pretensiones de la demanda. Impuso costas a la parte demandante, vencida en juicio, conforme al artículo 365 del Código General del Proceso, y fijó las agencias en derecho en la suma de \$1.423.500.

VI. APELACIÓN

6.1. BANCOLOMBIA S.A.

Interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, sostuvo que, el conocimiento formal de los hechos por parte del empleador se produjo el 30 de diciembre de 2024, cuando se recibió el informe del caso SIE N° 4448 por parte de la Gerencia de Investigaciones Especiales.

Indicó que, cuando el Banco fue alertado por el colaborador JULIÁN ALEJANDRO RODRÍGUEZ, activó el protocolo interno, sin tener calidad de representante legal ni haber presenciado directamente los hechos. Fue gracias a la verificación de las cámaras que se comprobó la falta. El Banco, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 25 de la convención colectiva vigente 2023–2026, citó a la trabajadora el 06 de febrero de 2025, a una reunión de explicaciones, y no a una diligencia de descargos. Esta reunión se realizó el 14 de febrero, respetando el plazo mínimo de cinco días hábiles exigido. La decisión de iniciar el trámite de

levantamiento del fuero se comunicó el 28 de febrero, dentro del término de diez días previsto por la convención.

Sostuvo que la acción no estaba prescrita, ya que, se actuó dentro del término de 2 meses contados desde que el empleador tuvo conocimiento del hecho o desde que se agotó el procedimiento interno. Reiteró que, en ningún momento, se afirmó que el Banco conocía los hechos desde agosto. Si hubiera sido así, habría iniciado el trámite en esa fecha.

VII. CONSIDERACIONES

Conoce la Sala del presente asunto, en virtud del recurso de apelación presentado por el demandante, corresponde como problema jurídico: **i)** Determinar erró el juez de primera instancia al declarar probada la excepción de prescripción, en caso afirmativo **(ii)** Establecer si **DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS** incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, y en consecuencia sea procedente levantar la protección foral, autorizando al empleador para que dar por terminado el vínculo laboral.

Para efectuar un desarrollo metódico en la resolución del caso, esta Corporación abordará (i) Prescripción de la acción de fuero sindical (ii) Principio de inmediatez y (iii) caso concreto.

(i) Prescripción de la acción que emana del fuero sindical

En cuanto a la prescripción, se tiene que el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por la Ley 712 de 2001, establece:

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

Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de dos (2) meses.”

Sobre este tópico la Sala de Casación Laboral en sentencia de tutela contra providencia judicial STL8308-2024, señaló:

*“...la Corte Constitucional ha reiterado que el término de prescripción de la acción de levantamiento de fuero empieza a contabilizarse **inmediatamente** el empleador conociera de la justa causa. Así, por ejemplo, en la sentencia CC C-381 de 2000, señaló:*

*Por ende, y en aras de la naturaleza de la norma en mención, considera esta Corporación que el empleador cuando decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, **deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador.** Esto surge necesariamente del sentido normativo que se desprende del artículo 39 de la Carta, del artículo 25 de la misma y del Convenio 98 de la O.I.T., que garantizan una protección real y efectiva al fuero sindical, teniendo en cuenta que el fundamento mismo para el ejercicio del mencionado levantamiento, es necesariamente la existencia y conocimiento por parte del empleador de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador. **Si esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento, desaparece y en consecuencia se controvierte la razón misma de su consagración.***

A su vez, esta Sala de Casación Laboral, en diferentes providencias, entre ellas la CSJ SL3317-2019 y la SL2351-2020, ha establecido que una de las obligaciones que tiene el empleador para poder terminar el contrato de trabajo con justa causa

*[...] Consiste en que debe darlo por terminado **inmediatamente** después de ocurridos los hechos que*

*motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos. **De lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.** En efecto, ha dicho en su jurisprudencia que, si la posibilidad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo es facultativa, no puede tal carácter convertirse en patente de corso para que el empleador despida a un trabajador por una falta que ya había exculpado, pues ello equivaldría a despedirlo sin justa causa.”*

Así las cosas, el fenómeno jurídico de la prescripción en los procesos de fuero sindical tratándose de la acción de levantamiento del fuero sindical para otorgar al empleador el permiso para despedir al trabajador aforado es de 2 meses los cuales se cuentan a partir de: **a) la fecha en que tuvo conocimiento del hecho o b) desde el momento en que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario.**

(ii) Principio de inmediatez configuración de la justa causa

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia frente al principio de inmediatez, entre la comisión de la falta y la reacción del empleador, señaló:

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

En tal dirección, el mencionado principio se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras.”

Luego entonces, al margen de la ocurrencia o no de la justa causa de despido, la inmediatez es un requisito indispensable para que el despido tenga validez, dado que esta exige que el empleador actúe de forma inmediata para darle resolución al contrato de trabajo una vez tenga conocimiento de las faltas cometidas por el

trabajador, bien sea, adoptando la decisión de despedirlo o realizando el procedimiento previo obligatorio que se requiera para ello; y su incumplimiento, conlleva a que, se entienda que el trabajador fue excusado y no pueda alegar posteriormente esta como una causal de despido.

(iii) Caso concreto

En el caso puesto en consideración, son hechos acreditados en el proceso:

- Entre la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS y BANCOLOMBIA S.A. se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el día 28 de mayo de 2009, para desempeñar el cargo de cajera, hoy denominado asesora de servicios.⁷
- El 03 de febrero de 2025, la organización Conexión Sindical, sindicato de trabajadores de Bancolombia, envió al empleador una comunicación informando el nombramiento de una nueva Junta de la Subdirectiva Bello, en la cual la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, fue designada como secretaria y ostenta la protección de fuero sindical.⁸

⁷ [01Demanda.pdf](#) Pág. 32-38

⁸ [01Demanda.pdf](#) Pág. 265

- El 04 de febrero de 2025, el sindicato radicó la novedad de modificación de la Junta Directiva ante el Ministerio del Trabajo.⁹
- El 06 de febrero de 2025, la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, fue citada a reunión de Debido Proceso el 14 de febrero de 2025 a las 9:00 a.m., con base en los hechos ocurridos los días 26 y 27 de agosto de 2024. En esa oportunidad se le solicitó que aclarara su comportamiento laboral en esas fechas.¹⁰
- El 14 de febrero de 2025, la trabajadora presentó formalmente sus descargos en relación con los hechos mencionados.¹¹
- El 28 de febrero de 2025, el empleador comunicó a la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa. Dicha determinación fue condicionada a la autorización judicial respectiva, dada su condición de aforada sindical. Como fundamento de la terminación se señaló el presunto incumplimiento de las políticas QFLOW, la política de gestión de moneda y los lineamientos de seguridad de la organización.¹²

Conforme se advierte en el marco litigioso de este proceso no es un hecho discutido el vínculo laboral existente entre las partes,

⁹ [05ContestacionDemanda.pdf](#) Pág. 73-77

¹⁰ [01Demanda.pdf](#) Pág. 58-61

¹¹ [01Demanda.pdf](#) Pág. 62-68

¹² [01Demanda.pdf](#) Pág. 120-123

la condición de aforada de la trabajadora y tampoco la ocurrencia de los hechos que originaron el despido, los días 26 y 27 de agosto de 2024; de modo que, lo que es materia de debate es si el empleador BANCOLOMBIA S.A., cumplió con el requisito de inmediatez para adoptar la determinación de terminar el contrato de trabajo de esta, el 28 de febrero de 2005; o, por el contrario, si operó el fenómeno de prescripción.

Al respecto, el A quo concluyó que en el presente caso el empleador tuvo conocimiento de los hechos el 26 de agosto de 2024, con base en la declaración rendida por el testigo JULIAN ALEJADRO RODRIGUEZ ESCOBAR, quien generó la alerta de la irregularidad realizada por la demandada, en contraste con que la investigación solo se inició el 17 de diciembre de 2024, sin que hubiese realizado alguna diligencia en ese periodo.

Y por su parte, el apelante cuestionó tal decisión alegando que tuvo conocimiento de los hechos el 30 de diciembre de 2024, cuando se recibió el informe del caso SIE N° 4448 por parte de la Gerencia de Investigaciones Especiales. Así mismo, cuestionó el hecho de que el juez de primera instancia considerara acreditado que el conocimiento de los hechos fue el 26 de agosto de 2024, con base en lo dicho por el testigo JULIAN ALEJADRO RODRIGUEZ ESCOBAR, y las demás pruebas valoradas ya que este no ostentaba la calidad de Representante Legal, y fue con las cámaras de seguridad que se verificó la falta, aunado a que se llevó a cabo el procedimiento establecido en la convención colectiva de trabajo.

Así las cosas, lo que se deberá establecer es en qué momento BANCOLOMBIA S.A., tuvo conocimiento de los hechos configurativos del despido y si realizó oportunamente el procedimiento convencional para dar por terminado el contrato de trabajo.

En primer lugar, debe advertirse que, si bien en el hecho tercero de la demanda se señala que, el 30 de diciembre de 2024, se recibió Informe por parte de la Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales del Banco SIE No. de Caso 4448, con el cual se tuvo conocimiento de los hechos ocurridos en agosto de 2024; no es menos que, se confiesa en los términos del artículo 193 del CGP, que esa alerta se generó el 26 de agosto de 2024.

En efecto, el testigo **JULIAN ALEJANDRO RODRÍGUEZ ESCOBAR**, señaló que trabaja en BANCOLOMBIA S.A., como Líder de servicio de la Zona Norte; manifestó que conoció a la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, desde el año 2020. **Afirmó que él estaba en la sucursal de Fabricato los días 26 y 27 de agosto de 2025.** Se le cuestionó sobre si tenía conocimiento acerca del incumplimiento de la gestión de la política de la moneda en esas fechas, al respecto el testigo respondió: **“sí señor evidencié una situación y alerté la situación que aconteció”**; por ello, el juez de primera instancia le cuestionó **sí ¿el 26 de agosto de 2024 el Banco en cabeza suya conocía esa circunstancia? y contestó “sí señor”.**

Además, relató que presencié la situación que se presentó con la demandada DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS,

relativa a la entrega del bolso por parte de una persona que se sentó en la sala de espera sin solicitar ficho; **por lo cual, alertó esa situación al área de seguridad a través de una llamada con el analista de seguridad; y posterior a esto, en revisión de cámaras el analista de seguridad les compartió las malas prácticas evidenciadas, lo que se informó al área de investigaciones.**

Ahora bien, al analizar esta declaración es claro que desde el mismo momento en que se presentaron las irregularidades en que incurrió la demandada, el líder de servicio le informó de dicha situación al analista de seguridad y al área de investigaciones de la entidad bancaria demandante. Y pese a que dicho testigo no tuviera la condición de representante legal, esta circunstancia no impide que el conocimiento de los hechos ocurridos en ese momento no le sea imputable a la entidad bancaria; en razón a que, este ocupaba el cargo de líder de zona, lo que implica que a las luces del artículo 32 del CST, tiene la calidad de representante del empleador y como tal lo obligan frente a sus trabajadores.

De igual forma, la testigo **LUZ HELENA MONTOYA ABELLO**, quien realizó la investigación, al cuestionarse sobre la fecha en la que se generó la alarma, indicó *“...es que la alarma empieza directamente desde que la denuncia llega como anónima, y llega anónima para los hechos presentados en el mes de agosto 26, 27 de agosto”*

En ese orden, es claro que desde los días 26 y 27 de agosto de 2024, se generó la alerta o alarma al área de seguridad de BANCOLOMBIA S.A., por lo que a partir de ese momento

debió adelantar los procedimientos internos para verificar la ocurrencia de la falta y eventualmente iniciar el proceso respectivo para efectuar el despido.

Sin embargo, **el proceso investigativo que se adelantó con el radicado N°4448¹³ se inició el 17 de diciembre de 2024, esto es, 3 meses y 19 días después de que se generó la alerta, según el** reporte realizado mediante correo electrónico enviado a la dirección notifcumply@bancolombia.com.co a la señora MARÍA ISABEL LÓPEZ MEJÍA.

Y respecto a ello, BANCOLOMBIA S.A. no dio una explicación razonable respecto a los motivos por los cuales inició ese proceso de investigación más de 3 meses después de que se generara dicha alerta; inclusive, no se aportó como prueba ningún manual que regule estos procedimientos ni los tiempos que están dispuestos para su desarrollo, con el fin de determinar si ello obedeció estrictamente al cumplimiento de dicho trámite.

Aunado a ello, debe resaltarse que, para el 17 de diciembre de 2024, cuando se da inicio de la investigación por mala práctica, se señaló que estaba a cargo de Luz Helena Montoya Abello y que la fecha estimada de cierre de la investigación es de 9 días hábiles, esto es, el 30 de diciembre de 2024.¹⁴

Precisamente, en cuanto a la investigación iniciada el 17 de diciembre la testigo **LUZ HELENA MONTOYA ABELLO** manifestó *“Que la investigación consiste en revisar los hechos que se*

¹³ [01Demanda.pdf](#) pág. 56-57

¹⁴ [01Demanda.pdf](#) Pág. 56-57

exponen a través de la denuncia y posterior también a recibir la información o el insumo que nos entrega desde seguridad física con esa información nosotros procedemos a revisar todo lo que es el sistema banco, que hace parte de lo que son atenciones al público, también sistema de video y cámaras, atención directamente en sucursal y los registros que quedan en el sistema como evidencias.”

Y en efecto, quien fuera designada como investigadora remitió el resultado de la investigación, el **30 de diciembre de 2024, a MARÍA ISABEL LÓPEZ MEJIA^[OBJ], concluyendo en esta que:**¹⁵

Conclusiones y recomendaciones:

Se realizó el análisis mencionado en el plan de trabajo y se concluye:

- Se confirma que la empleada Diana Marcela Gonzalez Ballesteros, dio gestión a la consignación del 27/08/2024 a la cuenta de ahorros # 31100012730 por valor de \$1.350.000, se presume que dicha consignación se realizó con las monedas señaladas en imágenes entregadas en la alerta por SERVICIO SUC ANTIOQUIA NORTE Y CHOCO.
- Se infiere que la empleada Diana Marcela Gonzalez Ballesteros, gestionó consignación sin el cliente estar presente en sucursal, dado que no se encontró toma de turno Q-FLOW, realizando este proceso mientras atendía un cliente para un cambio de cheque.
- Se confirma mala práctica e incumplimiento a los lineamientos de seguridad para las sucursales por parte de la empleada Diana Marcela Gonzalez Ballesteros. Los lineamientos de seguridad indican: “Los bolsos o elementos de uso personal no deberán estar en el puesto de trabajo (cajón o escritorio), sino ubicados en los sitios

17

destinados para tal fin (Locker, back office, perchero). Se prohíbe la manipulación de estos elementos durante la jornada de atención al público.”

Pese a que en dicha fecha se remitió el informe de investigación, **se presentó una inacción del empleador durante 1 mes y 4 días**, teniendo en cuenta que, solo hasta el **06 de febrero de**

^{15 15} [01Demanda.pdf](#) Pág. 40-56

2025¹⁶, se citó a la señora DIANA MARCELA GONZÁLEZ BALLESTEROS, a la “Reunión Debido Proceso” para rendir descargos.

Y en ese momento, apenas se inició el proceso establecido en el artículo 25 de la convención colectiva¹⁷, documento incorporado al proceso con la prueba del respectivo depósito realizado el 23 de octubre de 2023.

Dicha normativa consagró un debido proceso para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del Banco, con una presunta junta causa, que corresponde al siguiente: (i) Citar al trabajador a descargos, la diligencia debe hacerse con una antelación no inferior a los cinco (5) días hábiles siguientes al envío o entrega de la comunicación (ii) realización de la diligencia de descargos, en la cual se escucha la versión del trabajador y se exhiben las pruebas, (iii) La evaluación de la situación en el término de diez (10) días hábiles siguientes a la realización de estas, en la cual el empleador tiene como alternativas: Declarar justificadas las explicaciones del trabajador, o, proceder a la terminación del contrato.

En este caso, dado que la citación a descargos se envió el 06 de febrero de los cursantes, la diligencia de descargos debió realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; esto es, el 14 de febrero siguiente¹⁸; lo que, en efecto, se cumplió, al efectuarse la diligencia en esa fecha. Así mismo, dentro de los

¹⁶ [01Demanda.pdf](#) pág.58

¹⁷ [05ContestacionDemanda.pdf](#) pág.166

¹⁸ [01Demanda.pdf](#) pág.62-69

diez (10) días hábiles siguientes, debía adoptar la decisión respecto a continuar o no con la relación laboral, que se extendían hasta el día 28 de ese mismo mes y año.

Y fue en esa data cuando finalmente BANCOLOMBIA S.A. decidió dar por terminado el contrato de trabajo alegando la justa causa.¹⁹

Sin embargo, al margen de que la entidad demandante haya cumplido estrictamente con el procedimiento convencional para dar por terminado el contrato de trabajo; no puede desconocer esta Corporación que, entre el momento de la ocurrencia de los hechos que originaron el despido y la alerta generada en la misma fecha, el 27 de agosto de 2024, y cuando se inició la investigación para esclarecer los hechos ocurridos transcurrieron 3 meses y 19 días.

Y el empleador no demostró ni justificó las razones por las cuales tardó ese tiempo para iniciar las acciones tendientes a determinar su ocurrencia; mucho menos, acreditó dentro del proceso que, dicho procedimiento estuviera reglado y respondiera a unos términos específicos que tuvieran que respetarse; prueba que era su incumbencia en los términos del artículo 167 del CGP.

Aunado a ello, cuando culminó la investigación el 30 de diciembre de 2024, BANCOLOMBIA S.A., no inició inmediatamente las acciones dispuestas en el artículo 25 de la CCT para adoptar la

¹⁹ [01Demanda.pdf](#) 120

determinación sobre la resolución del contrato de trabajo; por cuanto, solo después de 1 mes y 4 días fue que se ejecutó este, el cual finalizó el 28 de febrero de 2025, cuando ya habían transcurrido más de 6 meses desde que el empleador tuvo conocimiento de los hechos.

En ese orden, no resulta equivocado el planteamiento del juez de primera instancia cuando concluyó que en este caso operó el fenómeno prescriptivo consagrado en el artículo 118A del CPTSS, lo que implica que, tampoco se cumplió con el requisito de inmediatez, ya que las pruebas practicadas en el expediente, **dan cuenta de que una vez ocurrieron los hechos, existió una inoperatividad por parte de BANCOLOMBIA S.A., pues no se evidencia ninguna acción administrativa entre el 27 de agosto de 2024 y el 17 de diciembre de 2024, momento en el cual se inició la investigación.**

Recordemos que el término de prescripción que se contempló para las acciones especiales de fuero sindical, obliga al empleador, actúe inmediatamente, una vez conozca los hechos que configura la justa causa, debido a que, si se extiende en el tiempo la causal desaparece; lo que estrechamente está relacionado con la inmediatez, y BANCOLOMBIA S.A. no fue oportuno al realizar las acciones pertinentes desde el momento en que tuvo el conocimiento de los hechos.

Bajo ese panorama, se itera que fue acertada la decisión del Juez de primera instancia, en atención a que, BANCOLOMBIA S.A., **no actuó dentro de un plazo oportuno y razonable extendiéndose en el tiempo la justa causa alegada,**

contrariando el principio de inmediatez, en el cual se analiza la acción pronta del empleador en relación con la data en que se comete la falta.

Máxime cuando se trata de un proceso especial de levantamiento de fuero sindical el cual según el artículo 118A tiene un término de prescripción de 2 meses, luego aunque el trámite convencional finalizó el 28 de febrero de 2025, y la demanda se presentó el 22 de abril de 2025²⁰, **si se tiene en cuenta la dilación de 3 meses y 19 días, que se presentó con anterioridad a la investigación y de 1 mes y 4 días cuando dio inicio del procedimiento convencional**, se encuentra un actuar tardío por parte del empleador respecto a la conducta alegada, y por ende, se considera que en el presente caso operó el fenómeno jurídico de la prescripción.

Motivos por los cuales, se encuentra probada la excepción de prescripción formulada por la parte demandante, lo que, en consecuencia, se CONFIRMARÁ en su integridad la sentencia de primera instancia.

COSTAS, en esta instancia a cargo de la parte DEMANDANTE, y a favor de la parte DEMANDADA, de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso, fijándose las mismas en un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, para cada una en concordancia con el Acuerdo PSAA-10554 de 2016.

²⁰ [01Demanda.pdf](#) pág.1

En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR, la sentencia apelada proferida el 23 de mayo de 2025, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello, de conformidad con la parte considerativa.

SEGUNDO: COSTAS, en esta instancia a cargo de la parte DEMANDANTE, y a favor de la parte DEMANDADA, de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso, fijándose las mismas en un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, para cada una en concordancia con el Acuerdo PSAA-10554 de 2016.

TERCERO: NOTIFICAR esta sentencia a través de EDICTO, atendiéndose a los términos previstos en el artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA

Magistrada Ponente

JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado

ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA

Magistrado

Firmado Por:

Maricela Cristina Natera Molina
Magistrada
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jair Samir Corpus Vanegas
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Andres Mauricio Lopez Rivera
Magistrado
Sala 020 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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

Código de verificación: **c8944342584eaad7bfc58baeb5669daa9eb64888c7e7b78550f5cf5680f9aef0**
Documento generado en 04/06/2025 05:07:27 PM

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