

**TEMA: DESPIDO POR FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTO** – Para la Sala, no puede señalarse de manera exacta que al empleador le esté vedado despedir a un trabajador que esté incurso en una conducta que califique como grave, por el hecho de no tratarse de una reincidencia, pues esta postura llevaría al absurdo de considerar que previo a despedir a un trabajador este puede incurrir cinco veces en conductas de suma gravedad. Por ello, no se halla viable la idea propuesta, orientada a advertir que el empleador tenía que seguir el procedimiento dispuesto en el artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo, previo al despido. /

**HECHOS:** El señor (AMHO), solicita se declare que fue despedido de manera ilegal, (por violación al contrato de trabajo y a la Convención Colectiva) e injusto (por inexistencia de justa causa); como consecuencia, solicita se condene a la CORPORACION CLUB CAMPESTRE a: reintegrarlo, a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y que se declare que no ha existido solución de continuidad en el curso de la relación laboral, para todos los efectos de antigüedad; de forma subsidiaria, que en caso de no acogerse la pretensión principal, se condene a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo, incluyendo la indexación. La Juez Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, absolvió al Club Campestre de las pretensiones. La Sala debe establecer, si, se materializó un despido ajustado a derecho tanto en lo atinente a la validez formal y al acatamiento de los procedimientos establecidos, como a la justeza material de esa determinación, a efectos de verificar si hay lugar al reintegro del trabajador, o al pago de la indemnización por despido.

**TESIS:** Ocurrió que el trabajador, quien desempeñaba el cargo de Portero en el Club al cual ingresó por contrato de trabajo a término indefinido desde el 26 de noviembre de 2001, fue citado a diligencia de descargos a realizarse el día 07 de julio de 2022, endilgándole la siguiente falta: “Aclarar las razones por las cuales se evidencia retiro de cesantías para remodelación de vivienda, sin que hayan sido autorizadas por el Club, y que según informe y soporte enviado por el Fondo de Cesantías Protección se realizó el día 17 de febrero.” (...) luego de los pertinentes descargos y la investigación que adelantó la entidad, que incluyó una prueba de polígrafo voluntariamente aceptada por el trabajador, la empleadora tomó la decisión de despedirlo. (...) Como quiera que la empresa cimienta su decisión, expresamente, en lo normado en el artículo 75 numera 29 de Reglamento Interno de Trabajo, vale indicar que éste es un documento que el legislador le permitió al empleador crear para la implementación de normas internas que rijan las relaciones laborales, siempre y cuando no afecten los derechos mínimos de los trabajadores (artículo 104 del Estatuto Laboral). (...) por su relevancia, el empleador debe incluir en él los aspectos que prevé el artículo 108 del Estatuto Laboral, entre los que se encuentra en el numeral 16 la escala de faltas y procedimientos para su comprobación, y escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, entre otros. (...) Según se hizo contar líneas arriba, la empleadora imputó al trabajador como causal del despido, el hecho de presentar un documento falso para obtener la entrega parcial de sus cesantías, ante la AFP PROTECCIÓN S.A., actuación que aquella calificó de grave y suficiente para fincar en ello la extinción del vínculo laboral. (...) De la falsedad objetiva de esta carta no hay duda, pues así lo admitió el demandante y lo ratificó su apoderado judicial, aunque éste matiza la conducta señalando que no causó detrimento alguno al empleador, además de que la falta no reviste la gravedad suficiente. (...) La Sala se aparta de lo discurrido por el apoderado del accionante, entre otras razones porque detrás de la aparente inocuidad de la conducta, el hecho de obtener el retiro parcial de sus cesantías por canales no institucionales es un fraude grave, así no haya participado directamente en la falsificación del documento. (...) en punto a la tesis del recurrente en cuanto a un eventual desconocimiento del derecho a la igualdad, porque otros trabajadores incurrieron en la misma falta o aun más graves y solo habrían sido sancionados con la suspensión de sus contratos, tiene la Sala

para decir que no es esta una razón válida para deducir que la falta no ameritaba el despido, además de que se desconocen las circunstancias de lo que sucedió con otros compañeros del demandante en la medida en que en este proceso no se está juzgando su situación. (...) Ahora, de cara a la necesidad de seguir un procedimiento disciplinario, frente al cual el recurrente indica que así se infiere de la escala de faltas estipulada en el mismo reglamento y en la Convención Colectiva de Trabajo. Al respecto ha de recordarse que, por regla general, el despido no es una prototípica sanción disciplinaria, y en ese sentido, es pacífico advertir que en el Reglamento Interno de Trabajo y en la convención colectiva de trabajo, no se estipuló un procedimiento de obligatorio acatamiento previo a despedir a un trabajador, pues la formalidad estipulada para imponer sanciones, lo es, para aquellas que comportan conductas disciplinariamente inadecuadas, y no frente a aquellas situaciones que encajan en causales legales y reglamentarias para el despido. (...) No obstante, pervive el reparo que hace el demandante a la ausencia de aplicación de la escala establecida en el artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo. (...) si en gracia de discusión pudiera decirse que de la conducta procesal de las partes se lee que ambas están de acuerdo en que esa normativa era aplicable al caso del trabajador aquí demandante, lo cierto es que de la observación del artículo 30 en comento, se evidencia que las partes concuerdan en advertir que cuando el Club considere que debe aplicar una sanción disciplinaria consistente en la suspensión, aquella se regirá por una tabla o escala en la que, tras la ocurrencia cinco conductas sancionables, podría proceder el despido. (...) Además, no puede señalarse de manera exacta que al empleador le esté vedado despedir a un trabajador que esté incurso en una conducta que califique como grave, por el hecho de no tratarse de una reincidencia, pues esta postura llevaría al absurdo de considerar que previo a despedir a un trabajador este puede incurrir cinco veces en conductas de suma gravedad. (...) Por ello, esta Sala de Decisión no halla viable la idea propuesta por el apoderado recurrente orientada a advertir que el empleador tenía que seguir el procedimiento dispuesto en el artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo, previo al despido. (...) Frente a la cuestión de la inexistencia de afectación a bienes jurídicos del empleador con la conducta del trabajador, es importante señalar que 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 efectuaran 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 empleados. Sumado a que, en este caso se cometió un acto de falsificación de un documento aparentando ser suscrito por la jefa de recursos humanos del Club, cuestión que no sólo implicó un uso inadecuado de recursos, sino una actuación delictuosa y eventualmente inmoral. (...) el numeral 1º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, “El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. (...)

MP: JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 18/12/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, 18 de diciembre de 2025
<b>Proceso</b>	Proceso ordinario laboral
<b>Radicado</b>	05001310501820220039501
<b>Demandante</b>	ARLEY MAURICIO HENAO OROZCO
<b>Demandada</b>	CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE
<b>Providencia</b>	Sentencia N°257
<b>Tema</b>	Despido por falsificación de documento de la empresa para reclamar pago parcia de la cesantía. Se declara justa causa
<b>Decisión</b>	Confirma sentencia
<b>Sustanciador</b>	JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial del demandante ARLEY MAURICIO HENAO OROZCO en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín, el día 23 de septiembre de 2024.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de

2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

## **P R E T E N S I O N E S**

El señor ARLEY MAURICIO HENAO OROZCO, a través de apoderado judicial, solicita se DECLARE que fue despedido de manera ilegal (por violación al contrato de trabajo y a la Convención Colectiva) e injusto (por inexistencia de justa causa). Como consecuencia de lo anterior, solicita se CONDENE a la CORPORACION CLUB CAMPESTRE a:

- Reintegrarlo al cargo que ocupaba o a uno de igual o superior categoría.
- Reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el efectivo reintegro, a título de indemnización resarcitoria de perjuicios.
- Declarar que no ha existido solución de continuidad en el curso de la relación laboral, para todos los efectos de antigüedad.

O de forma subsidiaria, que, en caso de no acogerse la pretensión principal, se condene a la demandada a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo, incluyendo la indexación y las costas del proceso.

## **LOS HECHOS**

Afirma como fundamentos de sus pretensiones que estuvo vinculado a la Corporación Club Campestre mediante contrato de trabajo a término indefinido desde el 26 de noviembre de 2001, desempeñándose en el cargo de Portero, con un salario promedio mensual de \$1,881,358. Que la relación laboral fue terminada de manera unilateral por la demandada el día 21 de julio de 2022, acto que el demandante califica como ilegal e injusto por ausencia de justa causa. Aduce que era socio del sindicato SINTHOL, Subdirectiva Medellín, y que el 12 de diciembre de 2013 la demandada y las organizaciones sindicales suscribieron una "Acta Extra convencional" que consagró una cláusula de estabilidad para un grupo de trabajadores, incluyéndolo a él.

Que el 28 de febrero de 2014 esta cláusula fue incorporada expresamente al contrato de trabajo mediante un "Otrosí". Este acuerdo establece que, si el empleador a pesar de supuesta justa causa, y el Juez Laboral determina mediante sentencia ejecutoriada que la justa causa no existió podrá ordenar el reintegro del trabajador con el pago de salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social, o en su defecto, ordenar el pago de la indemnización por despido si el reintegro no fuera aconsejable.

Además, aduce que la Convención Colectiva de Trabajo vigente establece una escala progresiva de sanciones, disponiendo que el despido es la máxima sanción y solo aplica por la sexta falta cometida por el trabajador, y además, prevé la prescripción de las faltas cada diez (10) meses. Sostiene que el demandante no había incurrido en el número de faltas requerido para el despido (seis), ni había cometido falta alguna en los últimos años, por lo que el

despido constituye una violación a la estabilidad pactada contractual y convencionalmente.

### **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

La demandada sostuvo que la terminación del contrato el 21 de julio de 2022 se debió a una justa causa. El hecho central imputado es que el demandante retiró una parte de sus cesantías del Fondo Protección S.A. sin la autorización previa y obligatoria de la empresa, y para lograrlo, falsificó o autorizó la falsificación de un documento con apariencia de ser una carta de la Corporación. Esta conducta configura una falta grave contemplada en:

- El Reglamento Interno de Trabajo (RIT), específicamente la falta de *"Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad"*.
- El Código Sustantivo del Trabajo (CST), como un *"acto inmoral o delictuoso"* (Art. 62, Lit. A, Núm. 5), argumentando que la falsedad en el documento configura el tipo penal de falsedad en documento privado.

Refuta la tesis del demandante sobre la violación a la estabilidad convencional, pues, existe una diferencia fundamental entre el régimen de sanciones disciplinarias donde se aplica la escala progresiva de faltas, como la de las *"seis faltas"* y la figura legal de terminación del contrato por justa causa. En este sentido, la demandada aduce que la falta cometida consistente en la falsificación de documentos es de tal gravedad que constituye una justa causa de despido de manera *inmediata*.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En audiencia del 23 de septiembre de 2024, la Juez Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín ABSOLVIÓ al CLUB CAMPESTRE de las pretensiones del demandante, a quien CONDENÓ en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$650.000 a favor de la demandada.

La *a quo* tuvo como argumento central para su decisión que en la convención colectiva de trabajo no se pactó una reglamentación específica que debiera surtirse previo a decidir el fenecimiento del contrato de trabajo. Y atendiendo que el despido no es una sanción, sólo debía asegurarse, previo a esto el derecho de defensa del trabajador.

En esa lógica, encontró la juez unipersonal que al trabajador se le garantizó el derecho de defensa y que el señor Henao terminó por reconocer haber incurrido en la conducta ligada a falsificar la certificación que hubiere debido emitir la demandada a efectos de que el trabajador pudiera solicitar el retiro parcial de cesantías. Por esto, estimó que la conducta del trabajador sí constituyó la justa causa para que se terminara el contrato, y, por tanto, no halló procedentes las pretensiones propuestas.

## **DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Para el apoderado judicial de la parte actora la decisión de la *a quo* fue tomada desconociendo la postura jurisprudencial según la cual no hay lugar a evaluar la gravedad de la falta calificada por el empleador por parte del juez del trabajo, se ha modulado y

morigerado, por lo que la juez unipersonal estaba llamada a verificar la magnitud de la falta que le fue endilgada al trabajador, para constatar si esta constituía o no una causa de despido.

Agrega el apoderado judicial que si esta falta se hubiese calificado en debida forma, se habría podido verificar que el trabajador no tuvo intenciones defraudatorias en su conducta, ni afectó con sus actos los derechos y los recurso del empleador; que la sanción no fue proporcional al no evaluar que el demandante había tenido un recorrido de 20 años de labores que habían estado exentos de conductas sancionadas, que se impusieron sanciones distintas a otros trabajadores que incurrieron en la misma conducta con lo cual se viola el derecho constitucional a la igualdad; y que en el Reglamento Interno de Trabajo y la convención colectiva de trabajo de la que el trabajador es beneficiario, califican al despido como una sanción, por lo que, para aplicarlo debería agotarse el procedimiento convencional estipulado. Finalmente, en suma destaca tres aspectos del recurso: 1) que el despido del trabajador en este caso no revista la gravedad suficiente para tal determinación; 2) que la empresa no midió con el mismo rasero a otros trabajadores que incurrieron en la misma falta, o aún más grave, a quienes solo se les impuso una sanción disciplinaria de suspensión del contrato de trabajo; y 3) que en el evento de considerarse que hubo una justa causa para despedir, la empresa tenía la obligación de seguir el procedimiento del artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo, lo que no se cumplió, por lo cual es ilegal el despido.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**



En sus alegaciones, la CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE solicita a este Tribunal que confirme la sentencia absolutoria de primera instancia, argumentando que la terminación del contrato de trabajo del señor Arley Mauricio Henao Orozco fue legal y con justa causa al haber incurrido en una falta grave consistente en el retiro fraudulento de sus cesantías mediante la presentación de una carta de autorización falsa que utilizaba los logos y firmas suplantadas de la Corporación.

Dicha conducta configura las justas causas de despido de engaño al empleador con certificados falsos para obtener un provecho indebido (CST Art. 62, Lit. A, Núm. 1) y la violación de la obligación de guardar rigurosamente la moral (CST Art. 62, Lit. A, Núm. 5), pues el demandante confesó que el retiro se hizo por "necesidad de plata", lo cual no es un fin legal para el retiro de cesantías y constituye un provecho indebido. Por lo tanto, la demandada concluye que la falta grave fue debidamente probada, desvirtuando cualquier pretensión de reintegro.

Por su parte, vencido el término de traslado, la parte recurrente no presentó los alegatos de conclusión.

## **C O N S I D E R A C I O N E S**

La pretensión principal de reintegro al que aspira el Sr. HENAO OROZCO, está soportada en el acta de acuerdo extra convencional suscrita entre la Corporación Club Campestre y las organizaciones sindicales SINTHOL y SINTRACAMPESTRE en la que se acordó que el Club no puede despedir sin justa causa, pero si al despedir argumenta justa causa y el trabajador acude

ante el juez del trabajo, y si este, mediante sentencia ejecutoriada, determina que no existió justa causa, podrá ordenar su reintegro en el cargo con el pago de las prestaciones legales y los aportes a la seguridad social, u ordenar el pago de la indemnización por despido injusto si el reintegro fuere desaconsejable. Lo anterior en beneficios de algunos trabajadores, entre quienes se halla el demandante.<sup>1</sup> Así:

**LA CORPORACION CLUB CAMPESTRE se compromete a no despedir sin justa causa a las personas que se relacionan más adelante. En el evento en que el club termine el contrato de trabajo argumentando justa causa y, por su parte el trabajador despedido considere que no existió la justa causa de despido aducida por el Club, podrá demandar ante la justicia ordinaria laboral y, si mediante sentencia ejecutoriada se determina que no existió la justa causa, podrá ordenar el reintegro del trabajador con el pago de los salarios y prestaciones sociales, así como el pago al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud, como si no hubiese existido solución de continuidad en la relación laboral, u ordenar el pago de la indemnización por despido si encuentra que el reintegro no es aconsejable.**

(Relacionarias)

**Aguirre Berrio Dario Antonio, Alvarez Arboleda Jorge Enrique, Alvarez Soto Sandra Maria, Atehortua Giraldo Jhon Fredy, Avendaño Restrepo Jairo Alberto, Ayala Cardona Arles Arcesio, Bedoya Juan De Dios, Cardona Bernal Leonardo, Castañeda Bermudez Albeiro, Castañeda Tirado Gildardo A, Castaño Luz Mila, Chanci Suarez Jorge Ivan, Correa Muñoz Rigoberto, Correa Velasquez Wilmar, Delgado Ana Maria, Echeverri Echeverri Luis Fernando, Estrada Cesar Leandro, Estrada Jimenez Henry, Florez Ramirez Arley De Jesús, Gallego Rendon Jose Abelardo, Garcia Garcia Alfonso, Giraldo Gaviria Marco Nel, Gonzalez Mejia Jhon Jairo, Gonzalez Tavera Ramiro, Henao Orozco Arley Mauricio, Jaramillo Jaramillo Luz Helena, Lopera Lopera Álvaro De Jesús, Lopera Restrepo Carlos Mario, Montoya Garro Jesús Octavio, Mora Espinosa John Jairo, Muñoz Cifuentes Jose Ignacio, Muñoz Rodríguez Victor Hugo, Ortiz Henao Juan Carlos, Osorio Gomez Carlos Alberto, Ospina Vargas Nelson De Jesús, Ospina Zuluaga Jose Alberto, Otalvaro Gonzalez Guillermo, Piedrahita Carvajal Eduardo, Quintana Perez Didier Alberto, Ramirez Vásquez Carlos Mario, Restrepo Restrepo Angel De Jesús, Sanchez Arroyave Eduardo, Sanchez Sanchez Omar De Jesús, Serna Echeverri Guillermo Alberto, Serna Echeverry Jose Ivan, Tuberquia Higueta Sixto León, Urrea Ossa Oscar De Jesús, Velasquez Arenas Carlos Humberto, Yepes Zuleta Jose Humberto**

Este acuerdo se complementó con la suscripción de un otrosí que data del 28 de febrero de 2014, en el que la demandada incorporó los dichos de ese pacto, al contrato de trabajo del demandante, como se lee en la página 15 del PDF 02.

De la lectura de esta cláusula, deviene claro que el Club Campestre se comprometió a no usar la potestad legal de despedir sin justa causa al trabajador. Creando una estabilidad

---

<sup>1</sup> página 13 del archivo PDF 02 del expediente digital

laboral propia en favor de algunos trabajadores, entre ellos el señor ARLEY MAURICIO, pues este no podía ser despedido si no incurría en una justa causa para ello.

De manera que el asunto central a dilucidar en el presente caso será establecer si el despido de que fue objeto el actor obedeció o no a una justa causa, pues la empresa así calificó su conducta.

En este orden, debe analizarse si en el caso en cuestión, se materializó un despido ajustado a derecho tanto en lo atinente a la validez formal y al acatamiento de los procedimientos establecidos, como a la justeza material de esa determinación, a efectos de verificar si hay lugar al reintegro del trabajador, o al pago de la indemnización por despido.

Ocurrió que el trabajador, quien desempeñaba el cargo de Portero en el Club al cual ingresó por contrato de trabajo a término indefinido desde el 26 de noviembre de 2001, fue citado a diligencia de descargos a realizarse el día 07 de julio de 2022, endilgándole la siguiente falta: *“Aclarar las razones por las cuales se evidencia retiro de cesantías para remodelación de vivienda, sin que hayan sido autorizadas por el Club, y que según informe y soporte enviado por el Fondo de Cesantías Protección se realizó el día 17 de febrero por valor de \$3.470.000”*

Y, luego de los pertinentes descargos y la investigación que adelantó la entidad, que incluyó una prueba de polígrafo voluntariamente aceptada por el trabajador, la empleadora tomó la decisión de despedirlo invocando lo siguiente:

Finalmente se llega a la conclusión que usted tramitó dicho retiro utilizando mecanismos fraudulentos consistentes en la entrega de cartas o autorizaciones aparentemente realizadas por nosotros, en las cuales es evidente que carecen de veracidad al utilizarse membretes y firmas

Sede Medellín  
Calle 16A sur N° 34-950  
PBX: 325 90 00  
Móvil: 317 656 9581

Sede Llanogrande  
Vereda Cabeceras A.A. 278  
PBX: 537 0272  
FAX: 537 0332

1

[www.clubcampestre.co](http://www.clubcampestre.co)



falsas, lo cual se califica desde el punto de vista penal como una falsedad de documento privado, lo cual será puesto en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación para su respectiva competencia.

Analizando en conjunto toda la información obtenida es evidente que su conducta permite calificarse como una falta grave, realizada en forma dolosa, es decir, con intención para obtener sus cesantías que estaban destinada para otros fines, las que obtuvo sin la participación del Club quien siempre le brindó toda la confianza a usted en su trabajo y como persona. Dicha conducta, además, está contemplada como falta grave en artículo 75 numeral 29 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) el cual reza: "Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación". Por lo anterior, el Club da por terminado su contrato de trabajo con justa causa el día de hoy, por las razones analizadas.

Como bien es verdad, la prueba del despido corresponde al trabajador, pero la justeza la debe acreditar el empleador si pretende exonerarse de las consecuencias indemnizatorias que trae un despido sin justa causa y que en este evento, según lo visto, se traducen en la posibilidad de ordenar el reintegro al cargo, sin solución de continuidad.

Como quiera que la empresa cimienta su decisión, expresamente, en lo normado en el artículo 75 numera 29 de Reglamento Interno de Trabajo, vale indicar que éste es un documento que el legislador le permitió al empleador crear para la implementación de normas internas que rijan las relaciones laborales, siempre y cuando no afecten los derechos mínimos de los trabajadores (artículo 104 del Estatuto Laboral).

Dicho texto hace parte del contrato individual de cada trabajador, y marca la pauta para resolver los conflictos internos que se llegaren a presentar en ejecución de ese vínculo contractual; por su relevancia, el empleador debe incluir en él los aspectos que prevé el artículo 108 del Estatuto Laboral, entre los que se encuentra en el numeral 16 la escala de faltas y procedimientos para su comprobación, y escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas, entre otros.

Así, dentro del Reglamento Interno de Trabajo ha de estipularse la gravedad de las faltas cometidas por el trabajador, misma que deviene, por lo general, de la naturaleza intrínseca del hecho, o de su reiteración, que como bien se mencionó, al empleador le está permitido definirlas en el reglamento interno para efectos de despedir con justicia al servidor que en ellas incurre, circunstancia que, por sí sola, no puede tenerse como lesiva de los intereses del asalariado, en tanto se convierte en un elemento que lo obliga a extremar su prudencia en el desempeño del cargo, pues de antemano sabe que su comportamiento, calificado como grave, puede conllevar la finalización del vínculo. Es por ello, que cualquier incumplimiento del contrato por parte del empleado no

es causa de despido, salvo que así se haya dispuesto en el reglamento interno.

En ese orden, el operador judicial debe apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento conforme en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se halla prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no sólo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la

entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.

Retomando. Según se hizo contar líneas arriba, la empleadora imputó al trabajador como causal del despido, el hecho de presentar un documento falso para obtener la entrega parcial de sus cesantías, ante la AFP PROTECCIÓN S.A., actuación que aquella calificó de grave y suficiente para fincar en ello la extinción del vínculo laboral. El documento en cuestión fue el siguiente:



Medellin, 17 de febrero del 2022

Señores  
**PROTECCIÓN**  
**FONDO DE PENSIONES Y CESANTÍAS**

Según lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 1429 de 2010 (que modifico el Art 256 de Código Sustantivo del Trabajo) a la aclaración contenida en la Carta Circular 011 del 7 de febrero de 2011 del Ministerio de la Protección Social.

**CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE** Con **NIT.890981947-7** Autoriza el retiro parcial de cesantías consignadas a la cuenta del trabajador(a) señalado más adelante, en las siguientes condiciones:

Nombres del trabajador (a):	Arley Mauricio Henao Orozco
Número de identificación:	71.745.346
Valor Retiro:	3.479.000
Concepto del Retiro:	Remodelación de vivienda

La empresa se compromete a vigilar la inversión de las cesantías de acuerdo con lo estipulado, señalando que el trabajador va a utilizarlas para el fin solicitado y conforme a las condiciones previstas por la ley.

Cordialmente,

  
**NATALIA CHAVEZ ARTEAGA**  
**JEFE DE RECURSOS HUMANOS**

De la falsedad objetiva de esta carta no hay duda, pues así lo admitió el demandante y lo ratificó su apoderado judicial, aunque éste matiza la conducta señalando que no causó detrimento alguno al empleador, además de que la falta no reviste la gravedad suficiente.

Para la Sala, no obstante, el hecho en sí es ciertamente grave, y se tipifica en lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo que lo contempla como tal, según el artículo 75 numeral 29:

Artículo 75. – Se consideran faltas graves las siguientes:

(...)

29. Presentar comprobantes o documentos falsos, enmendados o adulterados o no ceñidos a la estricta verdad para cualquier efecto durante su relación laboral.

Adicionalmente, en el artículo 79 del reglamento, se evidencia sobre la terminación del contrato, lo siguiente:

Artículo 79. – Son justa causa de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono:

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

La Sala se aparta de lo discurrido por el apoderado del accionante, entre otras razones porque detrás de la aparente inocuidad de la conducta, el hecho de obtener el retiro parcial de sus cesantías por canales no institucionales, es un fraude grave,



así no haya participado directamente en la falsificación del documento.

2- De otro lado, en punto a la tesis del recurrente en cuanto a un eventual desconocimiento del derecho a la igualdad, porque otros trabajadores incurrieron en la misma falta o aun más graves y solo habrían sido sancionados con la suspensión de sus contratos, tiene la Sala para decir que no es esta una razón válida para deducir que la falta no ameritaba el despido, además de que se desconocen las circunstancias de lo que sucedió con otros compañeros del demandante en la medida en que en este proceso no se está juzgando su situación.

En sentencia de vieja data, la Corte Suprema de Justicia tocó el punto cuando indicó que la terminación del contrato de trabajo por justa causa es facultativo del empleador, apuntando que,

“... el patrono puede o no hacer uso de él, de acuerdo con sus intereses o los de la empresa. De manera que si se abstiene de aplicarlo, no incurre en violación de la ley, **y si lo ejerce frente a determinados trabajadores y no lo hace respecto de otros que han incurrido en los mismos hechos, tampoco lo infringe, y por lo tanto no realiza una discriminación que afecte el principio de igualdad de los trabajadores. Es contrario a la lógica que si un trabajador incumple sus obligaciones laborales el patrono esté facultado para terminar el contrato de trabajo con justa causa, pero si el incumplimiento de sus obligaciones se hizo conjuntamente con otros trabajadores, la facultad que tiene el patrono para despedirlo no pueda ser ejercida individualmente sino en forma colectiva, pues de lo contrario se produciría una discriminación. La falta del trabajador no se borra por la circunstancia de que no se sancione a quienes junto con él la cometieron**” (CSJ, Cas. Laboral, Sent. Sep. 3/82).

3- Ahora, de cara a la necesidad de seguir un procedimiento disciplinario, frente al cual el recurrente indica que así se infiere de la escala de faltas estipulada en el mismo reglamento y en la Convención Colectiva de Trabajo, se tiene que en las páginas 23 a 50 del archivo PDF 02 reposa el acuerdo convencional para la vigencia 2016 a 2017, en la que se establece que cuando la Corporación considere que debe aplicar una sanción disciplinaria consistente en suspensión en el trabajo, se regirá de acuerdo a la siguiente tabla:

Por primera vez: Llamado de atención por escrito o verbal.

Por segunda vez: Suspensión en el trabajo hasta por dos días.

Por tercera vez: Suspensión en el trabajo hasta por tres días.

Por cuarta vez: Suspensión en el trabajo hasta por cuatro días.

Por quinta vez: Suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

Por sexta vez: Despido con justa causa.

Al respecto ha de recordarse que, por regla general, el despido no es una prototípica sanción disciplinaria, y en ese sentido, es pacífico advertir que en el Reglamento Interno de Trabajo y en la convención colectiva de trabajo, no se estipuló un procedimiento de obligatorio acatamiento previo a despedir a un trabajador, pues la formalidad estipulada para imponer sanciones, lo es, para aquellas que comportan conductas disciplinariamente inadecuadas, y no frente a aquellas situaciones que encajan en causales legales y reglamentarias para el despido.

Entonces, resulta claro que previo a despedir al trabajador, sólo debía escuchársele, como manda la jurisprudencia constitucional y especializada, a efectos de garantizar el derecho de defensa. No obstante, pervive el reparo que hace el

demandante a la ausencia de aplicación de la escala establecida en el artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo, frente a lo que deben señalarse varios puntos.

Lo primero sea advertir que dentro del plenario las partes aceptaron que el trabajador hacía parte de la organización sindical y la existencia de convenciones colectivas que regulan las relaciones laborales entre el empleador y los trabajadores afiliados al sindicato, no obstante, no se sentó alguna claridad sobre la vigencia de la convención de los años 2016 a 2017 para la data de ocurrencia de la actuación que llevó al despido del trabajador. Por lo que, inicialmente tendría que advertirse que carece de prueba la vigencia del artículo 30 de ese compendio normativo para el año 2022.

No obstante, si en gracia de discusión pudiera decirse que de la conducta procesal de las partes se lee que ambas están de acuerdo en que esa normativa era aplicable al caso del trabajador aquí demandante, lo cierto es que de la observación del artículo 30 en comento, se evidencia que las partes concuerdan en advertir que cuando el Club considere que debe aplicar una sanción disciplinaria consistente en la suspensión, aquella se regirá por una tabla o escala en la que, tras la ocurrencia cinco conductas sancionables, podría proceder el despido.

No obstante, de la teleología de esta norma, salta a la vista que esa escala busca consagrar el despido como *ultima ratio* ante las causales que se materializan después de que el trabajador es reincidente en una conducta que el empleador interpreta como

inadecuada y que implica el incumplimiento del contrato de forma leve, estando orientada tanto en ese sentido, que se indica que esta escala de sanciones inicia con un simple llamado de atención, cuestión que resulta lógica sólo para aquellas conductas que no se consideran como graves, y que sólo tienen esa magnitud tras la reincidencia.

Además, no puede señalarse de manera exacta que al empleador le esté vedado despedir a un trabajador que esté incurso en una conducta que califique como grave, por el hecho de no tratarse de una reincidencia, pues esta postura llevaría al absurdo de considerar que previo a despedir a un trabajador este puede incurrir cinco veces en conductas de suma gravedad.

Por ello, esta Sala de Decisión no halla viable la idea propuesta por el apoderado recurrente orientada a advertir que el empleador tenía que seguir el procedimiento dispuesto en el artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo, previo al despido.

Ahora, para abundar en razones, tenemos que el 6 de julio de 2022 el empleador citó a descargos al trabajador aquí demandante para que se presentara el día 7 de julio de 2022 a las 10 AM ante el área de gestión humana para explicar lo ocurrido en torno al hecho del retiro de la cesantía por valor de \$3.749.000 llevado a cabo el 17 de febrero de 2022 y que se hiciera con certificaciones no emitidas por el Club. Citación que puede observarse en la página 50 del archivo PDF 05 del expediente digital.

En la diligencia de descargos de la cual quedó consignada acta en el archivo PDF 05 página 51 y siguientes, se le indagó sobre las circunstancias en las que realizó el retiro de cesantías en el mes de febrero de 2022, reconociendo el trabajador que no había sido autorizado por el Club para realizar retiros de cesantías en razón al concepto de reforma o mejoras a la vivienda, no obstante, explicó que un amigo del barrio le dijo que se comunicara con Protección S.A. que por medio de llamada telefónica estaban autorizando la entrega de las cesantías.

Adujo que él nunca tuvo una carta de autorización de retiro de cesantías, que nunca vio algún documento de esa naturaleza. Que retiró sus cesantías por necesidad de dinero y que en ese trámite recibió información de parte de unos amigos del barrio, y aceptó ser sometido a una prueba de polígrafo para la verificar la veracidad de sus dichos.

Para el 12 de julio de 2022 el empleador citó al trabajador a una prueba de polígrafo que se llevaría a cabo el día 14 de julio a las 4:00 PM. Así, después de la página 55 del archivo PDF 05 reposa el informe del examen en el que el trabajador dijo que escuchó de parte de unos conocidos de su barrio y de algunos compañeros del Club que habían tramitado en una línea telefónica el retiro parcial de sus cesantías y que él consideró que se trataba de un mecanismo legal.

Explicó que antes había realizado en varias oportunidades el trámite de retiro de cesantías para vivienda y educación y que lo hacía por medio de la empresa. Y que esos conocidos advirtieron que el retiro de cesantías por necesidad de obtener recursos

estaba amparado en el decreto 488 de 2020, sobre la pandemia, pero que nunca investigó al respecto de la vigencia de esa norma. En esa lógica expresó que consideró que estaba llevando a cabo un trámite amparando en la ley, y que por eso no consultó con la empresa los detalles y viabilidad de esa gestión.

Aduce que sus amigos del barrio que le comunicaron de esa posibilidad, le dieron el contacto telefónico de la persona que gestionaría el retiro, quien le pidió que informara varios datos personales como su nombre, número de cédula y el nombre de la empresa para la que laboraba. Señaló que no tuvo contacto con esta persona ni por llamadas telefónicas ni mucho menos en persona, pero que recuerda que se llama Johana.

Aseguró que nunca falsificó el documento y que inicialmente no creyó que tuviera que pagar nada, pues estaba convencido de que se trataba de un trámite directamente con el Fondo, no obstante, enunció que comenzó a ser amenazado y tuvo que pagarles \$180.000. Que mintió en los descargos rendidos ante la empresa porque temía tener un problema peor, y que realizó el trámite de esa forma porque tenía muchas deudas y le pareció más sencillo realizar el trámite de esa forma.

El resultado de esa prueba de polígrafo estuvo orientado a advertir que en las preguntas de mayor relevancia el trabajador tuvo reacciones indicativas de engaño y, por tanto, que existía una tendencia en sus dichos a mentir. Adicionalmente, el trabajador de su puño y letra indicó lo siguiente:

Medellin, 14 Julio 2022

Señores club Campestre:

Yo, Arley Mauricio Henao Orozco, con cc 71745346 de Medellin, omito informar en los descargos que si pague dinero por el retiro de mis cesantias el 17 de Enero 2022, sin autorización del club, fueron 180.000 y lo hice por que me amenazaron y senti temor por mi vida.

Agradezco por la Atención prestada.

Atte Mauricio Henao O.  
71745346 Med.



Informe que puede observarse hasta la página 68 del archivo PDF 05.

Ahora, en la práctica de la prueba llevada a cabo en la audiencia del 6 de agosto de 2024, se escuchó a los señores **Jhon Jairo Mora Espinoza** y **Juan Carlos Ortiz**, aún empleados del Club Campestre, quienes explicaron que conocen al demandante hace más de 20 años como vigilante del Club. Que recuerdan que el compañero Henao Orozco fue despedido en julio de 2022, que tuvieron conocimiento de que rindió descargos y aducen que conocieron que la causal de despido estuvo ligada a que el demandante, como algunos otros trabajadores, solicitó el retiro de sus cesantías a través de unos tramitadores que actuaron de forma fraudulenta. Que desde su perspectiva hubo un trato inequitativo frente a trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención y aquellos que no lo eran, pues estos últimos no

fueron despedidos a pesar de estar incursos en la misma conducta e incluso haber inducido a los otros trabajadores en ella.

Frente a la cuestión de la inexistencia de afectación a bienes jurídicos del empleador con la conducta del trabajador, es importante señalar que 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 empleados. Sumado a que, en este caso se cometió un acto de falsificación de un documento aparentando ser suscrito por la jefa de recursos humanos del Club, cuestión que no sólo implicó un uso inadecuado de recursos, sino una actuación delictuosa y eventualmente inmoral.

Lo anterior además de que el numeral 1º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, establece como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, *“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 necesidad 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 gestión subrepticia del trabajador se realizó un retiro parcial de cesantías sin que el empleador lo autorizara y haciendo uso de un documento falso.

Frente a la proporcionalidad, fundamentada en la larga trayectoria del trabajador, más de 20 años de labores, debe advertirse que se hacen aún más 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.

En suma. 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 absolvió de las pretensiones incoadas, tanto en lo atinente a las pretensiones tendientes al reintegro como a aquella ligada a la indemnización por despido injustificado.

Se condena en costas en segunda instancia a ARLEY MAURICIO HENAO OROZCO, fijando la suma de \$711.750 a cargo de la parte recurrente y en favor de la demandada.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Medellín el 23 de septiembre de 2024.

Costas como se expresó en la parte motiva de esta providencia.

Notifiquese por EDICTO.

Firmado Por:

**John Jairo Acosta Perez**  
Magistrado  
Sala 002 Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Francisco Arango Torres**  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6d249d32b1145151f297f0e16d5eed8f99b97665471b4f12fbe560766915fc04**

Documento generado en 18/12/2025 03:42:24 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**