

Levantamiento del fuero sindical: la Corte Suprema precisa los límites del control judicial sobre la justa causa de despido

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia STL20479-2025, estudió una acción de tutela promovida por un empleador contra la decisión de un Tribunal Superior que negó la autorización para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical. La providencia reviste especial importancia porque precisa el alcance del control que ejerce el juez laboral al momento de verificar la existencia de una justa causa para el levantamiento del fuero sindical y reitera que dicho análisis debe fundarse en una valoración integral del material probatorio, en la aplicación de las normas que regulan la materia y en una motivación suficiente, sin imponer exigencias que no encuentran respaldo en el ordenamiento jurídico.

El caso tuvo origen en la demanda presentada por el empleador, mediante la cual solicitó autorización judicial para terminar el contrato de trabajo de un vigilante amparado por fuero sindical. La empresa sostuvo que el trabajador, durante su jornada laboral, participó virtualmente en una asamblea sindical utilizando un teléfono celular, conducta que consideró constitutiva de una falta grave conforme al Reglamento Interno de Trabajo y a las consignas del puesto de vigilancia.

En primera instancia, el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali autorizó el levantamiento del fuero sindical al considerar acreditada la justa causa invocada por el empleador. Sin embargo, el Tribunal Superior de Cali revocó dicha decisión al concluir que no existía causa suficiente para autorizar el despido, por lo que declaró probada la excepción denominada "inexistencia de causa para despedir".

Para adoptar esa determinación, el Tribunal centró su análisis en establecer si la conducta atribuida al trabajador constituía una justa causa comprobada para autorizar la terminación del vínculo laboral. Luego de estudiar el procedimiento disciplinario adelantado por la empresa y las pruebas practicadas en el proceso, concluyó que, aunque la conducta podía configurar una falta disciplinaria, el despido resultaba improcedente por varias razones.

En primer lugar, consideró que la carta de terminación del contrato era ambigua e incompleta porque, a su juicio, no identificaba de manera precisa las consignas específicas del puesto de trabajo que el trabajador había incumplido. Asimismo, estimó que el procedimiento disciplinario vulneró el derecho al debido proceso al no garantizar adecuadamente la posibilidad de rendir descargos ni informar expresamente la existencia de un mecanismo para solicitar la revisión de la decisión disciplinaria.

De igual manera, el Tribunal sostuvo que la empresa no acreditó que la conducta hubiera generado una afectación efectiva en la prestación del servicio ni un perjuicio para el cliente, circunstancia que, en su criterio, impedía tener por configurada la justa causa alegada. Finalmente, concluyó que el despido resultaba desproporcionado, pues la terminación del contrato debía entenderse como la última medida disciplinaria posible y, en el caso concreto, el empleador no demostró haber agotado previamente sanciones menos gravosas.

No obstante, al conocer de la acción de tutela, la Corte Suprema de Justicia concluyó que el Tribunal incurrió en defectos fáctico, sustantivo y de motivación, razón por la cual dejó sin efectos la sentencia y ordenó proferir una nueva decisión.

Uno de los aspectos centrales del fallo radica en el análisis que realiza la Corte sobre la valoración efectuada por el Tribunal respecto de la carta de terminación del contrato de trabajo. La Sala advirtió que el juez de

segunda instancia fundamentó su conclusión únicamente en algunos apartes de dicha comunicación, sin examinarla de manera integral.

Al revisar el documento, la Corte encontró que la empresa no solo informó la decisión de terminar el contrato, sino que también describió los hechos investigados, las actuaciones surtidas dentro del procedimiento disciplinario y las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que consideraba vulneradas por el trabajador. En consecuencia, concluyó que el Tribunal construyó su decisión a partir de una apreciación parcial del contenido de la prueba, sin explicar jurídicamente por qué resultaba exigible un nivel adicional de especificidad distinto del previsto en la normatividad aplicable.

En relación con el debido proceso disciplinario, la Corte también cuestionó la valoración probatoria realizada por el Tribunal. En particular, destacó que en el expediente obraban múltiples documentos que acreditaban la apertura del procedimiento disciplinario, la citación inicial a descargos, una segunda convocatoria para rendir descargos mediante cuestionario escrito y las comunicaciones posteriores dirigidas al trabajador, quien finalmente decidió no ejercer su derecho de defensa dentro del trámite adelantado por la empresa. Pese a ello, el Tribunal omitió pronunciarse sobre ese material probatorio y concluyó que el empleador no había ofrecido alternativas suficientes para la práctica de los descargos, sin explicar el fundamento normativo o jurisprudencial que sustentaba dicha exigencia.

La Corte también descartó el razonamiento según el cual el empleador debía informar expresamente al trabajador sobre la posibilidad de impugnar la decisión disciplinaria. Sobre este punto recordó la jurisprudencia constitucional, conforme a la cual, cuando el empleador decide terminar unilateralmente el contrato con fundamento en una justa causa, su obligación consiste en comunicar los motivos concretos de la decisión y garantizar al trabajador la oportunidad de controvertir las imputaciones formuladas, siendo la jurisdicción laboral el escenario competente para resolver las controversias que surjan respecto de la legalidad del despido. En consecuencia, consideró que el Tribunal

incorporó una exigencia que no encuentra respaldo en el precedente constitucional aplicable.

Otro de los aspectos relevantes del pronunciamiento corresponde al análisis efectuado por la Corte frente a la configuración de la justa causa. La Sala advirtió que el Tribunal supeditó la procedencia del despido a la demostración de un daño concreto o de una afectación efectiva en la prestación del servicio, pese a que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo no contempla ese requisito cuando la conducta constituye una violación grave de las obligaciones laborales o una falta grave previamente calificada en el Reglamento Interno de Trabajo. En criterio de la Corte, exigir la demostración de un perjuicio adicional implica incorporar un presupuesto que el legislador no previó y que, por tanto, no podía utilizarse para descartar la existencia de la justa causa invocada por el empleador.

Finalmente, la Corte examinó el juicio de proporcionalidad realizado por el Tribunal y concluyó que este también carecía de suficiente respaldo jurídico. En efecto, señaló que el juez de segunda instancia afirmó que el despido debía entenderse como una medida de última ratio y que previamente debían agotarse sanciones menos gravosas; sin embargo, no identificó ninguna disposición legal, convencional o reglamentaria que impusiera esa obligación. Asimismo, precisó que, aunque el Tribunal hizo referencia a recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, no explicó cuáles eran los instrumentos internacionales aplicables ni si estos tenían carácter vinculante para el ordenamiento jurídico colombiano. Por el contrario, la Corte reiteró que únicamente determinadas recomendaciones adoptadas por los órganos competentes de la OIT tienen fuerza obligatoria, mientras que las demás constituyen criterios orientadores que, por sí solos, no pueden crear obligaciones inexistentes en la legislación nacional.

En conclusión, la Corte Suprema de Justicia reafirma que el control judicial sobre la existencia de una justa causa para el levantamiento del fuero sindical no puede construirse a partir de exigencias que carezcan de sustento legal o jurisprudencial. Por el contrario, el juez debe realizar una

valoración integral del material probatorio, motivar suficientemente sus conclusiones y resolver el caso conforme a las normas que regulan la terminación del contrato de trabajo y el procedimiento disciplinario.



Por: María Alejandra Rojas Valenzuela
mrojas@scolalegal.com