República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.° 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL1212-2022
Radicación n.° 85559
Acta 12

Bogotá, D. C., seis (6) de abril de dos mil veintidós (2022).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **CAMILO DONADO BARCELÓ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, el 4 de junio de 2019, en el proceso que instauró en contra de la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS CHEC S.A. E.S.P**.

I. ANTECEDENTES

El recurrente pidió declarar la existencia de un contrato de trabajo que lo unió con la demandada, quien lo despidió sin justa causa y que era beneficiario de la convención colectiva vigente en la empresa. Reclamó su reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de superior categoría, sin solución de continuidad, junto con las costas del proceso (fls. 2 a 13).

Informó que prestó servicios a la accionada desde el 2 de enero de 1996 hasta el 16 de agosto de 2011, cuando fue

despedido. Esgrimió la condición de beneficiario de la convención colectiva vigente entre octubre de 2005 y diciembre de 2012, que consagra la estabilidad laboral por vía del reintegro, en casos de desvinculación injusta e ilegal. Rechazó los motivos del despido, por carecer de sustento fáctico y jurídico, en tanto la empresa consideró irregular que no hubiera realizado las obras de mejoramiento de vivienda con el auxilio de cesantías, sin atender sus explicaciones acerca de la inconveniencia de efectuarlas, en vista de la oportunidad de venta del inmueble.

La CHEC S.A. E.S.P. se opuso a la prosperidad de la demanda y propuso las excepciones de prescripción y cobro de lo no debido. Admitió el vínculo laboral y sus extremos, pero negó la ausencia de justas causas del desahucio, en la medida en que el propio demandante reconoció que incumplió las obligaciones que adquirió cuando tramitó la liquidación parcial de cesantías, porque no realizó las mejoras que justificaron la autorización de retiro del auxilio.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 20 de marzo de 2009, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Manizales absolvió al demandado, con costas a cargo del demandante (fl. 211 Cd).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación del actor, el Tribunal confirmó la sentencia del *a quo*, con costas a cargo del vencido en juicio (fl. 14 Cd Cdno. segunda instancia).

En lo que interesa al recurso extraordinario, centró su labor en verificar si estaban demostrados los motivos señalados por el empleador como justa causa del despido.

Recordó que, según la carta de terminación del contrato, la empresa consideró que el trabajador había incurrido en algunas de las faltas graves consagradas en el artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en particular, en los numerales 3, 4, 21, 29, 51, y 60. Ello, en armonía con el numeral 6, literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Refirió que el conflicto laboral tuvo origen en la solicitud de retiro parcial de cesantías, con destino al mejoramiento de vivienda del trabajador. Enfatizó que, según lo manifestado por el empleador, el demandante no acreditó el uso correcto de los recursos. Corroboró que, en efecto, así lo admitió el actor al rendir descargos ante la empresa (fl. 42 vto), así como al declarar en el proceso que «*solo destinó el dinero de manera parcial, pues le quedaron pendientes otros trabajos que consideró innecesario realizar ante la posible venta del bien inmueble, pero aseguró (...) que desconocía que contaba con un término para hacer los arreglos*».

Conforme lo anterior, concluyó que, por confesión del propio actor, estaba acreditado que los recursos solicitados con cargo al auxilio de cesantías no habían sido empleados para el mejoramiento de la vivienda de su propiedad, como fue informado inicialmente a la empresa.

Descartó que la falta de claridad sobre un término

específico para adelantar las mejoras, en vista de que la norma interna no previó un plazo para ello, constituyera razón válida para exculpar el comportamiento del trabajador. Consideró que en desarrollo de los artículos 254 y 256 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe verificar el uso adecuado del auxilio de cesantías cuando, de manera excepcional, autoriza su pago directo antes de la terminación del contrato para los fines expresamente señalados en la ley, como es el caso del mejoramiento de la vivienda. En ese orden, estimó lógico y razonable la concesión de un plazo prudencial para la ejecución de las obras, con el fin de que el empresario pudiera cumplir su obligación legal de comprobar el uso o destinación de los recursos.

Indicó que, de acuerdo con la diligencia de descargos, la carta de terminación del contrato, el interrogatorio de parte y los testimonios de María Claudia Ocampo Salazar y Carolina Rendón González, la visita de comprobación de obras inicialmente se llevaría a cabo en el mes de enero de 2011, pero fue aplazada por solicitud del propio trabajador, debido a que para ese momento no contaba con los recursos, debido a demoras en el trámite adelantado ante el Fondo Nacional del Ahorro.

Con cargo a las declaraciones mencionadas, destacó que la empresa requirió en varias ocasiones al actor para que informara la fecha de culminación de las obras y que aquel manifestó inicialmente que ello ocurriría en el mes de marzo; luego, informó que no las había realizado y, finalmente, señaló que estaba pensando en vender el inmueble y que por

ello no eran necesarias las mejoras. En ese orden, consideró apenas razonable que el empleador señalara el 30 de abril de 2011 como plazo final para la verificación del uso de los recursos. Asentó que, en ese contexto, la falta de un plazo específico en la ley o los reglamentos no conlleva que *«el trabajador tenga autonomía para ello, pues una vez recibe el dinero correspondiente a las cesantías, debe destinarlo para los fines solicitados a la mayor brevedad posible».*

Descartó que la visita de verificación no fuera procedente en el caso del trabajador, por tratarse de un monto inferior a $10.000.000. Señaló que el numeral 4.1.1.2.25 del manual interno aplicable, previó esa visita por otras causas, como la concurrencia de 3 solicitudes de diferentes trabajadores. De ahí que, concluyó, la práctica de esa diligencia por retiros inferiores a la suma antedicha, no constituía en sí misma una irregularidad.

Indicó que, en cualquier caso, que la norma no previera una visita obligatoria no impedía que el empleador adelantara la verificación de las obras, pues era su deber hacerlo si sospechaba alguna inconsistencia en el uso correcto de los recursos. Con mayor razón, si en el manual atrás mencionado, la empresa se reservó la facultad de adelantar tales visitas a su discreción.

En ese orden, concluyó que el trabajador *«solicitó las cesantías con la finalidad de mejorar su vivienda, pero no las invirtió totalmente en ello»*, por manera que incurrió en las faltas graves endilgadas por el empleador y que fueron

consagradas como tales en el RIT, especialmente, las relacionadas con la entrega de información inexacta para obtener un provecho indebido, así como el incumplimiento de las normas y procedimientos internos.

Agregó que las eventuales oportunidades de venta del inmueble, no eximían al trabajador de la obligación de invertir el auxilio de cesantías con una finalidad específica: la realización de mejoras en su vivienda. Con mayor razón, si de ninguna de las pruebas aportadas afloró la real intención de efectuar la devolución de los recursos, de cara a la imposibilidad de materializar la inversión programada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el actor, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en su lugar, acceda a las pretensiones de la demanda.

Con tal fin formula 4 cargos, por la causal primera de casación, que merecieron réplica. Los 3 últimos serán estudiados conjuntamente, dada su unidad de propósito, senda y argumentación.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de segundo grado «*por infracción*

directa al aplicar indebidamente» los artículos 62, numeral 6, y 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

Tras aludir a diversos pronunciamientos de esta Corte acerca de la manera en que se produce la violación directa de la ley, reproduce apartes de la providencia confutada.

A renglón seguido, sostiene que el Tribunal concluyó que el trabajador *«incurrió en una vulneración grave de todas las obligaciones del trabajador que establece el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, imputó por imprudencia e indebidamente, la violación de obligaciones que no habían sido debatidas en el proceso».*

Asegura que el juez colegiado de instancia también desconoció que, para que se configure la causal a la que alude el numeral 6 del artículo 62 del estatuto laboral, es necesario que la falta que se reprocha hubiere sido calificada previamente como grave en un convenio colectivo de trabajo, el contrato o el reglamento interno de trabajo; o, que se hubiere violado gravemente las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador. Cita jurisprudencia en ese sentido.

Reitera que el Tribunal *«consideró indebida e imprudentemente, que (...) había quebrantado todos los deberes dispuestos en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma grave»*; añade que, *«de forma colateral, consideró que también había faltado gravemente a unas prohibiciones consagradas en el Reglamente Interno de Trabajo sin verificar si estas tenían el calificativo de ser consideradas como tal».*

VII. RÉPLICA

La demandada sostiene que el cargo no puede prosperar, porque plantea que una misma norma fue dejada de aplicar y, a la vez, aplicada indebidamente, lo cual es un despropósito. También, porque deja libre de ataque el verdadero fundamento de la decisión, que es de índole fáctico y consistió en la materialización de una falta grave, derivada de la falta de inversión de la totalidad del auxilio de cesantías para el mejoramiento de la vivienda del trabajador. Asegura que no es cierto que el Tribunal se hubiera referido a la violación de obligaciones que no hubieran sido debatidas en el proceso, pues es claro que en la carta de terminación, la empresa invocó el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que coincide con la llamada a operar por el juez colegiado.

VIII. CONSIDERACIONES

Cumple acotar que, como lo anota la réplica, la censura reprocha impropiamente la infracción directa y la aplicación indebida, conceptos de violación que no pueden concurrir simultáneamente sobre una misma disposición. Sin embargo, de la lectura integral de la acusación, aflora palmario que el impugnante quiso referirse a la violación directa de la ley, por aplicación indebida del artículo 62, literal a, numeral 6, del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo abordará la Sala.

Dada la senda por la cual se orienta el cargo, queda libre de discusión que el trabajador solicitó un anticipo del auxilio

de cesantías para mejoramiento de vivienda, pero no acreditó la ejecución de las obras; también, que fue reticente a la realización de las visitas de verificación y no dio muestras claras y fehacientes de la intención de reintegrar los recursos.

En ese contexto, el Tribunal concluyó que el trabajador incurrió en las faltas graves endilgadas por el empleador y que fueron consagradas bajo esa connotación en el artículo 72 del RIT; especialmente, las relacionadas con la entrega de información inexacta para obtener un provecho indebido, así como el incumplimiento de las normas y procedimientos internos (numerales 3, 4, 21, 29, 51, y 60). Ello, en armonía con el numeral 6, literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

La censura se opone a dicha conclusión, en tanto considera que el Tribunal aplicó en forma indebida la norma antedicha. Explica que el dislate se derivó de considerar, *«indebida e imprudentemente, que el señor Donado había quebrantado todos los deberes dispuestos en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, de forma grave»*; también, de que el trabajador *«había faltado gravemente a unas prohibiciones consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo sin verificar si estas tenían el calificativo de ser consideradas como tal»*.

Conviene precisar que la norma sobre la cual gravita la discusión, consagra como justa causa de despido 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.

Sería del caso ocuparse de verificar si el juez colegiado incurrió en los errores endilgados, si no fuera porque, de entrada, la Sala no percibe coherencia o correspondencia entre la decisión gravada y el sentido de la acusación. La simple lectura del fallo gravado permite entender que, contrario a lo que sostiene el recurrente, el Tribunal no estimó que se tratara de violación grave de las obligaciones consagradas en el artículo 58 del estatuto laboral.

Aflora paladino que, desde el principio, el juez plural apuntó a la configuración de una de las faltas calificadas como graves en el RIT. Este supuesto fue hallado demostrado por el Tribunal y no se encuentra en discusión y es del todo ajeno e independiente del referido por la censura; además, tiene tratamiento distinto. Así lo ha explicado de vieja data la Corte, al referirse a las dos situaciones claramente previstas en la norma bajo estudio:

> [...] La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

> En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta.
> (CSJ SL, 10 mar. 2012, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL1920-2018)

Así las cosas, el Tribunal no pudo incurrir en los errores endilgados. La conclusión de que el despido fue con justa causa, fue producto de hallar demostrados los hechos constitutivos de una falta consagrada como grave en el RIT.

Se impone precisar que tal panorama no cambia de cara a lo que la censura, en un giro argumentativo, sostiene en punto a la falta de verificación de la manera en que la conducta endilgada aparece calificada en la norma interna. Si la Sala obviara que tal planteamiento conlleva una confrontación del escenario fáctico, algo ajeno a la senda seleccionada para el debate, rápidamente advertiría que esa apreciación del recurrente es infundada, como quiera que el artículo del reglamento interno al cual se remitió el Tribunal, es el que señala que las justas causas de terminación del contrato son las señaladas en la ley, el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y *«las que se especifican a continuación, las cuales se califican, para tal efecto como graves»*.

En consecuencia, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa violación indirecta del artículo 62, numeral 6, del Código Sustantivo del Trabajo.

Sostiene que al apreciar en forma equivocada la declaración del demandante, el Tribunal concluyó en forma errada que aquel confesó la violación de las obligaciones relacionadas con la adecuada utilización del auxilio de cesantías.

Trascribe un aparte del interrogatorio y asevera que allí expuso con claridad que *«realizó todas las actividades tendientes a utilizar el dinero entregado para el fin propuesto»*. En ese orden, afirma no entender cómo hizo el Tribunal para graduar su conducta *«pues, en cualquier caso, la violación de las obligaciones no era grave, por lo mucho, era levísima»*. Considera que el artículo 63 del Código Civil es *«aplicable por no haber disposición en la codificación laboral, que regule la culpa»*, y explica en qué consiste la culpa grave, leve y levísima. Insiste en que en su declaración, suministró las explicaciones necesarias para colegir que no incumplió en forma grave sus obligaciones. Asegura que:

> Quedó demostrado que los plazos pueden ser acordados entre las partes, y dada esa facultad, el empleador y el trabajador acordaron realizar los trabajos en marzo de 2011; para la fecha el trabajador adelantó una parte de las labores y suspendió el resto del trabajo por la posible venta del inmueble, circunstancia que fue informada al empleador en su debido momento. Por lo que, el trabajador no incumplió lo acordado y al no terminar las labores de renovación informó de la suspensión de estas en aras a mantener al empleador al tanto del uso de las cesantías.

X. CARGO TERCERO

Acusa violación indirecta del artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo.

Lamenta que el Tribunal diera por demostrado, sin estarlo, *«que el Manual de Reglas de Negocio y Procedimiento Administración de Nómina fue adecuadamente divulgado y socializado y que, en razón a ello, era conocido por el señor Camilo Donado Barceló»*.

Sostiene que el juez colegiado dejó de valorar los testimonios de Oscar Arturo Orozco Sánchez y Ramón Marino Largo Agudelo, así como el *«Manual de Reglas de Negocio y Procedimiento Administración de Nómina»*.

Trascribe apartes de dichos testimonios, para luego reprochar que el *ad quem* solo tuviera en cuenta los rendidos por los testigos citados por la demandada. Sostiene que, al trasluz de aquellos, queda en evidencia *«la falta de socialización y conocimiento del Manual de Reglas de Negocios y Procedimiento, esgrimiéndose así una violación indirecta al artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo»*; concluye que de esa manera se configura el error de hecho reprochado, *«al dar por probado que el manual era conocido por todos, incluido el señor Camilo Donado Barceló, cuando realmente esta circunstancia no se probó»*. Recuerda que, bajo las enseñanzas de la Sala de Casación Laboral, debe atacar la valoración de esta clase de pruebas, así no tengan la condición de calificadas. Sostiene que:

> En virtud de lo expuesto, se observa que, el Magistrado dio por probado sin estarlo que el Manual de Reglas de Negocio y Procedimiento Administración de Nómina, que fue aplicado al señor Camilo Donado Barceló para terminar su contrato, fue debidamente divulgado por la empresa Central Hidroeléctrica de

Caldas y que, por ende, todos los trabajadores, incluido el señor Donado Barceló, tenían pleno conocimiento del mismo. De haberse valorado la totalidad de las pruebas, incluidos los testimonios de los señores Ramón Marino Lago y Oscar Orozco, el juez habría debido concluir que se evidenciaron respuestas disimiles y contradicciones sobre un mismo punto y que, por tanto, al no existir certeza respecto a la divulgación, socialización y conocimiento del Manual, el juez debía concluir que el señor Camilo Donado Barceló no tenía conocimiento de las normas internas de procedimiento de administración de nómina que le fueron aplicadas, y que dieron como resultado, su despido.

XI. CARGO CUARTO

Acusa violación indirecta de los artículos 58, numeral 1, y 62, numeral 1, del Código Sustantivo del Trabajo.

Sostiene que, por la equivocada valoración de la declaración que rindió dentro del proceso, el Tribunal dio por demostrado, sin estarlo, que *«confesó haber entregado documentos e información falsa o inexacta a la empresa para obtener un beneficio propio»*.

Asegura que esa inferencia del juez plural no se desprende de ningún aparte de su declaración. Que, por el contrario, allí sostuvo que mantuvo informados a los encargados del proceso de los inconvenientes con el desembolso del dinero y de los cambios en el cronograma de trabajo, *«indicando también que la obra estaba sin finalizar, e incluso expuso que en reiteradas oportunidades le preguntó a María Claudia Ocampo (encargada de su proceso en recursos humanos) que le indicara como podía proceder para realizar la devolución del dinero»*. Remató:

De haber apreciado el juez, de manera correcta, la prueba consistente en el interrogatorio de parte, habría advertido que no existió tal entrega de información o documentación falsa o inexacta, y que en su lugar, la información fue tan precisa que el señor Camilo Donado Barceló en todo momento le reconoció a la empresa que los trabajos y mejoras de la vivienda, para los cuales se solicitó la liquidación parcial de las cesantías, no habían sido realizados en su totalidad, exponiendo ante la empresa que había adelantado una parte de las labores, consistente en la adecuación del piso y las cañerías, quedando pendiente el azulejado, obra que detuvo ante la posible venta del inmueble.

XII. RÉPLICA

La demandada destaca que ninguno de los cargos señala el concepto de la violación, ni denuncia la transgresión de las normas legales que consagran los derechos sustanciales en discusión. Hace énfasis en que la censura no denuncia la violación del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, que imprime fuerza normativa a los derechos de fuente convencional, como lo sería el reintegro que sirvió de eje a las pretensiones.

Añade que el recurrente no se ocupa de explicar en qué consistieron los errores fácticos del Tribunal, ni su incidencia en la decisión. Que tampoco, cuestiona la valoración de la totalidad de las pruebas que el juez plural tuvo a la vista; menos aún, todos los razonamientos que sustentan la decisión de segunda instancia.

XIII. CONSIDERACIONES

Así no lo señalara expresamente, bien puede entenderse que la censura reprocha la aplicación indebida de las normas

denunciadas; ello, en razón a que, por regla general, tal sub motivo es el que acompaña a la violación indirecta de la ley, por donde se orienta el ataque.

Al ser verdad averiguada que no es imperativo el planteamiento de una proposición jurídica completa, la referencia al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo es suficiente para abordar el control de legalidad reclamado. Desde luego, tal precepto normativo, que sirvió de sustento a la decisión, es de índole sustancial, en cuanto comporta una función reguladora de derechos; nada distinto puede inferirse de que las causales allí consagradas enerven las garantías de indemnización por despido o de reintegro convencional, en caso de que así se hubiere consagrado en la norma extralegal, como lo sostuvo el actor desde el inicio de la contienda.

La Sala tampoco vislumbra vacío en la acusación, por no denunciar violación del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo. De la lectura integral de los cargos, emerge paladino que la discusión en sede extraordinaria no gira en torno a la valoración de la convención colectiva de trabajo.

Precisado lo anterior, conviene recordar que el Tribunal analizó la diligencia de descargos, la carta de terminación del contrato, la declaración del actor y los testimonios de María Claudia Ocampo Salazar y Carolina Rendón González. Del estudio conjunto de tales medios de prueba, coligió que el trabajador solicitó un anticipo del auxilio de cesantías para

mejorar su vivienda, pero no acreditó la ejecución completa de las obras, como él mismo lo admitió en la diligencia de descargos y al declarar dentro del proceso. Destacó, además, la conducta reticente a la realización de las visitas de verificación y la falta de muestras claras y fehacientes de la intención de reintegrar los recursos.

Bajo ese horizonte, concluyó que el trabajador incurrió en las faltas endilgadas por el empleador y que fueron consagradas como graves en el artículo 72 del RIT, de acuerdo con lo previsto en los numerales 3, 4, 21, 29, 51, y 60, en armonía con el numeral 6, literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los cuestionamientos apuntan a que el Tribunal: *i)* desacertó en la graduación de la conducta del trabajador, *«pues, en cualquier caso, la violación de las obligaciones no era grave, por lo mucho, era levísima»*, en los términos del artículo 63 del Código Civil; y *ii)* se equivocó al colegir que el actor confesó haber incumplido las obligaciones relacionadas con la adecuada utilización del auxilio de cesantías, o suministró información falsa o inexacta para beneficiarse de la entrega parcial de dicha prestación.

También, a que el sentenciador de segundo grado *iii)* dio por probado, sin estarlo, que el Manual de Reglas de Negocio y Procedimiento de Administración de Nómina, que fue aplicado para terminar su contrato, fue debidamente divulgado por la empresa *«y que, por ende, todos los*

trabajadores, incluido el señor Donado Barceló, tenían pleno conocimiento del mismo», siendo que los testimonios que no valoró, conducían a colegir todo lo contrario.

El primer cuestionamiento supone una disquisición ajena a la senda seleccionada, en la medida en que implica discernir si el juez colegiado de instancia tenía que ocuparse de la calificación de la conducta del trabajador y si, bajo ese derrotero, debía acudir a los parámetros previstos en el artículo 63 del Código Civil.

En cualquier caso, al resolver el primer cargo la Sala explicó que en los términos del artículo 62, literal a), numeral 6, del estatuto laboral, cuando la conducta endilgada al trabajador ha sido calificada como grave, entre otros, en el reglamento interno de trabajo, la labor del juzgador consiste en corroborar que, en efecto, tal calificación consta en dicho reglamento y, naturalmente, acaecieron los hechos que configuran la falta. De esta suerte, el baremo legal de graduación de la culpa al que alude el recurrente, ningún servicio presta a la solución de este litigio.

Los reproches a la conclusión de que hubo confesión de los hechos que motivaron el despido, se cimientan en que el Tribunal habría ignorado que, al tiempo que reconoció que no ejecutó la totalidad de las obras financiadas con el auxilio de cesantías, el accionante suministró amplias explicaciones para justificar su incumplimiento; en concreto, que ello se debió a retrasos en la entrega de los recursos y la posible

venta del inmueble; también, que no tenía claridad sobre el plazo para ejecutar la inversión, pero siempre estuvo presto a suministrar información e incluso, indagó sobre la manera de reintegrar los recursos.

Contrario a lo sostenido por la censura, el Tribunal no ignoró que la aceptación del incumplimiento de la inversión vino acompañada de precisiones o explicaciones por parte del trabajador. Lo que ocurrió es que consideró que tales justificaciones no eran de recibo; al menos no, como eximente de cualquier responsabilidad de cara a la entrega anticipada del auxilio de cesantías.

Con apoyo en la diligencia de descargos, la declaración del propio actor y los testimonios de María Claudia Ocampo Salazar y Carolina Rendón González, el fallador de segundo grado dedujo que la visita de comprobación de obras, inicialmente programada para enero de 2011, fue aplazada por solicitud del trabajador, en razón a que para ese momento no contaba con los recursos por demoras en el trámite adelantado ante el fondo de cesantías. A su vez percibió que, según los testimonios mencionados, la empresa requirió en varias ocasiones al demandante para que informara la fecha de culminación de las obras, pero ante respuestas evasivas o dilatorias, señaló el 30 de abril de 2011 como plazo final para la verificación del uso de los recursos.

En ese contexto entendió que, a pesar de las explicaciones por la no realización de las obras, los retrasos

presentados no podían dar pie a un escenario de indefinición de la inversión; mucho menos, a que el uso de los dineros quedara al arbitrio del trabajador por una aparente falta de claridad sobre el plazo que tendría para ello. Fue así como echó mano de los artículos 254 y 256 del Código Sustantivo del Trabajo, para recordar el ineludible deber del empleador de verificar la utilización correcta y adecuada del auxilio de cesantías pagado en forma anticipada.

Así mismo, el juzgador de alzada enfatizó que las eventuales oportunidades de venta del inmueble, no eximían al trabajador de la obligación de invertir el auxilio de cesantías solicitado con una finalidad específica; con mayor razón, si de ninguna de las pruebas aportadas afloró una verdadera intención de devolver los recursos, dada la imposibilidad de materializar la inversión programada.

Lo anterior, constituye el razonamiento completo del Tribunal; por ello, a la sazón, no se fundó exclusivamente en la confesión que ahora cuestiona la censura; menos aún, fraccionó o leyó en forma sesgada lo manifestado por el declarante. De igual manera, además de apoyarse en otros medios de convicción, cuya valoración no es objeto de reproche, el *ad quem* elaboró otras reflexiones jurídicas que, desde luego, quedan fuera del alcance de los cargos estudiados, todos orientados por la senda de los hechos.

En vista de que no está demostrada la existencia de errores manifiestos en la valoración de pruebas calificadas,

la Sala no puede adentrarse en el estudio de los testimonios en los que se apoya el tercer cuestionamiento, conforme lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969.

Lo dicho, sin perjuicio de acotar que si bien, esta Corporación ha enseñado que el recurrente debe atacar la valoración de todos los medios de convicción en los que se apoya la sentencia de segundo grado, en tanto está obligado a derruir todos los fundamentos de la decisión, ello no eclipsa la regla ampliamente decantada a partir de la disposición legal antedicha, en el sentido de que el estudio en sede extraordinaria de medios de convicción no calificados solo se abre paso luego de acreditar un error sobre pruebas que sí tengan esa condición, que no es el caso.

Con todo, si la censura pretende argüir que el manual de procedimiento para el retiro parcial de cesantías, no le era oponible por falta de divulgación al interior de la empresa, tal planteamiento dista de lo alegado en las instancias ordinarias del juicio. Es más, desde la formulación de la demanda, el demandante invocó dicha norma interna para sostener que allí no se dispuso un plazo límite para la realización de las obras, ni se contempló una visita de verificación para montos inferiores a $10.000.000, como era su caso; empero, nada dijo acerca del desconocimiento de la normativa por sigilo u omisión del empleador.

Para abundar en razones, conviene señalar que la censura parte de una premisa equivocada: que dicho manual

resultó imprescindible al Tribunal para deducir la conducta inapropiada del trabajador. Por el contrario, aquel dejó claro que tal instrumento no ofrecía claridad acerca del plazo límite para la realización de obras financiadas con recursos de cesantías. Por ello que acudió a las normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y, a partir de ese marco, consideró viable la práctica de visitas de verificación por parte del empleador, y la definición de un plazo concreto para la realización de las obras, en cumplimiento de la obligación legal de comprobar el uso o destinación del auxilio de cesantías para el mejoramiento de la vivienda del trabajador. Como se indicó líneas atrás, este soporte no es objeto de cuestionamiento a través de la senda seleccionada.

Como lo ha adoctrinado la Sala en múltiples ocasiones, la violación indirecta de la ley supone la comisión de errores manifiestos o protuberantes en el ejercicio de valoración probatoria, con la trascendencia o entidad necesaria para variar el curso de la decisión. Nada de esto demuestra la censura, por manera que el fallo gravado conserva la doble presunción de acierto y legalidad con la cual viene revestida.

Los cargos no prosperan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente y a favor de la demandada. Se fijan $4.700.000 a título de agencias en derecho, que deberán ser incluidos en la liquidación que realice el juez de primer grado, en los términos del artículo 366 del Código General del Proceso.

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 4 de junio de 2019, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **CAMILO DONADO BARCELÓ** contra la **CENTRAL HIDROELÉCTRICA DE CALDAS CHEC S.A. E.S.P**.

Costas, como se dejó dicho.

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

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ