



ENE / 13 / 2026

## **OPONIBILIDAD COMO REQUISITO ESENCIAL PARA LA ACTIVACIÓN DEL FUERO SINDICAL**

El fuero sindical es una garantía que protege a ciertos trabajadores vinculados a las organizaciones sindicales, como directivos sindicales o miembros de la comisión de reclamos, frente a decisiones organizacionales tales como el despido, la desmejora o el traslado, las cuales solo pueden adoptarse con autorización judicial previa al tratarse de trabajadores de dichas calidades. No obstante, mediante decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá del pasado 30 de mayo de 2025, recordó que esta protección no opera de forma automática.

El problema jurídico analizado por el Tribunal consistió en determinar si el empleador estaba obligado a solicitar autorización judicial antes de despedir a un trabajador que alegaba estar amparado por fuero sindical. La respuesta giró alrededor de un concepto clave: la oponibilidad del fuero.

El Tribunal reiteró que el fuero sindical solo es exigible cuando el empleador conoce formalmente la condición de aforado del trabajador. Por ello, la notificación prevista en el artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo no es un simple trámite, sino un requisito esencial que garantiza la publicidad y la seguridad jurídica. Sin comunicación clara y oportuna, la garantía no se activa.

En el caso estudiado, aunque existían decisiones internas del sindicato y registros ante el Ministerio del Trabajo de su conformación, no se probó que el empleador hubiera sido informado de la elección del trabajador

como directivo sindical ni de su continuidad en la comisión de reclamos. El Tribunal fue enfático en señalar que el conocimiento del Ministerio de dicha información no presume el traslado de la misma al empleador, ni puede imponerse a este último una restricción sin que haya sido debidamente notificado.

La conclusión en este caso fue clara: sin notificación no hay oponibilidad, y sin oponibilidad el fuero sindical no obliga al empleador. Esta decisión deja una lección práctica importante: la protección del fuero no depende solo del cargo sindical, sino de que dicha condición sea efectivamente puesta en conocimiento del empleador.

En caso de tener dudas sobre la aplicación del fuero sindical, o frente a cualquier otra situación relacionada con estabilidad laboral reforzada, en Scola Abogados estamos a su disposición para brindar la asesoría jurídica y garantizar una gestión integral y adecuada respecto de los casos que se presenten.



Por: María Camila López Beltrán  
[mclopez@scolalegal.com](mailto:mclopez@scolalegal.com)