

**TEMA: DESPIDO POR NO JUSTIFICACIÓN INVERSIÓN CESANTÍAS PARCIALES-** El demandante no allegó soporte de la utilización de los fondos reclamados para la compra de vivienda; y aunque en el interrogatorio de parte anunció haber solventado los gastos de estudio de sus hijos en el exterior y adquirido derechos herenciales sobre inmueble en el Municipio de El Retiro, de ello no allegó ningún soporte. Contrario a lo aducido por la parte actora, el empleador si ve comprometida su responsabilidad patrimonial por el uso indebido de cesantías. /

**HECHOS:** Ruega el actor, se declare que su despido fue injusto, ilegal, violatorio del debido proceso, y por tanto ineficaz; subsidiariamente, se condene al pago de la indemnización convencional. En primera instancia se absolvió a Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S., de todas las pretensiones incoadas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si el despido del que fue objeto es ilegal e injusto.

**TESIS:** (...) Se admite por el trabajador y se cuenta con el debido soporte probatorio (...) (que) diligenció solicitud de retiro de cesantías, para adquisición de vivienda (...) la empleadora se percató de la no legalización de las cesantías autorizadas, razón por la que se le efectuaron requerimientos con tal fin (...) Al guardar silencio frente a ello, se informó la situación al área de procesos disciplinarios, efectuándosele citación a descargos frente a tal falta (...) Debe tenerse en cuenta que las cesantías fueron consagradas por el legislador como una prestación social que tiene por propósito auxiliar al trabajador al momento en que éste, por cualquier causa, resulte cesante, es decir, sin acceso a una fuente de empleo que le permita devengar ingresos que garanticen su subsistencia, y con el fin de lograr tal propósito el artículo 254 del C. S. del T. prohíbe los pagos parciales salvo en los casos expresamente autorizados, entre otros, financiación en la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda (Art. 256 C. S. del T.), la financiación de la educación superior del trabajador, su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos (Art. 102 de la Ley 50 de 1990), la compra de acciones de propiedad del Estado (Art. 11 de la Ley 226 de 1995) y temporalmente, en el marco de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional con el fin de prevenir el riesgo de contagio del virus COVID-19, para compensar la reducción de los ingresos mensuales (Art. 3 Decreto 488 de 2020). (...) En tales condiciones la gravedad de la falta endilgada queda igualmente demostrada, pues el demandante no allegó soporte de la utilización de los fondos reclamados para la compra de vivienda, ni dentro de los 90 días establecidos por la empresa, con nota expresa de ello en el formato dispuesto para tal trámite, lo que era conocido por todos sus servidores, como expresamente lo exponen los declarantes (...); tampoco lo hizo dentro del término adicional concedido por la pasiva, pese a recibir requerimiento vía correo electrónico en tres ocasiones; en la diligencia de descargos dijo acogerse al silencio porque fue lo aconsejado por sus abogados, en el escrito de demanda, ninguna explicación frente al particular ofrece, y aunque en el interrogatorio de parte anunció haber solventado los gastos de estudio de sus hijos en el exterior y adquirido derechos herenciales sobre inmueble en el Municipio de El Retiro, de ello no allegó ningún soporte, y menos del correo mediante el que dice puso en conocimiento de la empresa tal hecho. (...) Así entonces, contrario a lo aducido por la parte actora, el empleador si ve comprometida su responsabilidad patrimonial por el uso indebido de cesantías por parte de sus colaboradores. De cara al art. 62 C.S. del T. terminación del contrato por justa causa: 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (...) Tampoco se evidencian errores de procedimiento, porque una vez agotado el término final para justificar la debida inversión de los dineros entregados, como ya se vio, se procedió por el área de beneficios a reportar la falta disciplinaria, llevándose a cabo la citación a descargos por la jefe inmediata, lo que expresamente admite el trabajador, tanto al rendir los referidos descargos, como al responder el interrogatorio

que se le formulara en la audiencia de trámite; una vez entregada la versión por el demandante, se escuchó la posición de los representantes sindicales, quienes pidieron cerrar el caso y exonerar de sanción al trabajador, pero al no encontrarse por la empleadora justificación se procedió al despido con justa causa, debidamente comunicado al trabajador (...) no queda otro camino que la confirmación de la decisión de primer grado (...)

M.P: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 28/06/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA TERCERA DE DECISION LABORAL

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	Gustavo Adolfo Díaz Flórez
<b>DEMANDADA</b>	Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S. y Colpensiones
<b>PROCEDENCIA</b>	Juzgado <b>007</b> Laboral del Circuito
<b>RADICADO</b>	05001 3105 <b>007 2022 00239</b> 01
<b>INSTANCIA</b>	Segunda
<b>PROVIDENCIA</b>	Sentencia Nro. 139 de 2024
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	Indemnización por despido. No justificación inversión cesantías parciales
<b>DECISIÓN</b>	Confirma absolución

En la fecha, **veintiocho (28) de junio de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García y Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a desatar el recurso de apelación formulado por la apoderada del demandante, frente a la sentencia proferida por el Juzgado **07** Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Gustavo Adolfo Diaz Flórez**, contra la sociedad **Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.**, al que fue convocada oficiosamente **Colpensiones**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **007 2022 00239** 01.

#### **Auto**

Con sustento en la documental aportada a esta instancia se reconoce personería a la abogada **Daniela Echeverry García**, para continuar con la defensa judicial de Colpensiones.

## **Sentencia**

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado mediante acta **Nº 012**, que se plasma a continuación.

## **Antecedentes**

Ruega el actor, por conducto de su apoderada, se declare que su despido fue injusto, ilegal, violatorio del debido proceso, y por tanto ineficaz y, en consecuencia, sea reintegrado al mismo o mejor cargo, en las mismas o mejores condiciones, sin solución de continuidad. Pide el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo de desvinculación, al igual que de prestaciones legales y extralegales, y aportes al sistema de seguridad social, por el mismo lapso. Solicita también el otorgamiento de perjuicios, indexación de las sumas resultantes, y costas. **subsidiariamente**, peticiona se declare injusto el despido, se condene al pago de la indemnización convencional, de los perjuicios que se demuestren, indexación y costas.

En sustento afirma que, **suscribió contrato laboral con EPM desde el 07 de junio de 1982, el 1º de junio de 2006** se dio sustitución patronal con **Une EPM Telecomunicaciones S.A.**, y el **10 de octubre de 2016** con **Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.** Su último cargo **asistente de tecnología**, ejecutado en la ciudad de Medellín. Última asignación mensual **\$4.517.297**. En noviembre de 2018 la pasiva inició trámite ante el Ministerio del Trabajo con el fin de obtener autorización para despido colectivo de 289 trabajadores, y ante su no prosperidad, acudió a acciones de acoso laboral y procesos disciplinarios que buscaban

terminar los contratos a como diera lugar, especialmente con los trabajadores con mas de 20 años, pues sus indemnizaciones eran cuantiosas. **En el mes de mayo de 2019**, el demandante fue citado a diligencia de descargos que se llevaría a cabo el 21 del mismo mes, indicándosele: *que debe rendir estos por la no legalización de las cesantías autorizadas por la empresa el 15 de septiembre de 2018 por valor de \$100.000.000 para adquisición de vivienda*, oportunidad en que **decidió no presentar versión alguna ya que, no sentía garantías para ello, puesto que a muchos de sus compañeros, sobre todo a los que llevaban más de 20 años de trabajo los estaban despidiendo indiscriminadamente.** El 21 de junio de 2019 fue notificado de la terminación del contrato, decisión contra la que interpuso **recurso de apelación**, confirmada por la empresa el **04 de julio de 2019**, siendo beneficiario de la convención colectiva de la organización sindical SINTRAEMDES, debiéndose aplicar el procedimiento convencional, que fue desconocido por la pasiva, tornándose ilegal e ineficaz la desvinculación pues, no se cumplió con el término de citación dispuesto por el numeral 1º del artículo 28 del referido estatuto, haciéndolo 4 meses y 13 días después de lo estipulado; la citación no se envió por la jefe directa sino por la señora **Tatiana Zabala Bran**, líder de relaciones laborales del Departamento de Recursos Humanos; no existió justa causa para la terminación del contrato, pues no quedó debidamente acreditada según la imputación hecha; el procedimiento que culminó con la terminación del vinculo fue violatorio del debido proceso y por tanto ilegal; en razón del despido ilegal y considerando que no le es fácil encontrar nueva fuente de empleo por la edad, ha tenido momentos de angustia, frustración y desesperación que han incidido en su esfera personal y familiar.

Subsanados los defectos advertidos por el Juzgado de conocimiento, en auto del **25 de octubre de 2022**, se admitió y ordenó dar trámite

a la acción, disponiéndose **oficiosamente** la vinculación de **Colpensiones**. Debidamente enteradas de la actuación, las convocadas allegaron escritos de réplica así:

**Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.**, acepta la sustitución como empleadora del actor a partir del **10 de octubre de 2016**, también es cierto el último cargo desempeñado, el salario percibido, la fecha en que se le comunicó el despido, el escrito de apelación ante la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, confirmándose la decisión de dar por terminado el vínculo, explicando que el **26 de abril de 2019, el área de beneficios**, le indicó al demandante que no había aportado los soportes de legalización del retiro de cesantías, invitándolo a hacerlo y al no recibir respuesta en el plazo máximo otorgado, el **02 de mayo** se remitió reporte al área de **procesos disciplinarios**, sobre el uso indebido de las cesantías retiradas. Los demás supuestos no son ciertos o no le constan. Y aunque admite que ante la situación financiera de la compañía y el peligro de entrar en cesación de pagos, gestionó administrativamente autorización para despido colectivo de 289 trabajadores, en los términos de Ley, no fue esta la razón por la que se finalizó el vínculo laboral del demandante, pues ello se debió a la **no legalización de las cesantías autorizadas por la empresa el 15 de septiembre de 2018**, por valor de \$100.000.000 para adquisición de vivienda, **pese a que se le enviaron correos por parte del área responsable el 20 de febrero, 01 y 29 de abril de 2019**, destacando que como empresa siempre ha acatado sus obligaciones laborales y se ha ajustado a la buena fe. Que luego del reporte al área de procesos disciplinarios, **el 16 de mayo de 2019**, en comunicación remitida al actor por su jefa inmediata **Aracelly Giraldo Castaño**, se le citó a diligencia de descargos para el 21 del mismo mes, aplazada a petición de este para el 28, fecha en que se llevó a cabo en las

instalaciones de la empresa con la compañía de dos representantes de SINTRAEMDES. El 18 de julio se revisaron los descargos, se tomó la decisión de cerrar el proceso y se suscribió acta Nro. 037, la empresa optó por la finalización del vínculo y al no lograrse acuerdo se trasladó al superior del jefe inmediato, para el caso **Lina María Chaverra**, quien el 21 de junio de 2019 hizo entrega física de la comunicación de finiquito con justa causa al actor, **por la no legalización del pago parcial de cesantías autorizadas por la empresa**. El 26 de junio interpuso recurso de apelación, decidido en forma adversa por la Dirección de Recursos Humanos y Relaciones laborales, gozando el demandante de todas las garantías legales y constitucionales para ejercer su derecho de defensa y pronunciarse frente a los hechos, pero este *se abstuvo de informar si dio el uso indicado en la solicitud de pago parcial de las cesantías, lo que configura un uso indebido de las mismas, violando lo dispuesto en el artículo 2.2.1.3.3. del Decreto 1072 de 2015, puesto que el empleador tiene la obligación de vigilar que el trabajador va a utilizar sus cesantías en las inversiones y operaciones permitidas por la ley; por lo tanto, la no legalización de las cesantías ante la empresa por parte del demandante pese a este ser requerido en varias ocasiones por la misma y su silencio respecto del uso que este le dio... permite deducir que las mismas no fueron utilizadas para lo que autoriza la ley*. Adicional a ello en el hecho 9 del escrito de demanda se confiesa que tuvo oportunidad de explicar la situación. **Resistió** las pretensiones principales y subsidiarias y propuso **las excepciones** de: inexistencia de las obligaciones reclamadas – cobro de lo no debido; falta de título y causa en el demandante; enriquecimiento sin causa; compensación, pago, buena fe, prescripción y la genérica.

**Colpensiones**, por obrar soporte probatorio admite la fecha de inicio del contrato laboral con EPM, el 07 de junio de 1982, la última asignación salarial, la fecha de terminación de la vinculación, el recurso de apelación interpuesto contra tal decisión y el resultado del mismo. Los demás no son hechos o no le constan. Sobre las pretensiones que

la comprometen, **para ordenar el pago de aportes** debe quedar establecida la relación laboral. Frente a las restantes no le compete emitir pronunciamiento. Como **medios exceptivos** exhibió los de: inexistencia de la obligación de Colpensiones de recibir aportes a seguridad social, buena fe, prescripción, innominada o genérica, imposibilidad de condena en costas.

La primera instancia culminó con **sentencia** en cuya parte resolutive se dispuso:

PRIMERO: DECLARAR 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, propuestas por HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S.

SEGUNDO: En consecuencia, ABSOLVER a HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S., de todas las pretensiones incoadas en su contra y por el señor GUSTAVO ADOLFO DIAZ FLOREZ y DECLARAR implícitamente resueltas las demás excepciones propuestas por las codemandadas.

TERCERO: CONDENAR en costas al señor GUSTAVO ADOLFO DIAZ FLOREZ, por agencias en derecho se fija la suma de \$1.300.000, distribuidos en partes iguales entre las codemandadas HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE COLOMBIA S.A.S., y COLPENSIONES.

CUARTO: En caso de no ser apelada la presente decisión, se ordena su remisión al H. Tribunal Superior de Medellín, Sala de Decisión Laboral en grado jurisdiccional de consulta, al haber resultado la decisión totalmente adversa a los intereses del demandante

La juzgadora argumentó que el demandante no logró acreditar que el despido por parte de la empleadora se hubiere dado de manera injusta o ilegal, por tanto, absolvió de los pedimentos, al haberse configurado una justa causa y observarse el debido proceso previo a la desvinculación, siendo la falta la **no justificación de la inversión de las cesantías parciales autorizadas por la empresa al trabajador el 15 de septiembre de 2018, para adquisición de vivienda.**

Inconforme, **la apoderada del demandante interpuso apelación**, peticionando la **revocatoria total**, siendo razones de informidad:

- Es un error del despacho concluir que existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo, porque para llegar a esta conclusión **nada se dice de las graves fallas del juicio de tipicidad**, pues de las razones que invocó la compañía ninguna se materializó. El juicio disciplinario en que debió aterrizar la conducta era el literal e) del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, lee el texto, ya que este tipo se refiere a dineros que el trabajador tenga en su poder pero que sean de la titularidad del empleador, lo que para el caso no ocurrió, la conducta es diferente a la premisa normativa, **lo que implica falla en el juicio de tipicidad**, transversal a las decisiones disciplinarios en que se debe respetar el debido proceso, **estando en su núcleo esencial el principio de legalidad que a la vez tiene el de tipicidad**. A pesar de lo importante de este elemento no se hizo análisis sobre el particular. **Tampoco sobre el principio de inmediatez, ni de proporcionalidad**, planteados en la demanda y en los alegatos, no se dice nada, ni siquiera para concluirlos no violentados, queda la duda que pasó con tales principios, se violaron o no, se tuvieron o no en cuenta.

Adicional, tampoco se hizo análisis de contexto, pues quedaron demostrados dos elementos, el trámite de permiso de despido colectivo ante el Ministerio de Trabajo y las conductas de acoso laboral persistente durante los años 2018 y 2019, **importantes no porque se esté diciendo que el hecho de los requerimientos para la legalización de cesantías fueran conductas de acoso laboral**, esto no se planteó, lo que se dice es que existía un ambiente que hizo que el demandante actuara como actuó en la diligencia de descargos, con terror y desconfianza, esas eran las variables de contexto que tenían que examinarse, evaluarse y tenerse en cuenta para entender el porqué de la actuación en diligencia de descargos.

- El segundo punto es que no se concluye en la sentencia si la terminación del contrato fue legal o ilegal, entendiendo que no hubo fallas en el procedimiento del artículo 28 de la Convención

Colectiva, el que en realidad fue violado completamente en muchos de sus numerales, lo que quedó probado y se extraña el análisis sobre las situaciones particulares; **1)** la citación a descargos fue extemporánea, la convención tiene un objetivo, generar unos tiempos perentorios para que no se violente el principio de inmediatez, pero las empresas mandan correos para dilatar eternamente cualquier procedimiento y con ello es solo letra muerta la cláusula convencional, porque si no se tiene fecha en que el cronometro inicie, no tiene sentido la cláusula y es lo que está llamado a hacer el juez laboral, verificar el cumplimiento de tal procedimiento. **2)** quien citó no tenía competencia para hacerlo, las partes se pusieron de acuerdo, en que lo haría la jefe inmediata, debiendo esta suscribir la citación y no solo enviar el correo, **3)** se viola el numeral 3º del artículo 28, no hubo reunión o no hay prueba de acta que demuestre que si ocurrió. **4)** la firma de la carta de terminación, no la que resuelve la apelación, sino la inicial, **pues si el comité no llega a acuerdo**, la suscribe la jefe inmediata del señor Gustavo, lo que brilla por su ausencia y el representante legal, en interrogatorio, no dijo quien era el jefe del superior del demandante, un testigo dice que era otra persona, nadie sabe quién era el jefe de la señora Aracelly. La empleadora tenía la obligación de demostrar que la carta se firmó por quien dice la convención, punto que no fue analizado, debiendo verificarse el cabal acatamiento del artículo 28 convencional, para que el acto que surgiera a la vida jurídica y tuviera eficacia, esto no ocurrió ni tuvo análisis del despacho por lo que se da una grave violación a la legalidad, **bastaba que la decisión fuera ilegal para acceder a la pretensión de reintegro con independencia de la justeza de la causa**, siendo concretas las fallas que se evidencian.

- Finalmente, muestra desacuerdo con la condena en costas para Colpensiones, porque la demanda no se interpuso contra esta, fue una entidad vinculada porque el juzgado considero que tenía interés jurídico en el proceso, y no es dable gravar a la parte actora con este concepto.

De la oportunidad para presentar alegatos hicieron uso **los apoderados de:**

**El demandante.** En lo sustancial, insiste en los puntos atinentes a la tipicidad, proporcionalidad e inmediatez. **En lo procedimental**, insiste en que no se acató cabalmente el trámite del artículo 28 de la

Convención Colectiva, pues la **citación** a descargos fue extemporánea, al vencer el término para soportar la inversión de las cesantías **el 15 de diciembre de 2018**, y ser citado el **16 de mayo de 2019**; tampoco se hizo la citación por el jefe directo, ni se allegó acta de la discusión de los miembros de la empresa y dos del sindicato; la carta de terminación del contrato fue firmada por **Lina María Chaverra Sierra**, quien no era la jefe inmediata del jefe del actor. Luego, al no seguirse obligatoriamente lo reglado en la norma, la consecuencia es la ilegalidad del despido, al respecto cita precedente especializado, sentencias **5127 de 1992** y **SL2351-2020**.

**Colpensiones**, hace referencia a una sentencia condenatoria, y luego ilustra sobre la obligación de cotizar, plazos para hacer los pagos, precedentes de la Corte Constitucional y de la Sala de Casación Laboral frente al particular y concluye peticionando la confirmación del fallo de primer grado.

**Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.**, ratifica la gravedad de la conducta, descrita expresamente en el artículo 48 literales e) y q) del reglamento interno de trabajo, y en el cabal acatamiento del procedimiento convencional previsto para el despido, debiéndose conservar la sentencia recurrida.

En orden a decidir, basten las siguientes,

### **Consideraciones:**

Con sustento en las inconformidades planteadas, el **problema jurídico** en esta instancia queda circunscrito a definir, si le asiste razón a la parte actora al argüir que el despido del que fue objeto es ilegal e injusto, y si como consecuencia de ello procede, **de manera principal**, la reincorporación al cargo con el pago de salarios, prestaciones legales y extralegales, aportes a seguridad social, e indexación o **subsidiariamente**, si hay lugar al resarcimiento previsto por la norma convencional por el despido injusto, en ambos eventos con indexación.

Como hechos debidamente acreditados se tienen:

- La vinculación laboral del demandante a EMP el 07 de junio de 1982.
- A partir del 1º de julio de 2006 el empleador fue sustituido por UNE EPM Telecomunicaciones.
- Y desde 10 de octubre de 2016 hasta el 21 de julio de 2019, continuó bajo sustitución patronal, a ordenes de **Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.**
- También se aceptó por la pasiva el último cargo desempeñado **asistente de tecnología**, área operaciones, y la última asignación salarial **\$4.517.297.**

Se admite por el trabajador y se cuenta con el debido soporte probatorio sobre los siguientes supuestos:

- En el año 2018, diligenció **solicitud de retiro de cesantías, para adquisición de vivienda, por valor de \$100.000.000**, formato contentivo de la siguiente nota:

De acuerdo a la Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, no será necesaria la aprobación del Ministerio de la Protección Social, por tal razón, Como empleado me comprometo a presentar a la empresa a más tardar en 90 días los debidos soportes de la inversión.

APLICANTE		APROBACION RECURSOS HUMANOS	
NOMBRE	<u>GUSTAVO DIAZ FLOREZ</u>	NOMBRE	_____
CARGO	<u>ASISTENTE TECNOLOGIA</u>	CARGO	_____ FIRMA _____
FECHA DE ENVIO	<u>2018/08/21</u>	FECHA DE RECIBIDO	_____
		FECHA DE PAGO	_____

- A lo anterior adjuntó certificado de Registro de Instrumentos Públicos y **promesa de compraventa de derechos hereditarios**, sobre inmueble que hace parte del Conjunto Residencial Cataluña, del barrio La Milagrosas de esta ciudad, esta última autenticada en la Notaria 19 del Círculo de Medellín.
- El monto requerido le fue desembolsado **el 15 de septiembre de 2018.**
- Al efectuar auditoria sobre la referida documentación, en relación con varios trabajadores, **entre ellos el aquí demandante**, la empleadora se **percató** de la no legalización de las cesantías autorizadas, **razón por la que se le efectuaron requerimientos con tal fin**, mediante correos electrónicos del **20 de febrero, 01 y 29 de abril de 2019**, cuyas copias fueron adosadas al escrito de contestación.

- Al guardar silencio frente a ello, se informó la situación al área de **procesos disciplinarios, efectuándosele citación a descargos frente a tal falta**, la comunicación data del 16 de mayo de 2019, con el siguiente contenido:

*... con el fin de rendir diligencia de descargos donde usted explique las razones de su proceder por el cargo consistente en: **No legalización de Cesantías autorizadas por la Empresa, el 15 de septiembre de 2018 por valor de \$100.0000.000 para Adquisición de Vivienda.***

*Las Cesantías debían ser legalizadas dentro de los 90 días siguientes con los respectivos soportes que demuestren la inversión. Sin embargo a pesar de estos lineamientos, la Empresa no recibió soporte del mismo, pese a que se le enviaron correos por parte del área responsable en varias oportunidades el 20 de febrero y 01 y 29 de abril de 2019 para estar al día con esta legalización.*

*En ese sentido, su omisión constituye una conducta contraria a las normas legales, políticas, reglamentos y procedimientos de la empresa, específicamente las siguientes:*

*- En cuanto a la Ley Colombiana:*

*Decreto 1072 de 2015:*

*"(...) Artículo 2.2.1.3.2. Cesantías parciales. Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejoras o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos. (...)*

*(...) Artículo 2.2.1.3.3. Destinación de las cesantías parciales.*

*Se entiende que la suma correspondiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía, o al préstamo sobre esta tiene la destinación de que trata el artículo anterior, solamente cuando se aplique a cualquiera de las inversiones u operaciones siguientes:*

- 1. Adquisición de vivienda con su terreno o lote;*
- 2. Adquisición de terreno o lote solamente;*
- 3. Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador interesado, o de su cónyuge;*
- 4. Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge;*
- 5. Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge, y 6. Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas. (...)"*

*- En cuanto al Reglamento Interno de Trabajo:*

*"(...) ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:*

*23. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, políticas, instrucciones, procedimientos y normas de la Empresa.*

*ARTÍCULO 48. Constituyen faltas graves:*

*e) Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de producción y herramientas que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellas en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta de manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono o no en la oportunidad en que debe hacerlo.*

*Por esta razón deberá asistir a la diligencia de descargos programada para que la Empresa conozca la razón de su omisión, allí podrá controvertir las pruebas que se tienen y aportar las que considere necesarias, conforme a lo estipulado en el artículo 115 Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de la Empresa.*

*Si Usted se encuentra afiliado a alguna organización sindical coexistente al interior de la Empresa, puede asistir a la diligencia acompañado de dos (2) representantes del sindicato, de lo contrario, por dos (2) compañeros de trabajo.*

Y aunque la **comunicación fue suscrita por** Tatiana Zabala Bran, fue enviada al trabajador por su jefe inmediata **Aracelly Giraldo Castaño, como** expresamente lo aceptó el demandante en **diligencias de descargos, interrogatorio en el trámite judicial** y se verifica en la siguiente imagen:

15/11/22, 08:12

Citación proceso disciplinario Gustavo Adolfo Díaz.mht

**De:** ARACELLY GIRALDO CASTANO  
**Enviado el:** jueves, 16 de mayo de 2019 3:01 p. m.  
**Para:** GUSTAVO ADOLFO DIAZ FLOREZ  
**CC:** TATIANA ZABALA BRAN; sintraepm@sintraepm.org  
**Asunto:** Citación proceso disciplinario Gustavo Adolfo Díaz  
**Datos adjuntos:** Citación disciplinario GUSTAVO ADOLFO DIAZ.pdf; ULTIMO LLAMADO ITE RECORDAMOS! TERCERA SOLICITUD ABRIL 2019

Buenas tardes,

Me permito compartir adjunto citación para su atención, teniendo en cuenta el procedimiento definido en la Convención Colectiva de Trabajo para los procesos disciplinarios.

Atentamente,

  
ARACELLY GIRALDO CASTANO  
NOC  
Leader FO IMS & TV  
**Email:** [Aracelly.giraldo@huawei.com](mailto:Aracelly.giraldo@huawei.com)  
Cra 77 # 39B 16 Medellín Colombia  
**Celular:** 573006190476  
Huawei Technologies Managed Service Colombia SAS  
<http://www.huawei.com>

- La diligencia de **descargos** se llevó a cabo **el 28 de mayo de 2019**, y a ella asistió el señor Gustavo Adolfo acompañado por **dos miembros de la organización sindical SINTRAEMDES**, oportunidad en que **no aportó soporte alguno del destino de las cesantías, dije que iba a hacer uso del silencio porque fui asesorado por abogados del sindicato, me dijeron que guardara silencio**. Así lo confiesa en diligencia de interrogatorio y quedó registrado en audio contentivo allegado por la empresa:

**P/** Conoce el motivo de la presente diligencia de descargos? **R/ sí, me la hizo llegar mi jefe Aracelly Giraldo.** **P/** Conoce el procedimiento requerido para solicitar las cesantías con la empresa? **R/ se hace a través de una solicitud.** **P/** Que información debe presentar para hacer la solicitud de retiro de cesantías? **R/** mmmm, pues algo que sea como de lo que soliciten ahí en el mismo, en la misma hoja de la solicitud. **P/** tiene usted conocimiento Gustavo del procedimiento que debe seguir para demostrar el uso realizado con las cesantías? **R/** No. **P/** Gustavo, sabía usted que por cada retiro de cesantías se cuenta con 90 días siguientes para presentar los soportes que evidencian el uso de las mismas? **R/** pues lo dice ahí la solicitud, pero no es una norma. **P/** en el momento en que se diligencia la solicitud de retiro de cesantías a la empresa se informa de los documentos soportes que se debe anexar para autorizar el retiro y así mismo se informa el deber que tiene de presentar los soportes que demuestran el uso de las cesantías. Sabía de esto que estaba consignado en el documento? **R/** en el documento ahí se lee. **P/** es cierto si o no que el 15 de septiembre de 2018 a usted se le dio autorización para que retirara las cesantías por valor de \$100.000.000 para compra de vivienda? **R/** eeeeh el retiro de las cesantías llegó ese día. **P/** hizo uso del valor entregado para reparaciones locativas, perdón, para compra de vivienda? **R/ ahí me abstengo de hacer esa respuesta, ...** **P/** don gustavo, presentó los respectivos soportes para el uso de las cesantías dentro del plazo de los 90 días que tiene para ello? **R/** ahí veo que se está cometiendo una violación de la convención colectiva ya que no está dentro de los términos, porque la citación se hizo mas de 150 días después. **P/** Don Gustavo, pasados los 90 días para presentar los soportes que demostraran el uso de las cesantías, puso en conocimiento de la persona responsable del proceso indicándole las razones por las cuales no había legalizado las cesantías...? **R/** pues respondí un correo porque un compañero ya me dijo que había que responder algo ahí, pero, de todas formas, sigo diciendo que dentro de los términos que dice la convención colectiva, los están violando. **P/** recibió usted los correos y comunicados que envía la empresa a cada uno de los colaboradores? **R/** pues los correos llegan allá, pero a mi no me da tiempo de leerlos porque son demasiados los correos que llegan a los que yo les presté prioridad son a los que son directamente del trabajo... **P/** recibió usted comunicados con fecha del 20 de febrero 1º y 29 de abril de 2019, donde se le solicitaba presentar los soportes del retiro de cesantías? **R/** **yo no los leí. Sí llegaron llegan al correo, pero yo no lo leo porque si llegan dirigidos a todo el mundo yo no lo leo.** **P/** de pronto si miró alguno de esos correos, puede indicar si se le informaba de un plazo para ponerse al

día en la documentación que soportara la inversión de las cesantías? **R/ pues yo no los leí, fue por otro compañero que dijo que estaban esos correos, pero yo no los leo. P/** porque en estos correos se les daba un plazo para presentar los respectivos soportes que demostraran el uso de las cesantías, porque no dio cumplimiento en los tiempos indicados para presentar los soportes de legalización del retiro de cesantías? **R/** vuelvo y le digo ahí los términos no se están cumpliendo, porque si llegaron, llegaron después de 150 días que es lo que no dice la convención colectiva. O sea que son mas de 150 días. No están cumpliendo dentro de los términos de la convención colectiva. Se le requiere para que indique porque la empresa tuvo que enviarle varios correos para que allegara el soporte del retiro de cesantías, **y Responde/ por eso, yo no leo los correos, no me da tiempo. No los leo.** Insiste en la violación de los derechos de la convención colectiva haciéndolo fuera de los términos normales. ... **P/** Desea agregar algo, documentos soportes? **R/** No.

**Seguidamente se dio la intervención de los miembros del sindicato así: Luis Aurelio Zapata,** dejó **constancia** de violación del numeral 1 artículo 28 convención colectiva, y por tanto al no existir norma con tiempo para legalización de cesantías, el proceso debe ser, anulado primero, luego cerrado y excluir al compañero de lo que se le está imputando. **Carlos Arturo Posada,** también representante sindical expuso que el Decreto 1072 y la Ley 1429 de 2010, art. 21 no establece términos en cuanto a las cesantías. Ambas leyes solo determinan sanciones para los empleadores cuando no entregan las cesantías, para los empleados no hay termino de 90 días que sea exigible al trabajador para el uso de cesantías, si está en otra norma viola la ley. No es término exigible. Agrega que el trabajador no maneja dineros ni herramientas de la empresa por lo que se esta juzgando, el artículo 48 no es aplicable, **los dineros de las cesantías son propiedad del trabajador no de la empresa,** es una acusación no exigible y no viene al caso. No hay establecido ni dolo ni culpa del trabajador en manejo de dineros de la empresa, no da lugar la acusación. No hay norma que establezca formato para reclamación de cesantías, tampoco exigible procedimiento en cuanto a tiempos. Al trabajador se le entregaron unos dineros, se debió sancionar a la empresa, se demoró mas de 15 días. Hay violación a la convención colectiva en materia de términos, 150 días se requiere al trabajador, la convención establece 10 días. Considera que no hay objeto para la diligencia ni sanción alguna al trabajador, que no ha violado, además tiene una carga laboral a los correos que debe atender y urgencias de la labor que no le permiten leer los correos. Considera que el proceso se debe cerrar con exoneración del trabajador, y las pruebas no pueden aportarse a otros procesos en cuanto es citación juzgada. No hay responsabilidad objetiva, hay una conducta antijurídica, y con ello violación a un debido proceso, a las normas para juzgar a un trabajador.

El acta fue suscrita por el trabajador, los dos representantes sindicales acompañantes, la jefe inmediata del servidor – señora Aracelly Giraldo y por Tatiana Zabala Bran – Relaciones Laborales Huawei.

- En **interrogatorio de parte ante la juez de primer grado**, el reclamante explicó que, aunque gestionó el retiro de cesantías para la compra de vivienda, pero esto no se dio, **razón por la que utilizó parte en la financiación del estudio de los hijos en el exterior y con la suma restante adquirió unos derechos herenciales en el Municipio de El Retiro**, afirmando que, aunque quiso entregar la documentación a la empresa, **vía correo electrónico, la misma no le fue recibida**. También indicó que está pensionado desde octubre del año pasado.
- En la carta de despido se invocó la misma conducta por la que se hizo citación a descargos, y se citaron las siguientes normas:

Reglamento Interno de Trabajo:

*ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:*

1. *Conocer, consultar y cumplir con todas las normas, reglamentos y circulares que se encuentran a su disposición, así como sus correspondientes actualizaciones, en especial, de las políticas de la Compañía relacionadas con la seguridad manejo de la información, seguridad informática, Cybersecurity, Business Conduct Guide Line (BCG), del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, Attendance y otras que puedan encontrarse en la plataforma electrónica W3*
23. *Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, políticas, instrucciones, procedimientos y normas de la Empresa.*

*ARTÍCULO 48. Constituyen faltas graves:*

- e. *Cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de producción y herramientas que el empleado reciba, tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellas en su propio beneficio o en el de terceros, o que no rinda cuenta de manejo de tales dineros, valores o efectos de comercio, de acuerdo con los sistemas y procedimientos establecidos por el patrono o no en la oportunidad en que debe hacerlo.*
- q. *Cuando incurra en violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este Reglamento*

- En cuanto a la Ley Colombiana:

Decreto 1072 de 2015:

"(...) Artículo 2.2.1.3.2. Cesantías parciales. Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejoras o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos. (...)

(...) Artículo 2.2.1.3.3. Destinación de las cesantías parciales.

Se entiende que la suma correspondiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía, o al préstamo sobre esta tiene la destinación de que trata el artículo anterior, solamente cuando se aplique a cualquiera de las inversiones u operaciones siguientes:

1. Adquisición de vivienda con su terreno o lote;

2. Adquisición de terreno o lote solamente;

3. Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador interesado, o de su cónyuge;

4. Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge;

5. Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge, y

6. Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas. (...)"

Decreto 2076 de 1967:

(...) Artículo 3: Art. 30.\_ 1. El empleador requerido para efectuar un pago parcial de auxilio de cesantía, o un préstamo sobre ésta, deberá solicitar a la División de Asuntos Individuales del Ministerio del Trabajo la respectiva aprobación en escrito, que presentará por duplicado, en el cual conste el nombre del trabajador interesado, el valor del anticipo de cesantía o del préstamo sobre esta y la personal afirmación del propio empleador de haber verificado y **estar dispuesto a vigilar que el trabajador va a utilizar su cesantía o el préstamo en las inversiones u operaciones a que se refieren los ordinales a, b, c, y e del artículo anterior.**

- En cuanto al Código Sustantivo de Trabajo, lo siguiente:

**ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** (Modificado por el artículo 70. del Decreto 2351 de 1965): Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

(...)

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos

Es entonces con fundamento en todo lo anterior que se ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo unilateralmente y por justa causa, de conformidad con el artículo 43 numeral 1 y 23, y el artículo 48 literal e y q del Reglamento Interno de Trabajo, y el artículo 62 numeral 1 y 6 del Código Sustantivo de Trabajo.

Haciéndole saber que dentro de los 3 días siguientes podría formular recurso de apelación.

Ninguna duda queda que la conducta endilgada, **no legalización de las cesantías parciales autorizadas por la empresa y desembolsadas en el 15 de septiembre de 2018, por valor de \$100.000.000 para compra de vivienda**, efectivamente cometida por el trabajador, quien a pesar de tener conocimiento de ello, pues así consta en el formato para la gestión de tal anticipo, en el que se concede un término de **90 días**, y lo ratifica la prueba testimonial, señores **Wilfin Octavio Piedrahita Bolívar y Gabriel Jaime Vélez Mesa**, quienes han realizado similar trámite y cuando han tenido inconvenientes piden ampliación del plazo para allegar los soportes, esto es los documentos que demuestren que los dineros se destinaron para lo que se pidieron, anotándose por el primero que la encargada de la verificación es **María Alejandra**, persona exigente, generándose en ocasiones inconvenientes cuando, en el caso de mejoras, se pide una cotización en Homecenter y se llevaban recibos de otras firmas donde los materiales tienen menor costo. También refiere este testigo que en algunas oportunidades ha tenido que pedir ampliación del plazo para presentar los soportes, poniendo como ejemplo una reforma a la vivienda que estaba ejecutando para la fecha de su versión, sufriendo uno de los trabajadores un accidente, lo que retrasó la ejecución de la obra, a lo que se accedió por la empleadora.

Y aunque ambos declarantes refieren conductas de acoso laboral por parte de la sociedad empleadora, **circunscriben estas a los trabajadores de Ruta N, grupo del que no hacia parte el actor**, instaurándose la correspondiente denuncia, sin que tuviera éxito. Se hace igualmente alusión a trámite administrativo para despido colectivo de 284 servidores, concedido en forma parcial.

Los deponentes **Catalina Gaviria Olarte** – Unidad de Recursos Humanos, y **Federico Vásquez González**, como director de Recursos

Humanos y Relaciones Laborales desde 2016, explican que aunque los trabajadores cuentan con un término de 90 días para legalizar los retiros de cesantías, 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, sin que el demandante hubiese cumplido con esta obligación, ni dentro del plazo inicial, ni dentro de los **60 días** adicionales otorgados para ello, a pesar de los reiterados requerimientos frente al particular.

Y es que contrario a lo aducido por la **recurrente**, lo que se advierte de la actuación de la pasiva es el interés en que el trabajador subsanara la falencia, sin que tuviera que llegar al trámite disciplinario, pues previo a ello, como se explica en la etapa de alegaciones, contó **con los 90 días previstos dentro del trámite interno**, luego se le hicieron 3 invitaciones, **vía correo electrónico, que dice no leyó, pero se enteró de la exigencia porque un compañero se lo comentó**; fue llamado a descargos, **acogiéndose al silencio por asesoría de los abogados del sindicato; en la demanda ninguna justificación expone**, en el interrogatorio de parte judicial **dice que invirtió el dinero en la educación de sus hijos en el exterior**, y en la compra de unos derechos herenciales en el Municipio de El Retiro, **sin allegar ningún medio de convicción**, y aunque aduce que los remitió **vía correo electrónico**, y no fueron recibidos, tampoco **adosa soporte de tal comunicación, brillando por su ausencia algún supuesto que deleve acoso laboral**; tampoco tiene incidencia el trámite administrativo para despido colectivo, acogido en forma parcial, porque si bien es cierto estaba relacionado el aquí demandante, tal decisión no lo afectó, ni constituye la misma **justificación para alegar falta de garantías**, máxime cuando ni siquiera

al trámite judicial se trajo explicación, y contrario a ello, los testigos que presentara el actor ratifican la versión de la empresa, **sobre la obligatoriedad de soportar la inversión de las cesantías al fin para el que fueron solicitadas**, y aunque se otorga un plazo para ello, **el mismo se puede extender cuando existe alguna justificación.**

Debe tenerse en cuenta que las cesantías fueron consagradas por el legislador como una prestación social que tiene por propósito auxiliar al trabajador al momento en que éste, por cualquier causa, resulte cesante, es decir, sin acceso a una fuente de empleo que le permita devengar ingresos que garanticen su subsistencia, y con el fin de lograr tal propósito el artículo 254 del C. S. del T. **prohíbe los pagos parciales salvo en los casos expresamente autorizados**, entre otros, financiación en la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda (Art. 256 C. S. del T.), la financiación de la educación superior del trabajador, su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos (Art. 102 de la Ley 50 de 1990), la compra de acciones de propiedad del Estado (Art. 11 de la Ley 226 de 1995) y temporalmente, en el marco de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional con el fin de prevenir el riesgo de contagio del virus COVID-19, para compensar la reducción de los ingresos mensuales (Art. 3 Decreto 488 de 2020).

Estando previsto por ley el propósito y momentos para el pago de cesantías, y autorizados bajo condiciones especiales los retiros parciales antes de la finalización del contrato, **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 pueda argumentarse que

el mero hecho de ser su beneficiario le faculta para darles un destino que obedezca a su capricho.

En tales condiciones la gravedad de la falta endilgada queda igualmente demostrada, pues el demandante **no allegó soporte de la utilización de los fondos reclamados para la compra de vivienda, ni dentro de los 90 días** establecidos por la empresa, con nota expresa de ello en el formato dispuesto para tal trámite, lo que era conocido por todos sus servidores, como expresamente lo exponen los declarantes que arrió, señores **Wilfin Octavio Piedrahita Bolívar** y **Gabriel Jaime Vélez Mesa**; tampoco lo hizo dentro del término adicional concedido por la pasiva, pese a recibir **requerimiento vía correo electrónico en tres ocasiones**; en la diligencia de **descargos dijo acogerse al silencio porque fue lo aconsejado por sus abogados**, en el escrito de demanda, **ninguna explicación frente al particular ofrece**, y aunque en el interrogatorio de parte anunció **haber solventado los gastos de estudio de sus hijos en el exterior y adquirido derechos herenciales sobre inmueble en el Municipio de El Retiro**, de ello no allegó ningún soporte, **y menos del correo mediante el que dice puso en conocimiento de la empresa tal hecho**.

Cuestiona la apoderada los aspectos relacionados con la **tipicidad de tal comportamiento**, argumentando que el mismo no se adecua a las premisas normativas citadas, esto es, **reglamento interno de trabajo, artículo 43, son obligaciones del trabajador: 1. conocer, consultar y cumplir con todas las normas, reglamentos y circulares que se encuentran a su disposición, así como sus correspondientes actualizaciones...., 23. Las demás obligaciones que resulten de la naturaleza del contrato, de las disposiciones legales, de los reglamentos, políticas, instrucciones, procedimientos y normas de la empresa**. Y como ya se

dijo, evidenciado queda que la compañía cuenta con regulación interna sobre el plazo para legalizar la real destinación de cesantías al fin para el que fueron pedidas, **lo que era conocido por los trabajadores, incluso la nota está incorporada en el formato suscrito por el demandante**, y a pesar ello y de los reiterados ruegos de la empresa, **que dicho sea de paso, muestran extrema laxitud, contrario al acoso aseverado**, hizo caso omiso, en una actitud **de insubordinación y desinterés por el tema**, al punto **que aunque recibió, no leyó los correos, enterándose de su contenido por uno de sus compañeros**, quien le hizo saber que debía allegar tales soportes, sin embargo, **amparado en un término convencional se negó a hacerlo.**

Y según el **artículo 48** del mismo instrumento, **constituyen faltas graves: e) cualquier falta u omisión en el manejo de los dineros, efectos de comercio y valores, elementos de producción y herramientas que el empleado reciba o tenga en su poder o maneje en su labor; o que el empleado disponga de ellas en su propio beneficio o en el de terceros o que no rinda cuenta de manejo de tales dineros, ... q) cuando incurra en violación de cualquiera de las obligaciones o prohibiciones contenidas en este Reglamento.** Frente a estos puntos, como se le expuso en la carta de despido, el Decreto 2076 de 1967 impone al empleador la carga de verificar la debida utilización de las cesantías reclamadas, **y en caso de no hacerlo, la sanción es la establecida en el artículo 254 del C. S. del T.,** precepto que a la letra reza:

*Se prohíbe a los patronos efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas sin que puedan repetir lo pagado.*

Así entonces, contrario a lo aducido por la parte actora, **el empleador si ve comprometida su responsabilidad patrimonial por el uso indebido de cesantías por parte de sus colaboradores.**

De cara al **art. 62 C.S. del T.** terminación del contrato por justa causa:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*

Basta decir que el vocablo "**falso**" en ese precepto no comporta la urgencia de acreditar la presencia de un tipo penal, ni menos aún exige su declaratoria por vía judicial, pues a más de que no se trata de una exigencia así descrita por el legislador, para los propósitos de la norma, basta con atenerse a la acepción general, esto es, a **la definición de fingido o simulado, incierto y contrario a la verdad**, como lo delimita la RAE, quedando hasta la saciedad demostrado, que bajo la promesa de destinar los recursos **a la compra de vivienda**, el trabajador obtuvo un anticipo de cesantías por **\$100.000.000** utilizados para fin diferente, **a esta altura procesal desconocido**, pues no fue debidamente soportado.

**Frente a la proporcionalidad**, fundamentada en la larga trayectoria del trabajador, **más de 37 años de labores**, debe advertirse que se hacen aun mas exigentes los deberes de lealtad y buena fe y **cabal observancia de las normas reguladoras de la relación laboral**, por demás ampliamente conocidas y difundidas, como quedó demostrado, incluso con los testigos que él mismo allegara.

Sobre la **inmediatez**, si bien los 90 días iniciales otorgados en el formato implementado para el efecto, vencieron el 15 de diciembre de

2018, lo cierto es que ante la auditoria de la documentación se evidenció que algunos trabajadores no adjuntaron los soportes de ley, concediéndoseles termino adicional, lo que le fue comunicado al actor a través de correos electrónicos con fechas **20 de febrero de 2019, 1 de abril y en el del 29 del mismo mes,** en este se le **anunció que era el último requerimiento,** y al no obtenerse respuesta se hizo el reporte para el inicio del trámite disciplinario.

Tampoco se evidencian errores de procedimiento, porque una vez agotado el termino final para justificar la **debida inversión de los dineros entregados,** como ya se vio, se procedió por el área de beneficios a reportar la falta disciplinaria, llevándose a cabo la **citación a descargos por la jefe inmediata, lo que expresamente admite el trabajador, tanto al rendir los referidos descargos, como al responder el interrogatorio que se le formulara en la audiencia de trámite;** una vez entregada la versión por el demandante, **se escuchó la posición de los representantes sindicales, quienes pidieron cerrar el caso y exonerar de sanción al trabajador, pero al no encontrarse por la empleadora justificación se procedió al despido con justa causa,** debidamente comunicado al trabajador por **Lina María Chaverra Sierra,** sin que se desvirtúe la falta de competencia para ello, **haciendo este uso del recurso de apelación,** exponiendo las falencias que consideró le favorecían, vicios de forma y naturaleza de la falta, **todas analizadas por el empleado autorizado para ello,** en comunicación del 04 de julio de 2019, manteniéndose la determinación de fenecer el vínculo, **reclamándose** solo en la etapa de alegaciones y al sustentar la alzada copia del acta de revisión de los documentos probatorios, que no esta 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.**

En tales condiciones, debidamente demostrada la falta cometida y la observancia del procedimiento disciplinario previo a la finalización del vínculo contractual,

#### 28. Procedimientos disciplinarios

Cuando LA EMPRESA considere que un trabajador ha cometido una falta por la cual debe ser sancionado, y ésta ha sido conocida por LA EMPRESA, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Citación: 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.

2. Descargos: En la diligencia de descargos, el trabajador contará con el acompañamiento de 2 miembros de la organización sindical SINTRAEMSDES, el jefe inmediato y un miembro de Recursos Humanos.
3. Decisión: Con posterioridad a los descargos, las partes dos miembros de la empresa y los dos miembros del sindicato, tendrán voz y voto para llegar a una de las siguientes decisiones:
  - A. No aplicar ninguna sanción
  - B. Aplicar una sanción
  - C. Despedir

Si las partes no se ponen de acuerdo en ninguna de las tres opciones arriba relacionadas, decidirá el superior del jefe inmediato dentro de los siguientes 3 días hábiles y enviará copia de la decisión al sindicato SINTRAEMSDES por escrito y al Dpto. de Recursos Humanos.

4. Apelación: El trabajador o el sindicato podrá apelar la decisión dentro de los tres días hábiles siguientes contados a partir de la notificación de la decisión ante la Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quien contará con 5 días hábiles para ratificar o modificar la decisión. Esta decisión será definitiva.

Atendidos para el caso los principios de legalidad, tipicidad, inmediatez y proporcionalidad, no queda otro camino que la **confirmación de la decisión de primer grado**, en cuanto declaró configuradas las excepciones propuestas por la pasiva y absolvió de las pretensiones incoadas.

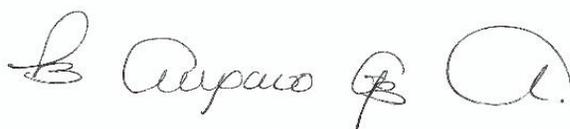
En relación con la **condena en costas** a Colpensiones, al no ser directamente convocada sino vinculada por el Juzgado, procedente resulta la exoneración al demandante de esta. Se **revoca este punto**,

y ante la prosperidad parcial del recurso, no se imponen en esta instancia.

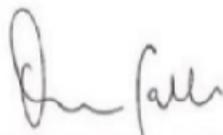
En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **revoca** la sentencia proferida por el Juzgado **07** Laboral del Circuito, dentro del proceso laboral ordinario promovido por **Gustavo Adolfo Diaz Flórez**, contra la sociedad **Huawei Technologies Managed Service Colombia S.A.S.**, al que fue oficiosamente convocada **Colpensiones**, para absolver al demandante de la condena en costas impuesta a favor de esta última entidad. **En lo demás confirma.** En esta instancia no hay condena en costas.

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijará por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Auto AL2550-2021.

**Los magistrados** (firmas escaneadas)



**LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**



**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**

Firma Digitalizada Para Actos  
Judiciales



**MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**