

DE LA PROTECCIÓN A LA PERSECUCIÓN: BANCOLOMBIA VIOLA EL FUERO SINDICAL Y DESCONOCE LA LEY

Por: Junta Directiva de Conexión Sindical

Las recientes sentencias del Tribunal Superior de Medellín han puesto en evidencia lo que desde Conexión Sindical veníamos denunciando: Bancolombia S.A. ha convertido el fuero sindical, una garantía constitucional para la defensa de los trabajadores, en un blanco de persecución sistemática.

Dos fallos judiciales, proferidos en los meses de junio de 2025 y agosto de 2026, han desnudado el patrón de conducta de la entidad financiera: utilizar sus procedimientos disciplinarios y su poder económico para hostigar a los dirigentes sindicales, ocultando su ensañamiento bajo el manto de un supuesto "debido proceso" y el engañoso nombre de su "Línea de Ética".

No se trata de casos aislados. Se trata de una estrategia deliberada para debilitar a nuestra organización sindical, sembrando temor entre los afiliados y atentando contra la libertad de asociación, un derecho fundamental consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

MARCO LEGAL: EL FUERO SINDICAL COMO GARANTÍA FUNDAMENTAL

El fuero sindical no es un privilegio, es una herramienta de protección para quienes, como nosotros, asumimos la responsabilidad de defender los derechos de los trabajadores. El artículo 39 de la Constitución Política consagra esta garantía como una auténtica expresión de la libertad de asociación.

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo es claro al definir 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".

Esta protección no significa que los trabajadores aforados sean intocables. Lo que exige la ley es que, si el empleador considera que existe una justa causa para despedir, debe demostrarla ante un juez, y este debe constatar la existencia o inexistencia de la misma antes de autorizar el despido.

La Corte Constitucional ha reiterado que esta garantía es producto de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), según las cuales los países miembros deben adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales en razón de su gestión.

LOS HECHOS: DOS CASOS, UN MISMO PATRÓN DE PERSECUCIÓN

Caso 1: Diana Marcela González Ballesteros

La compañera Diana Marcela González Ballesteros, miembro de la Junta Subdirectiva Bello de Conexión Sindical y con más de 16 años de servicio en la entidad, fue objeto de una investigación por hechos ocurridos los días 26 y 27 de agosto de 2024.

La realidad de los hechos es la siguiente:

- El 26 de agosto de 2024, el líder de servicio de Bancolombia, Julián Alejandro Rodríguez Escobar, presencié las supuestas irregularidades y generó una alerta inmediata al área de seguridad.
- A pesar de que el Bancolombia tenía conocimiento desde esa fecha, no inició investigación formal sino hasta el 17 de diciembre de 2024, es decir, 3 meses y 19 días después.
- La investigación culminó el 30 de diciembre de 2024. Sin embargo, Bancolombia esperó hasta el 6 de febrero de 2025 para citar a la trabajadora a un supuesto "debido proceso".
- El 28 de febrero de 2025, Bancolombia comunicó su decisión de despedirla, condicionada a la autorización judicial, cuando ya habían transcurrido más de 6 meses desde que tuvo conocimiento de los hechos.

Caso 2: Paula Andrea Vanegas Muriel

La compañera Paula Andrea Vanegas Muriel, secretaria de la Junta Directiva de Conexión Sindical y con más de 26 años de servicio en Bancolombia, fue investigada por hechos ocurridos el 5 de agosto de 2025.

El modus operandi fue el mismo:

- Bancolombia alega que recién en enero de 2026 conoció los hechos a través de una denuncia anónima en su "Línea de Ética".
- Sin embargo, el Tribunal evidenció que la empresa ya tenía conocimiento desde el 5 de agosto de 2025, a través de sus sistemas de monitoreo (cámaras de seguridad, chats internos, sistema Q-FLOW), sobre los cuales la propia entidad reconoce tener control y vigilancia permanente.
- La empresa no aportó la denuncia anónima al proceso, ni demostró la fecha en que fue presentada.
- Citó a la trabajadora a descargos el 10 de febrero de 2026, y el 27 de febrero de 2026 decidió despedirla, más de 6 meses después de ocurridos los hechos.

LAS FALTAS: CÓMO BANCOLOMBIA VIOLA LA LEY

Violación del Principio de Inmediatez

La jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia es clara: la terminación del contrato por justa causa debe ser tempestiva. El empleador debe actuar con prontitud y celeridad entre el conocimiento de la falta y la decisión de despedir.

La razón es sencilla y poderosa: si el empleador no actúa de manera inmediata, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. La inacción prolongada rompe el nexo causal entre la falta y el despido, y el despido "deviene en ilegal".

El Tribunal Superior de Medellín, en el caso de la compañera Paula Vanegas, fue categórico:

"Bancolombia S.A. no cumplió con el requisito de inmediatez del despido, independientemente de la presunta gravedad de la falta".

Y añadió:

"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... respecto de hechos acontecieron el 05 de agosto de 2025, esto es, hace aproximadamente seis meses antes del momento en que fue llamada a rendir descargos".

Prescripción de la Acción (Artículo 118A CPTSS)

En el caso de la compañera Diana González, la justicia fue aún más contundente: la acción para levantar el fuero sindical prescribió.

El artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que:

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

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bello y el Tribunal Superior de Medellín declararon probada la excepción de prescripción, al evidenciar que Bancolombia tuvo conocimiento de los hechos el 26 de agosto de 2024 y no inició el procedimiento correspondiente sino hasta el 17 de diciembre de 2024, superando ampliamente el plazo de 2 meses establecido por la ley.

Desconocimiento del Debido Proceso

Es importante destacar que, aunque el Banco citó a las trabajadoras a reuniones de "explicaciones", estas diligencias fueron meramente formales. El Tribunal Superior dejó claro que el derecho al debido proceso no se agota en la simple citación a descargos; implica que el empleador actúe dentro de un término prudencial, que la causal enrostrada se enmarque en las

previstas por el legislador y que, si se contempló un procedimiento previo, este se cumpla a cabalidad.

En ambos casos, Bancolombia incumplió estas exigencias. La inacción prolongada convirtió el "debido proceso" en una farsa, una mera formalidad para dar apariencia de legalidad a una decisión ya tomada: despedir a las dirigentes sindicales.

CIERRE Y LLAMADO A LA ACCIÓN

Los fallos judiciales que han favorecido a nuestras compañeras no son victorias personales; son victorias de toda la clase trabajadora, son el reconocimiento judicial de que Bancolombia ha utilizado su poder y sus recursos para perseguir a quienes defendemos los derechos laborales.

Estas sentencias nos deben llenar de fortaleza y de unidad, pero también deben encender las alarmas. Queda claro que Bancolombia no se detendrá. Mientras exista un sindicato fuerte, la empresa seguirá buscando mecanismos para debilitarlo.

Por eso, desde Conexión Sindical hacemos un llamado a no confiar en el discurso institucional de la empresa. Cuando los citen a un "debido proceso", exijan que se actúe con inmediatez, exijan copia de la denuncia que motiva la investigación, exijan que se respeten los términos legales. No permitan que Bancolombia utilice el tiempo en su contra.

La jurisprudencia reciente nos da un escudo. Pero el escudo no sirve si no se le da el uso adecuado hagámoslo útil para defender nuestros derechos, exigir justicia y para construir un movimiento sindical más fuerte y más unido.

El desafío es grande, pero la razón y la ley están de nuestro lado.

¡Contra la persecución laboral!

¡Por la defensa del fuero sindical!

¡Conexión Sindical, unidos y firmes!

Conexión Sindical - Sindicato de Trabajadores de Bancolombia

[Medellín], [28/08/2026]