



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Magistrada ponente

SL245-2026

Radicación n.º 05001-31-05-007-2022-00239-01

Acta 12

Bogotá D. C., quince (15) de abril de dos mil veintiséis (2026)

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por la apoderada de **GUSTAVO ADOLFO DÍAZ FLÓREZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 28 de junio de 2024, en el interior del proceso ordinario laboral promovido por el recurrente contra **HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA SAS**, y al cual fue vinculada la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES (COLPENSIONES)**.

I. ANTECEDENTES

El señor Gustavo Adolfo Díaz Flórez pidió que se declarara que su despido efectuado por la sociedad demandada fue injusto, ilegal, violatorio del debido proceso y, como consecuencia de ello, ineficaz. En virtud de lo anterior, requirió su reintegro al mismo cargo que tenía para la fecha del despido o a uno mejor, junto con el pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales legales y extralegales, los aportes al sistema de seguridad social integral, los perjuicios, la indexación de las sumas debidas, las costas y lo que resultara probado *ultra o extra petita*.

En subsidio, solicitó que se reconociera que su despido fue injusto y que se dispusiera a su favor el pago de la indemnización convencional, junto con perjuicios, indexación y costas.

Con el fin de sustentar sus pretensiones, expuso los siguientes hechos:

(i) El 7 de junio de 1982 suscribió contrato de trabajo con EPM, que fue sustituida en dos oportunidades, primero por UNE EPM Telecomunicaciones el 1º de julio de 2006 y, posteriormente, el 10 de octubre de 2016, por la sociedad demandada Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS. Asimismo, en desarrollo de dicho vínculo, prestó sus servicios como *asistente de tecnología*, con una remuneración mensual de \$4.517.297.00.

(ii) En noviembre de 2018 la empresa demandada inició ante el Ministerio de Trabajo un trámite de autorización para el despido colectivo de 289 trabajadores y, al no obtener resultados positivos, emprendió diversas acciones de acoso laboral y procesos disciplinarios para lograr la terminación de los contratos de los trabajadores con más de 20 años de servicio, cuyas indemnizaciones eran cuantiosas.

(iii) El 21 de mayo de 2019 fue citado a diligencia de descargos por la no legalización de las cesantías autorizadas por la empresa el 15 de septiembre de 2018, por valor de \$100.000.000.00, destinadas a la compra de vivienda. Asimismo, en la diligencia decidió *«no presentar versión alguna ya que no sentía garantías para ello»* y, finalmente, el 21 de junio de 2019 fue notificado de la terminación de su contrato de trabajo.

(iv) Presentó recurso de apelación, pero la decisión fue confirmada por el 4 de julio de 2019.

(v) Para la fecha del trámite disciplinario y la terminación del vínculo laboral era beneficiario de la convención colectiva de la organización sindical SINTRAEMSDES, en la cual se estableció un procedimiento convencional previo al despido.

(vi) La demandada desconoció esta garantía y quebrantó su derecho fundamental al debido proceso, en la medida en que no se cumplieron los términos de citación; no fue

convocado por el jefe directo sino por la líder de relaciones laborales, que no era la persona competente; y no existió justa causa acreditada para la terminación del contrato.

(vii) En razón de su despido, *«ha tenido momentos de angustia, frustración y desesperación que han incidido en su esfera personal y familiar»* (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.ºs 4 a 13 y 161 a 170).

Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Admitió la existencia de la sustitución patronal, el cargo desempeñado por el demandante y su remuneración, así como la terminación del contrato de trabajo con justa causa, luego de cumplida la respectiva diligencia de descargos y surtido el procedimiento disciplinario. Respecto de los demás hechos, manifestó que no eran ciertos o que no le constaban.

Aclaró que el proceso disciplinario había iniciado debido a que el trabajador no remitió los soportes necesarios para la legalización de las cesantías que le fueron aprobadas para compra de vivienda, después de variados requerimientos en tal sentido, lo cual habilitaba a la empresa a la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa. Asimismo, sostuvo que las actuaciones disciplinarias fueron llevadas a cabo con todas las exigencias normativas y convencionales, y con pleno respeto de las garantías asociadas al debido proceso.

En su defensa, formuló las excepciones de inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido, falta de título y causa en el demandante, enriquecimiento sin causa, compensación, pago, buena fe y prescripción (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.ºs 197 a 232).

Por auto del 25 de octubre de 2022, el Juzgado de conocimiento dispuso la vinculación de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), que dio contestación a la demanda y dijo no oponerse a las pretensiones principales y subsidiarias, en tanto envolvían situaciones atinentes a la relación laboral entre demandante y demandado. En todo caso, advirtió que la emisión de cálculos actuariales estaba regida por varias disposiciones legales obligatorias, rechazó la condena en costas en su contra y formuló las excepciones de inexistencia de la obligación de Colpensiones de recibir aportes a seguridad social, buena fe, prescripción e imposibilidad de condena en costas (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.ºs 384 a 410).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo del 28 de mayo de 2024, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín declaró probadas las excepciones de *«inexistencia de las obligaciones reclamadas – cobro de lo no debido»*, falta de título y causa en el demandante, compensación, pago y buena fe, y, en consecuencia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra, al tiempo que

condenó en costas al demandante (PDF, cuaderno del Juzgado 2, f.ºs 240 a 242).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, a través de sentencia del 28 de junio de 2024, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín confirmó la decisión emitida por el juzgador de primer grado y tan solo revocó parcialmente la condena en costas a cargo del actor y a favor de Colpensiones.

Para fundamentar su decisión, el Tribunal consideró que el problema jurídico que debía resolver radicaba en determinar si el despido del trabajador había sido *ilegal* e *injusto* y, en caso afirmativo, si procedía su reincorporación, junto con el pago de acreencias laborales e indexación, o, subsidiariamente, la indemnización convencional por despido injusto, también con indexación.

Asimismo, tuvo como supuestos fácticos debidamente acreditados la vinculación laboral, la sustitución patronal y el cargo desempeñado. Además, precisó que el demandante había admitido y existía suficiente soporte probatorio de supuestos tales como la solicitud de retiro parcial de cesantía por \$100.000.000.00, acompañada de una promesa de compra de derechos hereditarios sobre un bien inmueble; el desembolso de la referida suma; la realización de una auditoría en la que se verificó que no se había acreditado la

destinación específica del dinero para los fines establecidos legalmente; que se había requerido al trabajador en varias oportunidades para tal fin y que, ante el silencio, había sido citado a diligencia de descargos, mediante comunicación enviada por su jefe inmediata.

De igual forma, que se había llevado a cabo la precitada diligencia de descargos, con acompañamiento de delegados de la organización sindical, y que en ningún momento el actor había presentado soporte de la destinación de las cesantías, pues, aunque en el interrogatorio rendido ante la juez de primer grado explicó que las había utilizado para la financiación de los estudios de sus hijos y la adquisición de derechos herenciales, no había demostrado tales asertos.

Conforme a lo anterior, partió de la base de que el demandante había incurrido efectivamente en la conducta que le había sido endilgada, esto es, la *no legalización de las cesantías parciales*, además de que tenía conocimiento de la existencia de tal procedimiento, según daba cuenta el formato para solicitud del anticipo y los testimonios de Wilfin Octavio Piedrahita Bolívar y Gabriel Jaime Vélez Mesa, que narraron que siempre que se presentaban inconvenientes era posible requerir la ampliación del plazo para entregar los respectivos soportes.

Aclaró que estos trabajadores habían hecho referencia a conductas de acoso laboral, pero frente a un grupo del que no hacía parte el demandante, y que Catalina Gaviria Olarte y Federico Vásquez González, de la Unidad de Recursos

Humanos, explicaron que los trabajadores contaban con 90 días para legalizar la cesantía, pero bien podían pedir ampliaciones del plazo o el cambio de destinación de los recursos, ante inconvenientes en la materialización de los negocios, nada de lo cual había sido hecho por el actor, pese a los múltiples requerimientos que le fueron hechos.

Subrayó que el demandante había mostrado un interés en que se subsanara la falencia, sin llegar al trámite disciplinario, pero no acreditó la destinación de las cesantías durante los 90 días reglamentarios ni en respuesta a los variados requerimientos que le hicieron o durante la diligencia de descargos, en la que optó por guardar silencio; no probó la inversión del dinero en alguna de las otras variables permitidas, como la educación de sus hijos; no demostró alguna conducta constitutiva de acoso, y aunque sí hubo una petición de despido colectivo que lo involucraba, la misma no servía como justificación para aducir falta de garantías; y sí se evidenció la obligatoriedad de soportar la destinación de las cesantías conforme a la ley.

Dicho ello, el Tribunal recordó que las cesantías constituyen una prestación social consagrada por el legislador para auxiliar al trabajador en el momento en que, por cualquier causa, quede sin acceso a una fuente de empleo que le permita devengar los ingresos necesarios para su subsistencia.

Igualmente que, con el fin de alcanzar ese propósito, el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo proscribe los pagos parciales, salvo en los casos expresamente

autorizados, a saber: la compra, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a vivienda (artículo 256 del mismo Código); la financiación de la educación superior del trabajador, su cónyuge o compañero permanente y sus hijos (artículo 102 de la Ley 50 de 1990); la adquisición de acciones de propiedad del Estado (artículo 11 de la Ley 226 de 1995); y, en el marco de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, para compensar la reducción de ingresos mensuales durante la emergencia sanitaria por COVID-19 (artículo 3 del Decreto 488 de 2020).

Por ende, señaló que, al estar consagrados el propósito y los momentos para el pago de las cesantías, «[...] *toda sustracción de este auxilio con fines diferentes a los descritos y por tanto prohibidos, constituye un aprovechamiento indebido de las mismas por parte del trabajador [...]*», sin que resulte válido alegar, como justificación, el solo hecho de ser propietario del dinero, para otorgarle un destino diferente.

En ese sentido, explicó que también estaba demostrada la gravedad de la falta atribuida al demandante, en tanto no allegó soporte alguno de la utilización de las cesantías, pese a que tal obligación constaba en el respectivo formato de retiro parcial y era conocida por todos los trabajadores, y tampoco ofreció alguna explicación válida o acreditó su dicho relativo a que las había invertido en la educación de sus hijos y en la compra de otro inmueble.

Con ocasión del examen del principio de tipicidad y en atención a los cuestionamientos formulados por la parte

demandante respecto de su aplicación, citó el artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante RIT), que establece la obligación del trabajador de cumplir con las normas, reglamentos y disposiciones legales, y subrayó que la empresa tenía una *regulación interna* sobre la legalización de las cesantías, que, pese a ser conocida por el actor, fue incumplida, no obstante los variados requerimientos que le hicieron en tal sentido, «[...] *en una actitud de insubordinación y desinterés por el tema* [...]».

Se remitió también al literal e) del artículo 48 del RIT, en el cual se prevé como falta grave «[...] *cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros* [...]» y destacó que, conforme al Decreto 2076 de 1967, el empleador tiene la carga de verificar la debida utilización de las cesantías reclamadas, aparte de que, en caso de no hacerlo, recibe la sanción prevista en el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que «[...] *ve comprometida su responsabilidad patrimonial por el uso indebido de cesantías por parte de sus colaboradores*».

Agregó que, conforme con el numeral 1º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye justa causa de despido «*el haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido*», y explicó que la expresión *falso* no necesariamente implicaba la presencia de un tipo penal y sí debía admitirse su acepción general de *fingido, simulado, incierto o contrario a la verdad*, lo que estimó demostrado en este caso, pues el trabajador

obtuvo unos recursos para compra de vivienda y los utilizó para fin deferente.

Dicho esto, procedió al examen del principio de proporcionalidad, alegado por la recurrente, y advirtió que, en atención a los 37 años de servicios prestados por el trabajador, le resultaban más exigibles los deberes de lealtad y buena fe, así como la observancia estricta de las normas que regulan la relación laboral, las cuales, conforme a lo demostrado, eran ampliamente conocidas y difundidas.

Posteriormente, al examinar el principio de inmediatez, indicó que, si bien los 90 días concedidos para acreditar la legalización de la cesantía vencieron el 15 de diciembre de 2018, la empresa había realizado una auditoría y le remitió al actor tres correos electrónicos requiriendo los soportes de la inversión, de manera que, al no obtener respuesta, dio inicio oportuno al trámite disciplinario.

Señaló también que no se evidenciaron errores de procedimiento, toda vez que la empresa siguió el conducto regular, a saber: (i) el reporte de la presunta falta disciplinaria por parte del área de beneficios; (ii) la citación a descargos realizada por la jefe inmediata, según admitió el propio trabajador; (iii) el desarrollo de la diligencia con la intervención del afectado y los representantes sindicales; (iv) al no encontrarse justificación suficiente, la terminación del contrato con justa causa, debidamente comunicada; (v) el ejercicio del recurso de apelación, el cual fue analizado y

decidido; y (vi) la confirmación de la decisión de dar por terminado el vínculo laboral.

Adicionalmente, expresó que, en el interior del trámite disciplinario se reclamó:

[...] solo en la etapa de alegaciones y al sustentar la alzada copia del acta de revisión de los documentos probatorios, que no está prevista por la norma convencional y aunque se alude a ella en el escrito de contestación y en la resolución de la apelación no se trajo, lo que no vicia la actuación, pues como quedó visto los representantes sindicales expusieron su punto de vista frente a la situación una vez finalizada la diligencia de descargos, como consta en el audio correspondiente – archivo 22- en parte transcrito en párrafos iniciales.

Con fundamento en todo lo expuesto, coligió que estaba debidamente demostrada la falta cometida y la observancia del procedimiento disciplinario, aparte de que se habían atendido los principios de legalidad, tipicidad, inmediatez y proporcionalidad, de manera que se debía confirmar la decisión adoptada en primera instancia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la apoderada de la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La recurrente pide a la Corte casar totalmente la sentencia recurrida «[...] *para que una vez constituida la Corte en Tribunal de instancia revoque totalmente la sentencia*

proferida por el Juzgado y en su lugar se acoja la totalidad de pretensiones en contra de la entidad demandada [...]».

Para tales efectos formula un cargo, por la causal primera de casación laboral, que fue oportunamente replicado y que se pasa a describir y examinar.

VI. CARGO ÚNICO

Se enuncia de la siguiente forma:

[...] acuso por la causal primera de casación laboral por la VÍA INDIRECTA en la modalidad de interpretación errónea de las siguientes disposiciones: Art. 467 del CST y 1602 del Código Civil, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 29 y 53 de la Constitución Política.

Le atribuye al fallo del Tribunal los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado sin estarlo que el demandante estaba incurso en una causal de terminación del contrato de trabajo.
2. Dar por demostrado sin estarlo, que, el proceso convencional mediante el cual se terminó el contrato fue legal.
3. No dar por demostrado estándolo, que, la empresa incumplió el procedimiento convencional que debía llevar a cabo para terminar el contrato de trabajo.
4. Dar por demostrado sin estarlo, que, el proceso mediante el cual se terminó el contrato de trabajo atendió los principios de inmediatez, legalidad, tipicidad y proporcionalidad.
5. No dar por demostrado estándolo, que, la empresa violó en el procedimiento para terminar el contrato de trabajo los principios de: legalidad, tipicidad, proporcionalidad e inmediatez.

Agrega que esos errores fueron producto de una indebida apreciación del RIT, la Convención Colectiva de

Trabajo, la citación a diligencia de descargos del 16 de mayo de 2019 y las cartas de terminación del contrato del 21 de junio y 4 de julio de 2019.

En desarrollo de la acusación, frente al primer error, la recurrente argumenta que el Tribunal realizó una valoración equivocada del RIT, al entender que el trabajador estaba incurso en una causal de terminación del contrato, pese a que, del análisis de los artículos 47 y 48 de esa norma no se evidenciaba tal conclusión.

En cuanto al segundo y tercer error, alega una errónea valoración de las disposiciones contenidas en el artículo 28 de la Convención Colectiva de Trabajo, específicamente en lo relativo al procedimiento de despido. Lo anterior debido a que se incumplió el término de diez días hábiles para llamar a descargos, contados desde el conocimiento de la falta, pues aunque el incumplimiento se configuró el 15 de diciembre de 2018, cuando no se realizó la legalización de las cesantías dentro del plazo concedido, la citación se produjo apenas el 16 de mayo de 2019, lo que constituye una clara violación del procedimiento, que justificó erróneamente el Tribunal.

Asimismo, señala que la citación no fue realizada por la jefe inmediata del trabajador, como lo exige la Convención, sino por una funcionaria de Relaciones Laborales, lo que representa otra violación del procedimiento, que no está justificada por el hecho de que, como entendió el Tribunal, el correo electrónico proviniera de la mencionada superior.

Denuncia también el desconocimiento del numeral 3 del mismo artículo 28 de la Convención, que exige la realización de una reunión deliberativa con participación paritaria de representantes de la empresa y el sindicato. Afirma que no existe prueba alguna de que dicha reunión se haya llevado a cabo, pese a que la empresa tenía la carga de acreditar su cumplimiento. Sobre este punto, destaca que el Tribunal omitió cualquier análisis y se limitó a señalar que el procedimiento se había realizado cabalmente, a pesar de las pruebas en contrario.

A propósito del cuarto y quinto error, cuestiona que el Tribunal hizo una inadecuada valoración del RIT, pues la previsión descrita en el literal e) del artículo 48 no guarda relación alguna con la conducta endilgada al trabajador, lo que representa una típica violación al principio de tipicidad.

Frente al principio de inmediatez, expone que el Tribunal desestimó las fechas acreditadas en el proceso, porque pasaron más de cinco meses entre la conducta reprochada y la decisión disciplinaria, por lo que no existió un lapso de tiempo razonable entre esos dos momentos.

Finalmente, resalta que el Tribunal concluyó que la trayectoria del trabajador le imponía cargas mayores de lealtad y observancia de las normas, «[...] *pero el hecho de ser un trabajador de más de 35 años sin ningún antecedente disciplinario no correspondía a un atenuante al momento de calcular la sanción* [...]», de manera que, en este punto, también hubo una inadecuada valoración del RIT.

VII. RÉPLICA

El apoderado de Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS le endilga falencias técnicas a la acusación y dice, en tal sentido, que el alcance de la impugnación es inadecuado; que el cargo no cuenta con proposición jurídica, en tanto se vale de normas que no tienen relación con la resolución en disputa, como los artículos 467 del Código Sustantivo del Trabajo, 1602 del Código Civil y 29 y 53 de la Constitución Política; acude al concepto de *interpretación errónea*, que resulta incompatible con cargos encaminados por la vía indirecta; y no ataca todos los pilares de la decisión recurrida, pues nada dice en torno al análisis de la diligencia de descargos, el interrogatorio de parte, las declaraciones de los testigos o la justificación para iniciar el trámite disciplinario después de los variados requerimientos al trabajador.

De otro lado, advierte que la recurrente pasa por alto que la gravedad de la falta ya estaba prevista en el RIT y no desvirtúa, por la vía adecuada, la regla de que el juez ya no podía analizar esa gravedad, sino que se debía limitar a constatar la ocurrencia de los hechos, como efectivamente lo hizo, pues en este caso el trabajador no rindió cuentas de la utilización del dinero de las cesantías y omitió los múltiples requerimientos de la empresa en tal sentido.

Agrega que el Tribunal no pasó por alto el procedimiento establecido en la Convención Colectiva, en la medida en que

justificó el inicio del trámite disciplinario una vez se le dio la oportunidad al trabajador de remitir los soportes de la utilización de las cesantías; encontró que la comunicación fue enviada por la jefe inmediata, desde su correo electrónico; advirtió que se habían seguido todas las fases dentro de los términos establecidos en la norma extralegal; estimó que la posición de la organización sindical había sido tomada en cuenta, para lo cual no era necesario elevar un acta, pues justamente ante el desacuerdo entre las partes fue que se remitió la decisión final al superior.

Por último, alega que tampoco existió una valoración inadecuada del RIT, pues las conductas atribuidas al demandante, debidamente demostradas, sí encajaban como falta grave y justa causa de terminación del contrato de trabajo

Por su parte, Colpensiones señala que carece de legitimación por pasiva, al haber sido vinculada de manera oficiosa por el sentenciador de primera instancia para que, en caso de existir una sentencia condenatoria, procediera con el cálculo actuarial.

VIII. CONSIDERACIONES

Las falencias técnicas señaladas por el opositor no son atinadas o no tienen la entidad suficiente para impedir el estudio de fondo del cargo, como pasa a explicarse.

En primer lugar, el *alcance de la impugnación* es lo suficientemente claro y cumple con todos los presupuestos técnicos, en la medida en que se requiere la casación de la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, se revoque totalmente la decisión emitida por el juzgador de primer grado y se le dé prosperidad a las pretensiones de la demanda.

Lo anterior en la medida en que, al margen de la precisión sobre las costas efectuada por el Tribunal, el actor no obtuvo una respuesta favorable a sus pretensiones en el curso de las instancias, de manera que era perfectamente válido que pidiera la *casación total* de la sentencia impugnada para que, enseguida, se revocara la del juzgado y se le reconocieran sus aspiraciones consignadas en la demanda, todo lo cual lleva inmerso por lógica consecuencia la decisión de no asumir las costas del proceso.

En segundo lugar, tampoco es cierto que el cargo incumpla con el requisito de elevar una *proposición jurídica*, que la Corte ha identificado con la obligación de denunciar la vulneración de al menos una norma sustancial de alcance nacional relevante para la resolución de los derechos en disputa. En este punto, la censura reclama una violación de normas establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo, de manera que era válido, además de necesario, que su reproche lo acompañara de una acusación sobre la vulneración del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que es la norma que le atribuye fuerza obligatoria a este tipo de disposiciones extralegales (CSJ SL3390-2024).

Adicionalmente, contrario a lo aducido por la oposición, la Corte ha sostenido que las disposiciones de la Constitución Política sí tienen la aptitud necesaria para hacer parte de la proposición jurídica, en la medida en que se trata de normas vinculantes y de aplicación inmediata y directa en el marco de las relaciones laborales (CSJ SL4090-2022), aparte de que en este caso se acude a una disposición relevante como el artículo 29 de dicha norma superior, en un escenario en el que justamente se denuncia el quebrantamiento del derecho fundamental al debido proceso del trabajador demandante.

Por último, vale la pena recordar que la debida integración de la proposición jurídica requiere la mención de *al menos una* norma sustancial de alcance nacional, como se cumplió en este caso, sin que sea indispensable formular una proposición jurídica completa (CSJ SL3478-2024).

Finalmente, es verdad que la *interpretación errónea* es una modalidad de infracción normativa que, por su naturaleza y efectos, es exclusiva de la vía directa de violación de la ley, pero para la Corte esta impropiedad no conlleva al fracaso técnico del cargo, pues en todo caso es posible entender que lo que se denuncia en la acusación es la *aplicación indebida* del conjunto de normas allí enunciado, en la medida en que este tipo de contravención es la más ajustada a la vía indirecta de violación de la ley (CSJ SL1772-2025), sin descontar que, en ciertos eventos, de manera excepcional, también se pueda acudir a la infracción directa (CSJ SL1725-2025).

Resta decir que, en adelante, al darle respuesta al cargo, se analizará si con sus componentes controvierte de manera suficiente todos los pilares de la decisión del Tribunal.

Superada la anterior discusión, y con el ánimo de enfocar la discusión en sede de casación e identificar los problemas jurídicos que debe resolver la Corte, es menester recordar que el Tribunal fundamentó su decisión sobre dos grandes premisas, a saber: *i)* el demandante incurrió efectivamente en una conducta constitutiva de falta grave, que daba lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa, aparte de que en la decisión se respetaron los principios de tipicidad, proporcionalidad e inmediatez; y *ii)* la empresa siguió de manera integral el procedimiento disciplinario establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

Por su parte, desde el punto de vista fáctico, en el cargo la censura controvierte la referida premisa *i)* y, con ese fin, afirma que las reflexiones del Tribunal están afectadas por varios errores de hecho, pues si bien el trabajador incurrió en la conducta que le fue enrostrada (*falta de legalización del retiro parcial de cesantías*), lo cierto es que tal comportamiento no encajaba dentro de las faltas señaladas en el RIT ni se constituía como causa justa de terminación del contrato, de manera que se quebrantó el principio de *tipicidad*, además del de *inmediatez* y *proporcionalidad*.

De la misma forma, la censura también cuestiona la premisa *ii)* y, para ello, sostiene que el Tribunal erró al dar

por cumplido el procedimiento disciplinario convencional, sin advertir que la citación a descargos no fue hecha dentro del término establecido ni por el funcionario competente, y porque no existe evidencia de la celebración de la reunión entre representantes de sindicato y empresa para la adopción de la decisión.

De conformidad con ese marco, son dos los problemas jurídicos que debe resolver la Corte, a saber:

1.º ¿Incurrió el Tribunal en error de hecho al dar por acreditada la justa causa de despido, sin tener en cuenta que la conducta endilgada al trabajador no encajaba como falta dentro del RIT, de manera que no era típica, aparte de que la decisión del despido no se adoptó dentro de un término razonable (*inmediatez*) ni era proporcional?

2.º ¿Incurrió el Tribunal en error de hecho al tener por demostrado que la empresa respetó el procedimiento disciplinario convencional, sin advertir que la citación a descargos no fue enviada oportunamente ni por el funcionario competente, además de que no se llevó a cabo la reunión entre delegados de empresa y organización sindical para la adopción de la decisión?

La Sala se ocupará de analizar y dar respuesta a los problemas jurídicos mencionados, en el mismo orden expuesto.

Asimismo, para tal efecto, vale la pena recordar que el error de hecho para que se configure en casación debe provenir del examen de las pruebas autorizadas legalmente y aparecer acreditado de manera evidente, palmaria o manifiesta, aparte de tener una incidencia directa en la certeza y solidez de las premisas que soportan la decisión que se revisa.

Con la anterior advertencia, procede la Corte al análisis de los problemas expuestos.

1. Sobre la acreditación de la justa causa de despido

Específicamente en torno a este tópico, el Tribunal dio por demostrados unos supuestos que, pese a la vía por la que se encamina la acusación, no son materia de controversia y que pueden resumirse en que: el actor solicitó un retiro parcial de cesantía por \$100.000.000.00, específicamente para compra de vivienda; con posterioridad, no hubo una *legalización* de la operación, entendida esta como una acreditación de la destinación del dinero a la compra efectiva de vivienda o a alguna otra de las transacciones autorizadas legalmente; el trabajador fue requerido para tal efecto en múltiples ocasiones y, ante el silencio, fue llamado a descargos, pero en ninguna de esas oportunidades demostró la debida utilización de los dineros.

Es decir que el Tribunal encontró acreditada la realización de la conducta por parte del trabajador, que describió como la *falta de legalización de la cesantía*, y la

censura hasta este punto no muestra reparo alguno y, al contrario, en el cargo parte de la base de que ese comportamiento sí tuvo ocurrencia, solo que estima que no era constitutivo de justa causa de despido.

Ahora bien, en torno a este punto, el juzgador de segundo grado estimó que esa conducta sí era constitutiva de justa causa de despido y, para tal fin, esencialmente reflexionó que:

(i) Representaba un *incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en la empresa*, al tenor de lo previsto en el artículo 43 del RIT. Para estos efectos, a su vez, coligió que en el interior de la compañía existía el deber de acreditar el destino correcto de las cesantías, a partir de una lectura del formato de petición de retiro parcial y de la prueba testimonial de Wilfin Octavio Piedrahita Bolívar y Gabriel Jaime Vélez Mesa; y que el trabajador conocía esta «*regulación interna*» y la desconoció, además de que no justificó su conducta en una actitud de *insubordinación* y *desinterés*.

(ii) Constituía una *falta grave* instituida en el literal e) del artículo 48 del RIT, específicamente la de fallar en el *manejo de los dineros, efectos de comercio y valores que el empleado reciba*. Esta consideración, a su vez, la acompañó el Tribunal con una advertencia de que, de conformidad con lo previsto en el artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo, las cesantías tienen una destinación legal específica y al empleador le están vedados los pagos parciales, de

manera que toda sustracción de los recursos para fines distintos constituye un «*aprovechamiento indebido*».

En este punto resaltó, además, que no servía de excusa que el beneficiario de la prestación fuera el trabajador, porque, en todo caso, de acuerdo con el Decreto 2076 de 1967, el empleador estaba en la obligación de verificar la debida utilización de los recursos, pues, si no lo hacía, según el artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, tenía como sanción la de *perder las sumas pagadas* y, en tal medida, veía comprometida su responsabilidad.

(iii) También encajaba en la *justa causa* prevista en el numeral 1) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, que la empresa hubiera sufrido *engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos*. En este punto, el Tribunal advirtió que no era necesario contar con una falsedad, en los términos de la justicia penal, sino tan solo con maniobras *fingidas, simuladas o inciertas*.

El anterior bosquejo de la decisión del Tribunal permite ver perfectamente la insuficiencia del cargo, para derruir la conclusión de que la conducta acreditada en el proceso sí representaba una justa causa de despido, pues se concentra en argüir, de manera genérica, que ese proceder no encajaba o se relacionaba con las faltas graves estatuidas en los artículos 47 y 48 del RIT, sin combatir todos los elementos de la decisión del Tribunal que daban cuenta del respeto del principio de tipicidad y que se describen en líneas anteriores.

En efecto, en primer lugar, la censura nada dice frente a la reflexión consignada en la sentencia impugnada, de conformidad con la cual el trabajador sí incurrió en un indebido manejo de los dineros pagados por cesantías, *que comprometía la responsabilidad y el patrimonio de la empresa*, porque estaba en el deber legal de vigilar la debida utilización de los recursos o, de lo contrario, estaba abocada a perderlos. En este punto, ninguna consideración se incluye en el cargo frente a la lectura que le dio el Tribunal a los artículos 254 y 256 del Código Sustantivo del Trabajo y al Decreto 2076 de 1967.

Tampoco discute la censura que la conducta atribuida al trabajador, y debidamente demostrada, representaba un *incumplimiento grave de las normas y reglamentos instituidos en la empresa*. En este punto, nada se dice en el cargo frente a la lectura que le dio el Tribunal al artículo 43 del RIT, ni sobre la existencia de una *regulación interna* en la compañía, que fue extraída a partir de pruebas como el formato de retiro de cesantía y los testimonios, cuyo análisis no se confronta o desvirtúa en el cargo. Tampoco se discute la inferencia del Tribunal de que esta conducta fue una muestra de desinterés e insubordinación del actor.

Finalmente, la censura no se ocupa de desvirtuar la inferencia del Tribunal de que la conducta del trabajador también encajaba dentro de la justa causa prevista en el numeral 1 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, *haber sufrido engaño por parte del trabajador*, ni controvierte

la reflexión jurídica de que para tales efectos no es necesaria la acreditación de una falsedad de tipo penal.

Se repite, la censura solo formula un reproche parcial y genérico, encaminado a sostener que la conducta del trabajador no se relacionaba con las previsiones instituidas en el literal e) del artículo 48 del RIT, de manera que, incluso si la Corte le diera razón a su reclamo, la sentencia impugnada permanecería incólume, pues el proceder del trabajador seguiría siendo justa causa de despido, al tenor del artículo 43 del RIT y del artículo 62, parte A), numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo.

Importa recordar en este punto que es deber del recurrente identificar todas las premisas a partir de las cuales está soportada la decisión que recurre, definir si son de naturaleza jurídica o fáctica y controvertirlas de manera clara, adecuada y suficiente, so pena de que la sentencia se mantenga incólume, teniendo en cuenta las presunciones de acierto y legalidad por las que se encuentra abrigada. (CSJ SL1697-2025).

Conforme con lo expuesto, el cargo es insuficiente a la hora de demostrar algún error de hecho en las consideraciones del Tribunal relacionadas con que el comportamiento del trabajador sí constituía justa causa de despido.

En lo que tiene que ver con el principio de *inmediatez*, al analizar la citación del trabajador a descargos (PDF,

cuaderno del Juzgado 1, f.ºs 59 y 60), cuya indebida valoración se denuncia en el cargo, se puede ver que la convocatoria fue hecha el 16 de mayo de 2019 y en ella se reprochó la falta de legalización de las cesantías autorizadas por la empresa el 15 de septiembre de 2018, de manera que transcurrieron varios meses entre un evento y otro, como lo aduce la censura.

Sin embargo, en este punto el Tribunal justificó la situación y tuvo en cuenta que, de acuerdo con el formato de retiro parcial (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.º 236), el trabajador tenía noventa (90) días para acreditar la inversión del dinero para los fines requeridos y autorizados legalmente, que vencieron el 15 de diciembre de 2018. Asimismo, advirtió que, ante el incumplimiento de dicho término, la empresa requirió en varias oportunidades al actor mediante correos electrónicos de 20 de febrero, 1 y 29 de abril de 2019.

Y en la anterior reflexión la Corte no encuentra algún error de hecho manifiesto, pues, en primer lugar, el trabajador contaba con un término de 90 días para acreditar la inversión de las cesantías, que resulta apenas prudencial y razonable, teniendo en cuenta que esta operación implica la realización de negocios jurídicos complejos como la compra de vivienda o, en este caso, la adquisición de derechos hereditarios sobre un bien inmueble.

Por otra parte, ante la falta de acreditación de la inversión, la empresa requirió en varias oportunidades al trabajador con el ánimo de que justificara su conducta, y solo cuando estuvo segura de la desatención del trámite lo

convocó a descargos, todo lo cual no muestra, en manera alguna, un desinterés por sancionar la conducta o un ánimo de condonarla, y sí más bien un respeto de un término prudencial para que el trabajador se explicara y ejerciera su derecho de defensa, así como constatar su responsabilidad antes de activar un procedimiento disciplinario (CSJ SL1861-2024).

Finalmente, sobre el respeto al principio de *proporcionalidad*, la censura denuncia una inadecuada valoración del artículo 47 del RIT (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.º 122 a 151), que *consagra las faltas leves y sus sanciones disciplinarias*, que ninguna relación tiene con la reflexión del Tribunal en este ámbito, conforme con la cual, por la «*larga trayectoria del trabajador*», le eran más exigibles los deberes de lealtad y buena fe, además del cumplimiento de las normas y reglamentos de la empresa, de manera que en este punto la Corte tampoco encuentra acreditado algún error de hecho manifiesto.

En punto de lo anterior, es preciso tener en cuenta adicionalmente que, como lo advierte la oposición, el Tribunal encontró probado que la conducta del trabajador no solo era un incumplimiento grave de las obligaciones de la empresa (artículo 43 del RIT), sino una falta *grave* instituida en el literal e) del artículo 48 de esa misma reglamentación, además de una justa causa de despido prevista en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, todo lo cual refuerza la proporcionalidad de la medida de despido y permite a la Corte ver que no hubo error de hecho manifiesto.

Esa proporcionalidad también se justificaba por la exposición objetiva del empleador al riesgo sancionatorio derivado del artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que, frente a un trabajador con tanta antigüedad, demandaba un estándar de lealtad contractual superior.

Con fundamento en todo lo expuesto, frente al primer problema jurídico planteado, la Sala encuentra que el Tribunal no incurrió en error de hecho manifiesto al dar por demostrada la justa causa de despido al trabajador y que el cargo es infundado en esta parte.

2. Sobre el respeto del procedimiento disciplinario

Respecto a este tópico el reclamo de la censura se enfoca en que el Tribunal pasó por alto el artículo 28 de la Convención Colectiva de Trabajo, específicamente en cuanto a que, según el procedimiento disciplinario, *i)* la citación a descargos debía hacerse dentro de los diez (10) días siguientes al conocimiento de la falta; *ii)* tal comunicación debía ser enviada por el jefe inmediato del disciplinado; y *iii)* debía realizarse una reunión entre delegados de sindicato y empresa para la adopción de la decisión.

Ahora bien, al analizar el artículo 28 de la Convención Colectiva (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.º 101), la Corte encuentra que, efectivamente, allí se dispone, entre otras cosas, en torno a la *citación*: que «*dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al conocimiento de la falta, el jefe directo del trabajador remitirá comunicación al trabajador con copia al*

Sindicato SINTRAEMSDES y al Departamento de Recursos Humanos, indicando la presunta falta cometida, las presuntas normas violadas e indicando fecha y hora para rendir sus descargos».

También se establece el desarrollo de una diligencia de descargos con participación de delegados de sindicato y empresa, que tendrán voz y voto para aplicar o no una sanción, o para despedir, y en caso de no haber acuerdo delega la responsabilidad decisoria al superior del jefe inmediato del trabajador, con la posibilidad de un recurso de apelación.

Dicho esto, en primer lugar, de la respectiva citación la Corte puede ver que, como alega la censura, el demandante tenía plazo para legalizar la cesantía hasta el 15 de diciembre de 2018 y solo hasta el 16 de mayo de 2019 fue convocado a descargos, lo que sugeriría que se superó el plazo de 10 días establecido convencionalmente.

No obstante, como se analizó previamente al darse por cumplido el principio de inmediatez, en este caso el Tribunal también dio cuenta de que, además del término de 90 días establecido para legalizar la inversión de las cesantías, la empresa había dado un plazo adicional a través de requerimientos al trabajador, que tendían a verificar su omisión y a darle la oportunidad de ponerse al día con la obligación, teniendo en cuenta que los trabajadores pueden «[...] *solicitar extensión del plazo, incluso autorización para el cambio de destinación ante el área de beneficios,*

admitiéndose por el segundo, que en algunos eventos los negocios para compra de inmuebles no se dan y se espera hasta cristalizarse uno nuevo, pero siempre enterando a la sociedad de tal situación [...]».

Es decir que para el Tribunal existió una justificación para la extensión del plazo para la convocatoria a descargos, que, además de que no es controvertida por la censura, también puede leerse de manera razonable como que la presunta falta solo tuvo ocurrencia y configuración cuando el trabajador fue requerido en varias oportunidades y no respondió.

En otros términos, también resulta plausible entender, por el contexto de la falta atribuida al trabajador, que el *conocimiento de la falta* del que habla la Convención solo tuvo ocurrencia luego de que el trabajador recibió varios requerimientos para legalizar las cesantías y no lo hizo, todo lo cual luce perfectamente razonable y derivado de las pruebas calificadas, de manera que en este punto no hay error de hecho manifiesto.

Y es que, en este punto, leídas de manera razonable las pruebas calificadas, es posible entender que el plazo convencional no se vence automáticamente, tras el vencimiento del término inicial de legalización, sino cuando la empresa constata que el trabajador no legalizó la cesantía, no pidió prórroga, no solicitó un cambio de destinación ni atendió los requerimientos que le hicieron, como en este caso.

Por otra parte, el Tribunal encontró que la citación a descargos sí había sido realizada por la *jefe inmediata del trabajador*, porque el propio trabajador así lo había admitido en la diligencia de descargos y en el momento de rendir interrogatorio de parte, y al no haber sido controvertida la lectura de estas pruebas en casación, tal premisa permanece incólume.

Finalmente, el Tribunal estimó que la posición de los representantes sindicales sí había sido tomada en cuenta para la adopción de la decisión, a partir de la lectura de la diligencia de descargos (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.ºs 65 a 69 y 281 a 285), y esa consideración, junto con la respectiva prueba, no es controvertida por la censura.

Aparte de ello, lo cierto es que en esa acta de descargos sí consta la participación del sindicato, y frente a la confección de la decisión final, también se dio cumplimiento a la norma convencional en cuanto la resolución debía estar a cargo de los delegados de sindicato y empresa, y, ante el desacuerdo, le correspondía al superior del jefe inmediato, que fue precisamente lo que sucedió en este caso de acuerdo con la lectura de la carta de terminación del contrato de trabajo (PDF, cuaderno del Juzgado 1, f.ºs 65 a 69, 281 a 285, 333 a 337).

Ahora, para tales efectos, la norma convencional no estableció la necesidad de levantar un acta entre sindicato y empresa, como lo resalta la oposición, sino tan solo la

participación activa de los delegados sindicales, todo lo cual encontró demostrado el Tribunal en este caso, de acuerdo con los elementos de juicio anteriormente referidos.

En las anteriores condiciones, frente al segundo problema jurídico la Corte encuentra que el Tribunal tampoco incurrió en algún error de hecho manifiesto al tener por demostrado que la empresa respetó el procedimiento convencional previo al despido.

Como consecuencia de lo considerado, el cargo es infundado.

Se condenará en costas en el recurso extraordinario al recurrente y a favor de los opositores. Se fijan las agencias en derecho en la suma de SEIS MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS (\$6.600.000.00 M/CTE), que se incluirá en la liquidación que el juez de primera instancia haga, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín el 28 de junio de 2024, en el interior del proceso ordinario laboral promovido por **GUSTAVO ADOLFO DÍAZ FLÓREZ** contra **HUAWEI**

TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA SAS, y al cual fue vinculada la **ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES (COLPENSIONES)**.

Condenar en costas al recurrente, como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.