

**TEMA: LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL-** Aflora del plenario la justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que en efecto, de conformidad con el artículo 62 del CST, numeral 6, que remite a las obligaciones especiales del trabajador, entre estas la del numeral 1 y 4, y el resquebrajamiento de los deberes establecidos en el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo, entre las cuales están: d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina general de la empresa, e) Ejecutar los trabajos que se le asignan con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, g) Ser verídico en todo caso./

**HECHOS:** COLCÉRAMICA S.A.S. pretende que se declare que el señor YDLE incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, que se ordene el levantamiento del fuero sindical, otorgando permiso para despedirlo con justa causa, a la vez de gravar al demandado en costas procesales. El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 08 de abril de 2025, con la que la cognoscente de instancia declaró que el señor YDLE, violó las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y del reglamento interno de trabajo, encontrándose consecuentemente incurso en la causal de terminación consagrada en el numeral 6° del artículo 62 del CST; levantó la protección formal de la que gozaba el señor YDLE, y como consecuencia de ello, autorizó la terminación del contrato de trabajo con justa causa; y condenó en costas procesales al trabajador demandado. El quid del asunto litigioso se contrae en establecer: (i) ¿Si el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo ordenados por la a quo se encuentran o no ajustados a derecho?, para lo cual se abordará ii) ¿Si se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

**TESIS:** 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. (...) 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. (...) 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 párrafo del artículo 62 del C. S. del T (...) Descendiendo al caso bajo estudio, considera la Sala que el empleador dio por terminado el contrato, decisión que motivó fácticamente en los siguientes términos: “Usted reconoce que realizó los trámites de retiro de cesantías que se indican en el informe, para lo cual decidió emplear un procedimiento que sabía no era el de la empresa y que conllevaba actos contrarios a la ley, el engaño al Fondo de Cesantías PORVENIR y a la empresa que lo emplea, a través de certificaciones que usó para pretender que provenían de su empleador cuando no era cierto, vale decir que, la empleadora accionante consideró la conducta del trabajador como grave por cuanto se aportó ante el fondo de cesantías unas certificaciones irregulares no provenientes del empleador, de la cual, era concedor el trabajador, esto es, que aportó información “errónea, engañosa, y manipulada” con el fin de obtener un provecho ante el fondo de cesantías alejado de la realidad.” Para resolver adecuadamente la controversia, es menester preguntarse sí, la conducta del actor consistente en la tramitación irregular del retiro de cesantías parciales ante el fondo de cesantías es de la entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo laboral con justa causa. La respuesta es positiva. (...) Así pues, para esta Colegiatura, al igual como a bien lo determinó la a quo, aflora del plenario la justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que en efecto, de conformidad con el artículo 62 del CST, numeral 6, que remite a las obligaciones especiales del trabajador, entre estas la del numeral 1 y 4, y el resquebrajamiento de los deberes establecidos en el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo, entre las cuales están: d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina general de la empresa, e) Ejecutar los trabajos que se le asignan con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, g) Ser verídico en todo caso. (...) Por manera que, sobran razones para confirmar la sentencia de primera instancia, sin dejar de advertir por la Sala que de conformidad con lo establecido en el artículo 55 del CST, la ejecución de los contratos de trabajo está regida por la buena fe, respecto de lo cual, trayendo a la palestra la sentencia de radicación No 28169 del 23 de octubre de 2007(...) Deber legal de buena fe-fidelidad que sin asomo de duda se transgredió con la conducta desplegada por el trabajador YDLE al tramitar el retiro irregular de las cesantías a través de un tercero, utilizando certificados y/o autorizaciones no emitidas por la empresa ante el fondo de cesantías, como ampliamente quedó sustentado en líneas anteriores. Por lo tanto, al encontrar la justeza de la terminación del contrato de trabajo, se autoriza el levantamiento del fuero sindical por la causal alegada por la entidad empleadora. En consecuencia, sin más para considerar, se confirmará la decisión de instancia.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA:13/05/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



## SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**Proceso:** ESPECIAL DE FUERO SINDICAL  
**Radicado:** 05308-31-03-001-2025-00012-02 (F2-25-123)  
**Demandante:** COLCÉRAMICA S.A.S.  
**Demandado:** YONI D´LEON ECHAVARRRÍA  
**Procedencia:** JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTOS EN PROCESOS  
LABORALES DEL CIRCUITO DE GIRARDOTA  
**Providencia:** SENTENCIA No. 053  
**Asunto:** LEVANTAMIENTO DE FUERO- JUSTA CAUSA

En Medellín, a los trece (13 ) días del mes de mayo de dos mil veinticinco (2025), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín<sup>1</sup>, integrada por los magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a dictar decisión de segundo grado dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por **LA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE CERÁMICA – COLCÉRAMICA S.A.S.** en contra de **YONI D´LEON ECHAVARRÍA**, juicio al que se integró al **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA NACIONAL DE VAJILLAS CORONA, AFINES Y DERIVADOS DE PRODUCTOS CERAMICOS Y PORCELANAS-SINTRAVACOR**, en el proceso con radicado N° 05308-31-03-001-2025-00012-02 (F2-25-123).

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

### 1. ANTECEDENTES

**1.1 Demanda.** Mediante poderhabiente judicial **LA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE CERÁMICA – COLCÉRAMICA S.A.S.** pretende que se declare que el señor **YONI D´LEON ECHAVARRÍA** incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia, que se ordene el levantamiento del fuero sindical, otorgando permiso para despedirlo con justa causa, a la vez de gravar al demandado en costas procesales.

---

<sup>1</sup> En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022.

Como sustento fáctico del *petitum* sostuvo que Yoni D'Leon Echavarría fue vinculado a COLCERAMICA S.A.S. desde el 25 de junio de 2007, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, ocupando como último cargo el de Ensamblador de Plafones; que Yoni D'Leon Echavarría ostenta el cargo de presidente del sindicato SINTRAVACOR, conforme la comunicación del 21 de agosto de 2024, por lo cual goza de la garantía de fuero sindical; que el 18 de septiembre de 2024 se recibe un informe por parte del Gerente de Gestión Humana para la División de Superficies de Materiales y Pinturas, en la que presuntamente un colaborador hizo la solicitud de retiro de sus cesantías ante el Fondo Nacional del Ahorro, utilizando documentos posiblemente irregulares; que para revisar en detalle la anomalía, la empresa demandante contrató los servicios de AUDILIMITED CP S.A.S., quien a través de informe de auditoría manifestó que se evidenció el uso de documentos con información alejada de la realidad y que no proviene de la sociedad COLCÉRAMICA S.A.S., para efectos de retirar las cesantías por parte de los trabajadores ante los fondos de cesantías; que en el informe se evidenciaron tres documentos de fechas 11 de febrero de 2022, 17 de febrero de 2023, y 19 de febrero de 2024, los cuales fueron presentados el 17 de febrero de 2022, 21 de febrero de 2023 y 21 de febrero de 2024, respectivamente, que supuestamente provenían de COLCÉRAMICA S.A.S.; sin embargo, los mismos no fueron emitidos por la compañía, y con los cuales al parecer se autorizaba el retiro de las cesantías parciales; que Yoni D'Leon Echavarría al presentar ante el fondo de cesantías los documentos del 11 de febrero de 2022, 17 de febrero de 2023 y 19 de febrero de 2024, brindó información alejada de la realidad; que el 30 de septiembre de 2024, la empresa demandante dio apertura al proceso formal y disciplinario en contra del trabajador Yoni D'Leon Echavarría, citándolo para diligencia de descargos el día 01 de octubre de 2024, a las 9:00 am; que en la diligencia de descargos el señor Yoni D'Leon Echavarría aceptó haber solicitado el retiro de las cesantías con los documentos de fechas 11 de febrero de 2022, 17 de febrero de 2023, y 19 de febrero de 2024, por concepto de mejora de vivienda ante el fondo de cesantías PORVENIR S.A., y admitió haber recibido el dinero; que el trabajador en la diligencia de descargos reconoció que el trámite de retiro de cesantías lo realizó con un tercero ajeno a la empresa y a través de llamadas telefónicas y mensajes de WhatsApp; que en la diligencia de descargos el trabajador demandado aceptó conocer el reglamento interno de trabajo, el código de ética y el trámite de retiro de las cesantías; que el trabajador aceptó en la diligencia de descargos los actos irregulares de haber presentado documentos para el retiro de las cesantías que no habían sido emitidos por la Compañía demandante; que el 03 de octubre de 2024 la Compañía demandante le comunicó al trabajador demandado la aplicación del artículo 140 del CST, de manera que a partir de dicha fecha el trabajador quedaba relevado de la obligación de prestar sus servicios; que ese mismo día, la empresa demandante le comunicó al trabajador la finalización del

contrato de trabajo con justa causa, sujeta a la sentencia que defina la acción de levantamiento del fuero sindical<sup>2</sup>.

**1.2 Trámite de primera instancia y contestación de la demanda.** La demanda fue admitida por el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota<sup>3</sup>, con el cual ordenó su notificación y traslado al trabajador demandado, así como al sindicato SINTRAVACOR.

**1.2.1 Yoni D´Leon Echavarría:** Una vez notificado<sup>4</sup>, contestó la demanda el 31 de marzo de 2025<sup>5</sup>, aceptando los hechos referidos a la existencia de la relación laboral, cargo y salario, y frente a las pretensiones expresó que se atiene a lo que se decida en el proceso. No formuló excepciones de mérito.

**1.2.2 Sintravacor:** Una vez notificado<sup>6</sup>, no intervino en el proceso.

**1.3 Decisión de primer grado.** El proceso se dirimió en primera instancia mediante sentencia proferida el 08 de abril de 2025<sup>7</sup>, con la que la cognoscente de instancia declaró que el señor Yoni D´Leon Echavarría, violó las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y del reglamento interno de trabajo, encontrándose consecuentemente incurso en la causal de terminación consagrada en el numeral 6° del artículo 62 del CST; levantó la protección formal de la que gozaba el señor Yoni D´Leon Echavarría, y como consecuencia de ello, autorizó la terminación del contrato de trabajo con justa causa; y condenó en costas procesales al trabajador demandado.

**1.4 Grado jurisdiccional de consulta.** La sentencia no fue recurrida por el trabajador demandado, por lo que se remitió al tribunal por haber sido totalmente adversa la sentencia de primer grado para el trabajador demandado, en orden a que se estudie en el grado jurisdiccional de consulta.

**1.5 Trámite de Segunda Instancia.** Conforme a lo previsto en el artículo 117 del CPTSS, la decisión de segunda instancia se resolverá de plano, previa deliberación de la Sala.

## 2. ANÁLISIS DE LA SALA

<sup>2</sup> Fol. 1 a 24 archivo No 01DemandaLevantamiento

<sup>3</sup> Fol. 1 a 4 archivo No 08AutoAdmiteFuero

<sup>4</sup> Fol. 5 archivo No 09SoporteNotificaciones.

<sup>5</sup> Fol. 1 a 9 archivo No 21MemorialRespuestaDemanda

<sup>6</sup> Fol. 3 a 4 archivo No 09SoporteNotificaciones.

<sup>7</sup> Fol. 1 a 5 archivo No 27ActaAudienciaFalloLaboral202500012, con audiencia virtual archivo No 24GrabaciónAudienciaFalloLevantamientoFuero202500012.

**2.1 Grado jurisdiccional de consulta.** El grado jurisdiccional de consulta se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 69 del C.P.T. y de la S.S., dado que la decisión de primer grado fue totalmente adversa al trabajador demandado, y en cuya resolución se plantearán y resolverán los siguientes,

**2.2 Problemas jurídicos:** El *quid* del asunto litigioso se contrae en establecer: **(i)** ¿Si el levantamiento del fuero sindical y la autorización para terminar el contrato de trabajo ordenados por la *a quo* se encuentran o no ajustados a derecho?, para lo cual se abordará **ii)** ¿Si se acredita la justa causa esgrimida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo?

**2.3 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.

De acuerdo con los predicamentos de la Corte Constitucional en varias oportunidades, la regulación de esta normativa ha sido producto de la 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<sup>8</sup> en repetidas ocasiones, *“...que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al*

---

<sup>8</sup> Corte Constitucional T220-2012

**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***”.

**2.4 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 el señor YONI D'LEON ECHAVARRÍA se encuentra vinculado a COLCERAMICA S.A.S. a través de un contrato a término indefinido desde el 25 de junio de 2007<sup>9</sup>; que ostenta la calidad de miembro de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de la Industria Nacional de Vajillas Corona, Afines y Derivados de Productos Cerámicos y Porcelanas “SINTRAVACOR”<sup>10</sup>, y que el 03 de octubre de 2024, el empleador le comunica la terminación unilateral del contrato de trabajo, con fundamento en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, Código Sustantivo del Trabajo, y Código de Ética, esto es, por *“haber sufrido engaño de su parte al presentar certificados contrarios a la realidad que involucran a la empresa en un proceso ante el Fondo de cesantías Porvenir, esto además de haber incurrido en un acto grave de indisciplina pues conocía el procedimiento para solicitar cesantías y aun así decidió no llevarlo a cabo para evitarlo, por grave negligencia expuesta en la falta de cuidado al entender el daño causado al emplear certificados con información alejada a la realidad”*, decisión que quedó en suspenso hasta tanto se adelante el proceso de levantamiento del fuero sindical<sup>11</sup>, circunstancias que deberán sopesarse al momento de fallar de fondo la presente causa.

**2.5 Procedimiento disciplinario para la terminación de contrato de trabajo por justa causa.** Sobre el punto, en reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia<sup>12</sup>, 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 el contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, o instrumento normativo convencional, allende

<sup>9</sup> Fol. 1 a 2 archivo No 01 Contrato de Trabajo, y archivo No 3 Certificado Laboral

<sup>10</sup> Archivo No 07 Aviso Cambio Junta Nacional Sintravacor

<sup>11</sup> Fol. 1 a 6 archivo No 10 y 11 Terminación Contrato

<sup>12</sup> CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

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<sup>13</sup>, se ha pronunciado sobre el particular, relevando 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 trámite”**.*

En este punto, también ha sostenido la Sala de Casación Laboral<sup>14</sup> 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 que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”**.*

Sobre este aspecto, en el *sub lite*, una vez el empleador tuvo conocimiento del informe de auditoria interna relativa a: *“Caso: revisión posibles irregularidades proceso retiro de cesantías Colcerámica Planta Girardota”*<sup>15</sup>, se dio *“apertura formal al proceso disciplinario Citación y Diligencia de Descargos”* el 30 de septiembre de 2024<sup>16</sup> por parte del empleador, lo que en línea de principio podría suponer la existencia de un procedimiento disciplinario interno en la entidad, que diera lugar, como en el presente asunto, a la terminación del contrato de trabajo; sin embargo, al revisar con detenimiento el reglamento interno de trabajo<sup>17</sup> de COLCÉRAMICA, en el capítulo XIII se establecen la “Escala de faltas y sanciones disciplinarias”, y en particular en el artículo 63 *ejusdem*, se precisa que las sanciones por imponer, entre las que se encuentra la suspensión del turno y la suspensión hasta por sesenta días; no obstante, se estipula la terminación del contrato de trabajo como sanción disciplinaria; incluso, del contenido del artículo referido se aprecia que las

<sup>13</sup> CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 4392 del 21 de julio de 1991.

<sup>14</sup> CSJ Sala de Casación Laboral, radicado No 30612 y 32422 del año 2008.

<sup>15</sup> Fol. 4 a 13 archivo No 08CitaciónDescargos

<sup>16</sup> Fol. 1 a 3 archivo No 08CitaciónDescargos

<sup>17</sup> Fol. 1 a 59 archivo No 16. RIT Colcerámica

sanciones que allí se imponen es por conductas que “no constituyan motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo”, es decir, sólo opera la sanción disciplinaria para el incumplimiento de las obligaciones de “carácter leve”, y no cuando se le da la connotación de grave, como aconteció en el presente asunto.

Ahora, ciertamente la entidad demandada al citarlo a descargos le expresa que puede asistir con dos representantes del sindicato, pero considera la Sala que al no haberse demostrado por la parte demandada la existencia de un procedimiento disciplinario previo para considerar e invocar las justas causas de terminación del contrato de trabajo, en manera alguna puede adentrarse la Sala a determinar la existencia de las consecuencias jurídicas relativas a la planteada vulneración del debido proceso por la eventual falta de acompañamiento de algún miembro del sindicato en la diligencia de descargos, acorde con lo previsto en el artículo 115 del CST; allende que, en gracia de discusión, nótese que el ente societario empleador le garantizó la asistencia de los dos representantes de la organización sindical, cuestión diferente es que, se presentó a la diligencia de descargos sin el acompañamiento de dos representantes de la organización sindical<sup>18</sup>.

Ahora bien, en lo tocante con los descargos, viene a propósito traer a colación la decantado por la Corte Constitucional<sup>19</sup>, en cuanto que, fijó una regla de unificación frente a las garantías mínimas de los trabajadores cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, de la siguiente manera:

*“En conclusión, mientras solo una sentencia de constitucionalidad ha exigido la aplicación del derecho de defensa, para efectos de darle validez a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador (C-299 de 1998), el resto no ha incorporado su examen, por lo que dicha alternativa no se halla cobijada con una determinación que haya tránsito a cosa juzgada constitucional, con la salvedad de la causal prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST. A ello se agrega que, en materia de tutela, coexisten dos aproximaciones, una que restringe el derecho de la defensa a la causal previamente mencionada, y otra que la extiende a todas las causales del artículo 62 del CST. Esta última solo ha sido planteada, como ratio decidendi, en tres sentencias de amparo. Por consiguiente, pese al mayor número de providencias que existen frente a esta alternativa, es claro que todavía no se ha asumido un criterio interpretativo uniforme por parte de la Corte que se considere jurisprudencia en vigor, y que, precisamente, por la falta de un fallo de unificación no ha permitido realizar una lectura integral de la materia”.*

<sup>18</sup> Fol. 1 a 6 archivo No 9 ActaDescargos

<sup>19</sup> Corte Constitucional SU449-2020

En sentido similar, en la citada providencia se rememora el criterio que ha venido sosteniendo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema a este respecto, desarrollado en los siguientes apartados:

*“En conclusión, a partir de la expedición de la sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020, se advierte que la Corte Suprema de Justicia adicionó al conjunto de garantías que se otorgan al trabajador, cuando se busca terminar el contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, el cual había sido previamente enunciado por esta corporación en la sentencia C-299 de 1998 y respecto del cual no existe una posición uniforme en sede de tutela (como ya se advirtió, en algunos casos se ha restringido a la causal prevista en el numeral 3° del literal a) del artículo 62 y en otros se ha considerado que aplica para todas las causales consagradas en ese artículo). Por su parte, para el máximo tribunal de la justicia ordinaria, su alcance se predica de las causales estipuladas en el numeral 3°, y en los numerales 9 a 15, y respecto del resto, si las circunstancias así lo ameritan.*

Ello así, frente a la disparidad de criterios, la Corte Constitucional procedió a unificar la jurisprudencia y estableció que entre las garantías obligatorias con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad unilateral de terminación del contrato con justa causa por el empleador, se encuentra el *“respeto debido en la relación laboral”*, que consiste en que: *“A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, **se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso**”* (negrilla de la Sala).

Seguidamente la Corte Constitucional, destaca que: *“Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, **se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador**, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de*

*Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020)”.*

Bajo ese panorama, descendiendo al caso concreto, tenemos que la entidad demandada citó al señor Yoni D'Leon Echavarría a descargos conforme misiva del 30 de septiembre de 2024<sup>20</sup>; aunado a ello, también obra una documental rotulada como “ACTA DE DESCARGOS”<sup>21</sup>, en la que el trabajador el 01 de octubre de 2024 manifestó que de manera libre voluntaria presentaría los descargos, absolviendo 20 preguntas en lo referente a la conducta endilgada, razón por la cual, desde la óptica de la legalidad del despido, no refulge vulneración alguna de derechos fundamentales, en específico, de vulneración al debido proceso y derecho de defensa.

En síntesis, de lo aquí dicho frente a los temas controversiales expuestos, tenemos que, la terminación del contrato de trabajo no constituye una sanción disciplinaria, y que al constatarse que se brindó plena garantía al derecho a la defensa o a ser escuchado con la oportunidad de presentar explicaciones, exculpaciones o descargos, como aducir elementos de prueba, procede la Sala a verificar si la conducta endilgada al señor Yoni D'Leon Echavarría constituye una justa causa para despedir.

**2.6 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.

<sup>20</sup> Fol. 1 a 3 archivo No 08CitaciónDescargos

<sup>21</sup> Fol. 1 a 6 archivo No 09ActaDescargos

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 03 de octubre de 2024<sup>22</sup> 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 COLCERÁMICA S.A.S. sí previno o apercibió al demandado de la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual consistió en síntesis en que:

*“Usted reconoce que realizó los trámites de retiro de cesantías que se indican en el informe, para lo cual decidió emplear un procedimiento que sabía no era el de la empresa y que conllevaba actos contrarios a la ley, el engaño al Fondo de Cesantías PORVENIR y a la empresa que lo emplea, a través de certificaciones que usó para pretender que provenían de su empleador cuando no era cierto...”*

Dicho lo anterior, la cognoscente de instancia consideró que tal conducta se enmarca en el numeral 59 del artículo 60 del RIT, al haber quedado demostrado que presentó documentos no provenientes del empleador para retirar las cesantías de las vigencias 2022, 2023 y 2024, lo que constituye falta grave. Asimismo, dijo que también se vulneraron el Código de Ética, y que se incumplió de manera grave los artículos 51 y 62 del CST, esto es, el grave incumplimiento de sus obligaciones.

Así las cosas, lo primero que se advierte, es que, en efecto en la carta de despido se le enrostra que la conducta del trabajador encaja como falta dispuesta en los numerales 1, 2, 4 y 6 del literal a) del artículo 62 del CST, en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, así como también, el incumplimiento de los literales d), e), g) y h) del artículo 51, los numerales 1, 2, 6, 25, 31 y 41 del artículo 55, los numerales 59, 84, 107 y 108 del artículo 60, y el literal a) del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo, y lo establecido en el código de ética.

En efecto, revisada la foliatura, lo primero que se dirá es que no se encuentra expreso en el reglamento interno de la entidad que las faltas endilgadas tengan la connotación de graves, pues tan sólo se hace referencia en el 64 del RIT a las justas causas que pueden dar lugar a la terminación del contrato, pero no se las eleva a categoría de graves. Así las

---

<sup>22</sup> Fol. 1 a 6 archivo No 10 y 11 Terminación Contrato Yoni

cosas, desde el ámbito netamente formal, debe decirse que las partes no convinieron elevar al nivel de falta grave las conductas que se le endilgó al trabajador, razón por la cual lo procedente ahora es analizar si la conducta desplegada por el demandado fue realmente grave que da lugar a la finalización del contrato de trabajo.

Previo al referido análisis, vale traer a colación el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral<sup>23</sup>, 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 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, considera la Sala que el empleador dio por terminado el contrato, decisión que motivó fácticamente en los siguientes términos: “*Usted reconoce que realizó los trámites de retiro de cesantías que se indican en el informe, para lo cual decidió emplear un procedimiento que sabía no era el de la empresa y que conllevaba actos contrarios a la ley, el engaño al Fondo de Cesantías PORVENIR y a la empresa que lo emplea, a través de certificaciones que usó para pretender que provenían de su empleador cuando no era cierto...*”<sup>24</sup>, vale decir que, la empleadora accionante consideró la conducta del trabajador como grave por cuanto se aportó ante el fondo de cesantías unas certificaciones irregulares no provenientes del empleador, de la cual, era conocedor el trabajador, esto es, que aportó información “errónea, engañosa, y manipulada” con el fin de

<sup>23</sup> CSJ SL2857-2023

<sup>24</sup> Fol. 1 a 6 archivo No 10 y 11 TerminaciónContrato

obtener un provecho ante el fondo de cesantías alejado de la realidad. Para resolver adecuadamente la controversia, es menester preguntarse sí, la conducta del actor consistente en la tramitación irregular del retiro de cesantías parciales ante el fondo de cesantías es de la entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo laboral con justa causa. La respuesta es positiva, por las siguientes razones:

El demandado en la diligencia de descargos *“ACTA DE DESCARGOS”*<sup>25</sup>, el día 01 de octubre de 2024 aceptó que recurrió a un supuesto asesor de nombre Oscar Narváez, quien le dijo que “la norma había cambiado y se podía hacer el trámite interno” para el retiro de las cesantías, por lo que, aquel asesor lo contactó y le suministró el nombre y cédula, y luego, aquel le envió la documentación vía WhatsApp, y con esos documentos hizo el retiro de las cesantías ante PORVENIR S.A. en tres oportunidades, la primera en febrero de 2022, luego en febrero de 2023, y en febrero de 2024. Expresó también que *“de tiempo atrás no he sido abierto a trámites en la Compañía por inconvenientes que he tenido con el manejo de documentos”*, y se exculpó manifestando que *“Se que no hice el proceso aquí, usé la opción que encontré por fuera por necesidad, pero ya lo demás yo no he faltado. Mi falta fue haber confiado en ese señor, como lo dije al principio en la empresa ha habido situaciones y trámites que luego de algunas frustraciones y rabia, no me gusta pedir las”*.

De lo expuesto, fluye inequívoco que el trabajador demandado actuó de manera irregular frente al trámite de retiro de las cesantías, desde los años 2022, 2023, y finalmente en el año 2024, cuando a través de una auditoría interna la entidad empleadora se percata que en efecto un grupo de trabajadores, en las que se incluye al aquí demandado, han venido presentando *“documentos con información alejada de la realidad, que no provienen de la empresa, que usan membretes de la empresa que no corresponden, algunos con firmas de personas desconocidas y otros usando nombres de trabajadores de la empresa pero no firmadas ni emitidas por la empresa para ser usadas en el proceso de retiro de cesantías”*<sup>26</sup>, sin que pueda la Sala tener como justificación las desavenencias con el empleador como lo expresa el trabajador demandado en los descargos, pues era conocedor que debía solicitar la autorización para el retiro de las cesantías directamente ante su empleador, pero decidió recurrir a un tercero o supuesto asesor para obtener una certificación o autorización que no proviene de la entidad, motivado sólo en “las frustraciones y rabia” de los trámites directos con el empleador, lo que de manera alguna puede servir como sustento para incumplir con sus obligaciones laborales, o que ello conlleve el dejar de actuar de manera correcta frente a su empleador.

---

<sup>25</sup> Fol. 1 a 6 archivo No 09ActaDescargos

<sup>26</sup> Fol. 13 archivo No 08CitaciónDescargos

Nótese que en el presente asunto el reglamento interno de trabajo, mismo que adujo conocer el actor en la diligencia de descargos, establece en el artículo 60, numeral 59, como prohibición al trabajador “crear, tomar o alterar documentos para su beneficio personal”, lo que precisamente no acató el trabajador demandando, ya que recurrió a un tercero para tramitar el retiro de las cesantías, a sabiendas que el trámite lo debía hacer directamente ante su empleador, aunado a que, obtuvo unas autorizaciones o certificaciones con el rotulo de la empresa empleadora, a sabiendas que no eran expedidas por tal entidad, pues justificó su omisión en adelantar el trámite directo con el empleador en que le daba “frustración o rabia” pedir la documentación al empleador, precisamente porque eventualmente le hubieren negado la autorización de retiro de las cesantías. Por ello, la conducta asumida por el trabajador es reprochable desde cualquier punto de vista, puesto que, ante la eventual negativa del empleador en autorizar el retiro de las cesantías, hizo el trámite con un tercero de quien obtuvo certificados o autorizaciones rotuladas por el empleador que no estaban acordes a la realidad, es decir, para sacar provecho indebido frente a la eventual negativa que la empresa hubiere realizado frente a la solicitud de retiro parcial de cesantías.

Aduce el demandado que el fondo de cesantías Porvenir S.A. de ninguna manera llamó al empleador a reportar irregularidades en el retiro de cesantías, o que, como no tuvo inconvenientes con el retiro de las cesantías en el año 2022, se confió en el supuesto asesor, y por ello, en los años siguientes hizo el mismo trámite sin acudir directamente al empleador; no obstante, ello no desnaturaliza la justa causa, puesto que aceptó el trabajador que conocía de los trámites directos que debía hacer ante el empleador, sólo que ante las dificultades que podía enfrentar o ante la negativa, decidió hacer el trámite con el supuesto asesor para viabilizar de manera irregular el retiro parcial de las cesantías, sustentando además la irregularidad en que en la “empresa ha habido situaciones y trámites que luego de algunas frustraciones y rabia, no me gusta pedir las”, es decir, que siendo consciente de que debía hacer el trámite directo ante el empleador, decidió por “rabia” o por “frustración” acudir a un tramitador o supuesto asesor para obtener de manera irregular la certificación o autorización de retiro parcial de las cesantías, para luego, presentar tal documentación ante el fondo de cesantías, y con ello, evadir u omitir el trámite interno de la entidad frente a la solicitud y/o autorización parcial de las cesantías, lo que de suyo conlleva a vulnerar las obligaciones que tiene como trabajador, esto es, *“observar permanentemente las instrucciones y los procedimientos establecidos para el ejercicio de sus labores”*, incluso, incumplió la obligación de *“aplicar y respetar permanentemente los parámetros establecidos en el Código de Ética de la Organización”*.

Otro de los aspectos basilares de la defensa es que aduce el trabajador que él no fue quien creó los documentos o certificados de autorización de retiro de cesantías, con lo cual manifiesta que no incumplió sus obligaciones laborales; no obstante, lo que si llama la atención de la Sala es la estrategia del trabajador en la diligencia de descargos, como al rendir el interrogatorio de parte, encaminada a querer evidenciar infructuosamente que el supuesto asesor era del fondo de cesantías y que se confió en lo que aquel le manifestó que se trataba de un trámite interno; sin embargo, no existe prueba que determine que el supuesto asesor haya sido trabajador de PORVENIR S.A. o que incluso haya estado autorizado por el empleador para otorgar los documentos que le fueron entregados al trabajador con membrete de la empresa demandante, además, el trabajador demandado era consciente de la irregularidad en el trámite de las cesantías que adelantaba, pues no de otra manera se entiende que se excuse en las “frustraciones” o “rabia” que implicaba el trámite interno que debía adelantar directamente ante el empleador.

Así pues, para esta Colegiatura, al igual como a bien lo determinó la *a quo*, aflora del plenario la justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que en efecto, de conformidad con el artículo 62 del CST, numeral 6, que remite a las obligaciones especiales del trabajador, entre estas la del numeral 1 y 4, y el resquebrajamiento de los deberes establecidos en el artículo 51 del Reglamento Interno de Trabajo, entre las cuales están: d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y en la disciplina general de la empresa, e) Ejecutar los trabajos que se le asignan con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible, g) Ser verídico en todo caso.

Por manera que, sobran razones para confirmar la sentencia de primera instancia, sin dejar de advertir por la Sala que de conformidad con lo establecido en el artículo 55 del CST, la ejecución de los contratos de trabajo está regida por la buena fe, respecto de lo cual, trayendo a la palestra la sentencia de radicación No 28169 del 23 de octubre de 2007, nos enseña que:

*“en la legislación nacional no solamente se consagró de manera expresa el deber de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, sino que, en total armonía con este deber legal, asimismo se impuso como una obligación general de los trabajadores la de "fidelidad para con el patrono". Este doble imperativo consagrado en la legislación de deberse ejecutar el contrato de buena fe y de estar obligados los trabajadores de modo general a observar "fidelidad para con el patrono", **les impone el tener que ajustar su conducta a una regla ética que se revela en el total cumplimiento de sus obligaciones, no sólo a las que se expresan en el contrato "sino a todas***

***las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella". Aun cuando la doctrina al ocuparse del tema de la "fidelidad" del trabajador respecto de su patrono se ha centrado en las obligaciones que éste tiene de "no violar el secreto de la empresa" y "no competir deslealmente", ello no significa que otros aspectos de la relación laboral sean ajenos a este deber de obrar de buena fe, puesto que en el ámbito de las relaciones jurídicas esta buena fe con la que se debe ejecutar el contrato no es más que una concreta expresión de los usos sociales y una específica aplicación de valores jurídicos que informan la totalidad del ordenamiento positivo". (Negrilla fuera del texto)***

Deber legal de buena fe-fidelidad que sin asomo de duda se transgredió con la conducta desplegada por el trabajador Yoni D'Leon Echavarría al tramitar el retiro irregular de las cesantías a través de un tercero, utilizando certificados y/o autorizaciones no emitidas por la empresa ante el fondo de cesantías, como ampliamente quedó sustentado en líneas anteriores. Por lo tanto, al encontrar la justeza de la terminación del contrato de trabajo, se autoriza el levantamiento del fuero sindical por la causal alegada por la entidad empleadora. En consecuencia, sin más para considerar, se confirmará la decisión de instancia.

**3. Costas.** Sin costas en esta instancia, ya que se revisó la decisión de primera instancia en el grado jurisdiccional de consulta. Las de primera se revocan, en cuanto que, al actor le fue concedido el amparo de pobreza a través de auto del 26 de marzo de 2025<sup>27</sup>, lo que hace inviable la imposición de costas en su contra, tal como lo dispone el artículo 154 del CGP, al señalar que: *"El amparado por pobre (...) no será condenado en costas"*.

### **3. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia materia de consulta proferida el 08 de abril del 2025, por el Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota, según y conforme lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

---

<sup>27</sup> Fol. 1 a 3 archivo No 18CumplaseResueltoSuperior

**SEGUNDO: SIN COSTAS** en esta instancia, las de primera se revocan sin que haya lugar a imponer costas al demandado.

Lo resuelto se notifica **POR EDICTO**

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

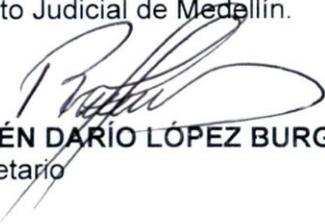
  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**  
Magistrado Sustanciador

(sin firma por ausencia justificada)  
**MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**  
Magistrada

  
**CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES**  
Magistrado

**CONSTANCIA SECRETARIAL**

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario