

Despido por uso indebido de cesantías: claves de la Sentencia SL245-2026 sobre inmediatez, proporcionalidad y debido proceso

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL245-2026, analizó la legalidad del despido de un trabajador vinculado durante más de tres décadas, en el marco de un proceso disciplinario originado por la falta de legalización de un retiro parcial de cesantías. Esta decisión resulta particularmente relevante porque desarrolla el alcance de la justa causa de terminación del contrato de trabajo, así como la aplicación de los principios de tipicidad, proporcionalidad e inmediatez y el cumplimiento del procedimiento convencional previo al despido.

El caso tuvo origen en la demanda promovida por un trabajador que solicitó la declaratoria de ineficacia de su despido, al considerar que fue ilegal, injusto y violatorio del debido proceso. En consecuencia, pretendía su reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y demás acreencias laborales o, subsidiariamente, el reconocimiento de la indemnización convencional por despido sin justa causa.

En primera instancia, el Juzgado Laboral absolvió a la demandada al encontrar acreditada la existencia de una justa causa de despido. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Superior de Medellín, que concluyó que el trabajador incurrió en una falta grave al no legalizar las cesantías retiradas y que el procedimiento disciplinario se ajustó a las disposiciones legales y convencionales. Posteriormente, al resolver el recurso extraordinario de casación, la Corte Suprema decidió no casar la sentencia y mantuvo incólumes las conclusiones del Tribunal.

Uno de los aspectos centrales del fallo radica en la delimitación de la justa causa de despido frente al uso indebido de las cesantías. La Corte partió de un supuesto no controvertido: el trabajador solicitó un retiro parcial de cesantías para la adquisición de vivienda, pero no acreditó su destinación, pese a múltiples requerimientos del empleador. A partir de ello, reiteró que las cesantías tienen una finalidad legal específica, de modo que su utilización para fines distintos constituye un uso indebido que puede comprometer la responsabilidad del empleador.

En desarrollo de este punto, la Sala destacó que la conducta del trabajador no solo implicó el incumplimiento de obligaciones internas, sino que también se subsumía en distintas fuentes normativas de responsabilidad disciplinaria. En efecto, el Tribunal había fundamentado la justa causa en tres ejes: (i) el incumplimiento grave de las obligaciones previstas en el reglamento interno de trabajo; (ii) la configuración de una falta grave relacionada con el manejo indebido de recursos; y (iii) la eventual existencia de engaño al empleador en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. La Corte resaltó que la censura en casación no logró desvirtuar integralmente estos fundamentos, lo que resultó determinante para mantener la decisión.

En relación con el principio de tipicidad, el fallo reafirma una regla metodológica central en materia disciplinaria laboral: la adecuación típica de la conducta no puede analizarse de manera fragmentada ni limitarse a una sola disposición normativa. Por el contrario, exige un examen integral de todas las fuentes que estructuran el deber incumplido, incluyendo el reglamento interno de trabajo, la normativa legal y las obligaciones contractuales asumidas por el trabajador.

En este sentido, la Corte advierte que la censura en casación incurre en un defecto técnico al dirigir su reproche únicamente contra una de las disposiciones del reglamento interno, relativa al manejo de recursos, sin controvertir los demás fundamentos normativos que sustentaban la decisión del Tribunal. En particular, omite cuestionar que la conducta también fue subsumida como un incumplimiento grave de las obligaciones laborales (artículo 43 del RIT) y como una hipótesis de

engaño al empleador en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De esta manera, la Sala consolida una regla de decisión relevante: el juicio de tipicidad en sede de casación no se satisface con demostrar la inaplicabilidad de una norma específica si subsisten otras disposiciones que, de forma autónoma y suficiente, respaldan la legalidad del despido. Así, al verificarse que la conducta del trabajador podía encuadrarse válidamente en múltiples fuentes normativas, la Corte descarta la alegada vulneración del principio de tipicidad.

Por su parte, en el análisis del principio de inmediatez, la Corte introduce una comprensión material y no meramente cronológica de este estándar. En efecto, precisa que el transcurso del tiempo entre la ocurrencia de la conducta y la activación del proceso disciplinario no genera automáticamente su vulneración, pues debe analizarse a la luz de las circunstancias concretas del caso y de la razonabilidad de la actuación empresarial.

En el asunto examinado, la Sala consideró que el tiempo transcurrido encontraba justificación en la dinámica propia de la obligación incumplida. El trabajador contaba con un plazo inicial para legalizar las cesantías, al cual se sumaron múltiples requerimientos del empleador orientados a obtener la acreditación del uso de los recursos o permitir su regularización. Solo ante la persistencia del incumplimiento y la ausencia de respuesta se activó el procedimiento disciplinario.

Este razonamiento permite a la Corte precisar que la inmediatez no exige una reacción automática o precipitada del empleador, sino una actuación diligente, progresiva y orientada, en primera medida, a verificar los hechos y garantizar el derecho de defensa del trabajador. En esa medida, lejos de evidenciar tolerancia o desinterés sancionatorio, el comportamiento del empleador reflejó prudencia y respeto por el debido proceso, lo que excluye la configuración de una vulneración de este principio.

En cuanto al principio de proporcionalidad, la Sala reafirma que la gravedad de la sanción disciplinaria debe evaluarse no solo a partir del incumplimiento formal de una obligación, sino también en función de sus efectos y del contexto en el que se produce. En este caso, la Corte avala la decisión de despido al considerar que la conducta del trabajador trascendía un simple incumplimiento administrativo.

En efecto, el uso indebido de las cesantías no solo contraviene su destinación legal específica, sino que expone al empleador a consecuencias patrimoniales relevantes, en la medida en que la normativa le impone el deber de verificar la correcta utilización de dichos recursos, so pena de asumir sanciones o pérdidas económicas. Así, la conducta del trabajador compromete directamente intereses jurídicos de especial relevancia para la empresa.

Adicionalmente, la Corte introduce un elemento especialmente relevante en el análisis: la antigüedad del trabajador. Lejos de operar como un atenuante automático, su extensa trayectoria implica un mayor nivel de exigencia en el cumplimiento de los deberes de lealtad, buena fe y observancia de las normas internas. En consecuencia, la sanción de despido resulta proporcional frente a la gravedad objetiva de la falta y al estándar reforzado de conducta exigible en el caso concreto.

Otro eje fundamental del pronunciamiento se relaciona con el control del cumplimiento del procedimiento disciplinario convencional, frente al cual la Corte adopta un enfoque sustancial y no meramente formalista. Si bien la censura alegaba múltiples irregularidades, como la extemporaneidad de la citación, la falta de competencia del funcionario y la omisión de una instancia deliberativa, la Sala concluye que ninguna de ellas logra desvirtuar la validez del trámite adelantado.

En particular, la Corte precisa que las reglas convencionales deben interpretarse de manera razonable y sistemática, atendiendo a la finalidad del procedimiento disciplinario, que no es otra que garantizar el derecho de defensa del trabajador y la participación sindical en la adopción de la decisión.

Así, en relación con el término para citar a descargos, se establece que su cómputo no puede hacerse de manera automática desde el vencimiento del plazo inicial de la obligación, sino desde el momento en que el empleador adquiere certeza sobre la configuración de la falta, lo cual, en este caso, ocurrió tras los reiterados requerimientos incumplidos.

En suma, la Sentencia SL245-2026 reafirma una línea jurisprudencial consistente en torno a la validez del despido disciplinario cuando se acredita un incumplimiento grave de las obligaciones laborales, incluso en escenarios donde confluyen normas legales, reglamentarias y convencionales. De este modo, el fallo trasciende el caso concreto y se proyecta como un referente relevante para la estructuración de procedimientos disciplinarios empresariales.



Por: María Alejandra Rojas Valenzuela
mrojas@scolalegal.com