

DESPIDO JUSTIFICADO POR NO LEGALIZAR CESANTÍAS

Guía para profesionales del derecho

1 Identificación de la Providencia



Sentencia:
SL245-2026



Radicado:
05001-31-05-007-
2022-00239-01



Fecha:
15 de abril de
2026



**Magistrada
Ponente:** Marjorie
Zúñiga Romero

2 Doctrina de la Corte Suprema

La omisión de un trabajador en demostrar la destinación legal del retiro anticipado de cesantías constituye una **falta grave y justa causa de despido**. No es excusa que el trabajador sea el propietario de los recursos, ya que estos tienen una destinación específica protegida por la ley.

3 Contexto Fáctico

- **Perfil:** Trabajador con 37 años de antigüedad (sin antecedentes disciplinarios previos).
- **El Anticipo:** Solicitó \$100.000.000 COP el 15 de septiembre de 2018 para compra de vivienda (derechos hereditarios).
- **La Omisión:** El empleador concedió 90 días para legalizar la inversión. El plazo venció el 15 de diciembre de 2018 sin entrega de soportes.
- **El Desenlace:** Tras múltiples recordatorios ignorados, el trabajador guardó silencio en descargos y fue despedido.



Responsabilidad Estricta del Empleador: Según el Decreto 2076/1967 y el Art. 254 del CST, el empleador *debe verificar la debida utilización de las cesantías. Si no vigila y permite la desviación de los fondos, el empleador recibe la sanción legal de perder las sumas pagadas.

4

Análisis Normativo de la Falta

Conducta del Trabajador	Norma Aplicable	Consecuencia Legal
Desviación del dinero a fines no autorizados	Art. 256 CST	Aprovechamiento indebido de la prestación social.
No presentar soportes reales del negocio	Art. 62 (Num. 1) CST	Engaño al empleador. (Nota: La Corte aclara que 'falso' no exige un tipo penal, basta con que sea un acto simulado o incierto).
Negativa a responder requerimientos	Art. 43 RIT	Insubordinación e incumplimiento grave de reglamentos.

5

Guía de Aplicación Procedimental

- ☐ **Fijar plazo reglamentario:** Establecer un plazo claro desde el desembolso (ej. 90 días) para presentar los soportes del negocio.
- ☐ **Gestión de prórrogas:** Enviar requerimientos formales (correos electrónicos) posteriores al vencimiento para confirmar si el negocio fracasó o requiere cambio de destinación.
- ☐ **Citación por competencia:** Asegurar que la citación a descargos provenga del jefe inmediato, enviada al correo del trabajador.
- ☐ **Garantía Sindical:** Permitir la participación de delegados sindicales en los descargos. Dato jurisprudencial: No se requiere un acta conjunta de acuerdo si hay discrepancia; basta con que tengan voz en la diligencia.

✓ **Manejo de la Inmediatez:** La Corte determinó que el reloj disciplinario (término razonable o convencional de 10 días para citar) no inicia el día que vence el plazo original de legalización. Inicia una vez el empleador agota los requerimientos adicionales y constata el incumplimiento definitivo del trabajador.