



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

SL498-2026

Radicación n.º 76001-31-05-014-2020-00100-01

Acta 7

Bogotá D. C., cuatro (4) de marzo de dos mil veintiséis (2026).

La Sala decide el recurso extraordinario de casación que **FERNANDO ARENAS CÁRDENAS** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali profirió el 28 de febrero de 2025, en el proceso ordinario laboral que aquel promovió contra **WILLIS TOWERS WATSON COLOMBIA CORREDORES DE SEGUROS SA.**

I. ANTECEDENTES

Fernando Arenas Cárdenas instauró demanda ordinaria laboral contra Willis Towers Watson Colombia Corredores de Seguros SA, con el fin de que se declarara que el contrato de trabajo que sostuvo con dicha sociedad fue terminado el 21 de marzo de 2019 sin justa causa y, en

consecuencia, se ordenara el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo, solicitó el pago de una bonificación por cumplimiento de metas correspondiente al año 2018 y de las comisiones generadas por los negocios realizados. Igualmente, pidió que se declarara la naturaleza salarial de todas las sumas percibidas por concepto de comisiones e incentivos durante la relación laboral y, en consecuencia, que se ordenara la reliquidación de prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social.

Finalmente, reclamó el reconocimiento de intereses moratorios, lo que resultara probado *extra y ultra petita*, y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, señaló que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada el «23 de agosto de 1993», desempeñándose como último cargo el de «Gerente de Affinity», con un salario de «\$12.099.000».

Indicó que el 20 de marzo de 2019 le fue notificada la apertura de un proceso disciplinario, por la presunta vulneración de acuerdos de exclusividad y confidencialidad, de las obligaciones previstas en el código de ética y en los procedimientos sobre conflictos de interés, así como por la indebida utilización de bienes e información de la compañía, en relación con una empresa de su cónyuge.

Afirmó que en la diligencia de descargos adelantada al día siguiente se presentaron irregularidades, en tanto fue indagado sobre políticas de conflictos de interés sin que se le hubiera socializado la normativa aplicable y sin que se acreditara la desviación de clientes hacia la empresa de su esposa ni el carácter confidencial de ciertos documentos.

Agregó que al momento de la terminación del vínculo laboral no se le permitió impugnar la decisión, dado que, conforme al artículo 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, cuando se invoca justa causa para la terminación del contrato dicha determinación no es susceptible de recurso.

Finalmente, sostuvo que percibió sumas económicas derivadas de la prestación personal del servicio, las cuales tenían incidencia salarial para la liquidación de prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social, y que no le fueron pagadas la bonificación por cumplimiento de metas del año 2018 ni las comisiones por los negocios realizados (f.ºs 130 a 139 del c. 1 del juzgado).

Al contestar la demanda, Willis Towers Watson Colombia Corredores de Seguros SA se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó únicamente lo relacionado con la suscripción del contrato de trabajo y la diligencia de descargos adelantada.

En síntesis, señaló que los graves incumplimientos contractuales cometidos por el accionante, constituyen una

justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que dentro de las actuaciones previas al despido con justa causa se cumplió con el derecho fundamental al debido proceso, oportunidad en la que destacó que le permitió presentar el recurso de apelación, que no hay lugar a los incentivos y la bonificación por cumplimiento de metas del año 2018 deprecados por el actor por vencimiento del término establecido para su reclamación e incumplimiento de requisitos para su causación.

En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia de la obligación, falta de título y de causa en las pretensiones de la demanda, cobro de lo no debido, prescripción, pago buena fe, terminación por decisión unilateral con justa causa y una que denominó genérica o innominada (f.ºs 194 a 217 del c. 1 del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, mediante fallo del 26 de noviembre de 2024, resolvió (f.ºs 337 a 339 del c. 3 del Juzgado):

PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, formuladas por Willis Towers Watson Colombia Corredores de Seguros Sa (sic).

SEGUNDO: ABSOLVER a la aseguradora que se indicó en el numeral que antecede de todas las pretensiones incoadas en su contra por parte de Fernando Arenas Cárdenas.

[...].

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación presentado por el demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante sentencia del 28 de febrero de 2025, confirmó en su integridad la de primer grado (f.ºs 41 a 70 del c. del Tribunal).

En primer lugar, señaló que no era objeto de controversia la existencia del contrato de trabajo, iniciado el 28 de junio de 1999, circunstancia acreditada con el ejemplar allegado al proceso, mediante el cual el demandante fue vinculado inicialmente como Subgerente Comercial, División Seguridad Social.

Seguido a ello, de conformidad con los argumentos de la apelación, delimitó como problemas jurídicos: (i) establecer si la terminación del contrato de trabajo del demandante se produjo con justa causa; y (ii) determinar si había lugar a la reliquidación de los aportes al sistema de seguridad social.

En relación con el primer problema jurídico, recordó las reglas sobre distribución de la carga de la prueba en materia de despido, conforme a la jurisprudencia reiterada de esta sala, en particular la sentencia CSJ SL4547-2018, según la cual al trabajador le corresponde acreditar el hecho del despido y al empleador demostrar que este obedeció a una justa causa, lo que supone, de una parte, probar los hechos consignados en la carta de terminación y, de otra, que los

mismos se subsumen en una causal legal, contractual o reglamentaria de despido.

Así las cosas, constató que el demandante cumplió con su carga probatoria, al aportar la comunicación del 21 de marzo de 2019 mediante la cual se le informó la terminación del vínculo laboral, por lo que correspondía analizar si los hechos invocados por la empleadora configuraban una justa causa.

En ese contexto, examinó las causales señaladas en la carta de despido, esto es la: (i) violación a la política de conflicto de intereses, (ii) utilización indebida de las herramientas de trabajo y (iii) vulneración del deber de confidencialidad de la información. Para ello, analizó el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato laboral, la cláusula de confidencialidad pactada mediante otrosí en abril de 2003, el acta de descargos, los correos electrónicos allegados, el interrogatorio de parte y los testimonios practicados en el proceso.

A partir de dicho material probatorio, la Sala tuvo por demostrado que el actor se desempeñaba como Gerente de Affinity y que, en ejercicio de ese cargo, tenía como responsabilidades la retención y captación de clientes, así como la renovación y colocación de seguros. De igual forma, constató que la esposa del demandante era socia de Filianza Seguros Ltda., entidad dedicada a la intermediación de seguros, hecho que, el propio accionante reconoció en la

diligencia de descargos, pues aceptó que nunca informó dicha circunstancia a su empleadora.

Igualmente, tuvo por acreditado que el demandante reenviaba a esa sociedad información sobre cotizaciones, formatos de solicitud de perfil y ofertas seleccionadas, sin que obrara en el expediente documento alguno que indicara que aquella empresa tenía actividades comerciales con la demandada.

En ese orden, analizó que las conductas estuvieran calificadas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo y, seguidamente, con fundamento en el material probatorio antes mencionado, llegó a la conclusión de que el promotor, en efecto, había incurrido en las faltas que le fueron imputadas. Por ello, estimó acreditada la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo laboral y confirmó, en este punto, la decisión de primera instancia.

En cuanto al segundo problema jurídico, relativo al reajuste de aportes al sistema de seguridad social, señaló que el demandante no aportó la historia laboral en la cual fundaba su inconformidad. Observó que en el expediente únicamente obraban unos comprobantes de nómina que daban cuenta del pago de aportes, sin acreditarse que estos se hubieran efectuado sobre un ingreso base inferior al realmente devengado.

Finalmente, precisó que la pretensión relacionada con la reliquidación por comisiones, bonificaciones o incentivos

fue negada en primera instancia y no fue objeto de apelación, razón por la cual no podía ser examinada en sede de alzada.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Fernando Arenas Cárdenas, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case en su totalidad la sentencia de segundo grado y, en sede de instancia, revoque la del *a quo* para que, en su lugar, acceda a todas las pretensiones incoadas el escrito inicial.

Para ello, formula tres cargos por la causal primera de casación laboral, los cuales fueron objeto de réplica.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida de los artículos «62, 108 numeral 16, 115, modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, artículo 1602 y 1603 del Código Civil, artículo[s] 29 y 230 de la Constitución Política, artículos 127, 186, 192, 249, 306 del Código Sustantivo del Trabajo, [...] artículos 18, 22, 23 y 24 de la Ley 100 de 1993».

Considera que tal transgresión fue producto de los siguientes errores manifiestos de hecho:

1. Dar por probado, sin estarlo, que el despido surtió el proceso pactado previamente por el empleador en su Reglamento Interno de Trabajo.
2. No dar por probado, pese a que lo está, que, el empleador en su Reglamento Interno de Trabajo estableció como faltas leves las causas que fueron motivo del despido.
3. Dar por probado, sin estarlo, que en el proceso disciplinario, al demandante no se le permitió acceder al material probatorio para controvertir el motivo de la citación a descargos.
4. Dar por establecido, pese a que no lo está, que en el proceso disciplinario que se le siguió, el demandante pudo controvertir las pruebas en su contra.
5. Dar por establecido, pese a que no lo está, que en el proceso disciplinario que se le siguió, el demandante se (sic) cumplió con inmediatez.
6. Dar por establecido, pese a que no lo está, que en el proceso disciplinario que se le siguió, el demandante cumplió con el principio de legalidad de las faltas y su correspondiente consecuencia.
7. Dar por probado, sin estarlo que, en el proceso disciplinario, el actor pudo ejercer cabalmente su derecho de defensa y debido proceso.
8. No dar por probado, estándolo que, el demandante aportó su historia laboral.
9. No dar por probado, estándolo que, la demandada, efectuó pago de aportes a la seguridad social, en especial al sistema pensional, por debajo del ingreso base de cotización de lo devengado por el trabajador.

Asegura que los anteriores yerros fácticos se ocasionaron por la errónea apreciación de (i) el Reglamento Interno de Trabajo de Willis Towers Watson Corredores de Seguros SA; (ii) el acta de diligencia de descargos; (iii) la carta de despido; (iv) los desprendibles de pago y (v) la historia laboral del demandante.

En desarrollo de la acusación, sostiene que el procedimiento disciplinario seguido en su contra no respetó lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual establece etapas progresivas de sanción que van desde el llamado de atención verbal, el escrito formal, un último llamado escrito y, finalmente, el despido.

En particular, aduce que el agotamiento del procedimiento pactado entre las partes es relevante desde la perspectiva constitucional, pues materializa el derecho fundamental al debido proceso del trabajador. Además, manifiesta que el Reglamento Interno de Trabajo, como parte del contrato laboral, debía cumplirse para que las causales de despido tuvieran efecto.

Respecto de la diligencia de descargos, afirma que desde el momento de la notificación se le bloquearon los accesos a los documentos necesarios para ejercer su derecho de defensa, lo que le impidió controvertir el material probatorio allegado por la empleadora. Sostiene, además, que el procedimiento disciplinario no se realizó con inmediatez, dado que el presunto conflicto de intereses se le imputó en 2017, mientras que el despido se ejecutó en 2019, sin que existiera prueba que justificara tan amplio lapso.

Seguido a ello, cuestiona la calificación de la gravedad de los cargos a partir de lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo. En ese orden, señala que la violación a la política de conflicto de intereses no constituye una falta grave según el artículo 71, pues a su juicio la «*revelación de*

información que no está autorizada a divulgarse o que es de carácter confidencial», se encuentra prevista como falta leve en ese estatuto reglamentario, cuya sanción es progresiva y solo en caso de reincidencia puede ser causal de despido.

Finalmente, sostiene que el Tribunal omitió valorar los desprendibles de pago y la historia laboral, pruebas que acusa, obran en el expediente y resultan esenciales para determinar los ingresos efectivamente devengados y la correcta liquidación de aportes a seguridad social.

VII. RÉPLICA

Aduce que la parte recurrente incumple las exigencias propias de esta vía, pues no identifica con rigor las pruebas supuestamente mal apreciadas o dejadas de apreciar, ni demuestra su real contenido, los errores de valoración atribuidos al tribunal, ni la trascendencia de tales yerros en la decisión.

Señala que la acusación desconoce que el despido con justa causa no constituye una sanción disciplinaria y, por ende, no se rige por el procedimiento previsto en el Reglamento Interno de Trabajo para la comprobación de faltas, como expresamente lo dispone el numeral 4.º del artículo 72.

Asimismo, frente a la diligencia de descargos, manifiesta que la censura se limita a citar un fragmento aislado sin discutir la valoración integral realizada por el

Tribunal, pues *«deja sin ataque el hecho de que el demandante conoció previamente a la diligencia de descargos las materias sobre las que trataría la misma»*.

Indica que la supuesta falta de inmediatez no fue planteada en la demanda ni en la fijación del litigio, oportunidad en la que precisa que se cuenta no desde la ocurrencia de los hechos sino a partir del conocimiento de estos.

Frente a la calificación de la gravedad de las conductas, expone que se limita a presentar su *«mera opinión»*, oportunidad en la que expone que, frente a ellas, el Tribunal se apoyó, entre otros elementos, en el artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo, aspecto que no fue refutado.

Finalmente, en relación con los desprendibles de pago y la historia laboral, alega que el cargo no explica los errores atribuidos ni su incidencia en la decisión, y que tales documentos, en todo caso, acreditan el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social por parte de la demandada.

VIII. CONSIDERACIONES

Contrario a lo manifestado por la parte opositora, del contenido de la sustentación del recurso extraordinario se advierte el cumplimiento de los estándares mínimos que permiten su estudio, dado que se señala la vía de ataque, su modalidad, la singularización de los errores de hecho

atribuidos al Tribunal y su contraste con las pruebas que presuntamente fueron valoradas erróneamente, las cuales se identifican con claridad (CSJ SL1649-2024).

Ahora bien, se recuerda que el Tribunal constató que el despido del actor se encontraba justificado al establecer, primero, que las conductas calificadas como graves estaban expresamente previstas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa y, segundo, que el actor efectivamente las había cometido. Asimismo, rechazó la solicitud de reliquidación de aportes al sistema de seguridad social, al no acreditarse que las cotizaciones hubieran sido inferiores al ingreso realmente devengado.

En ese contexto, la parte recurrente acusa una indebida valoración de determinados medios de convicción pues, a su juicio, estos conducen a que se demuestre que: (i) no se respetó el debido proceso en el trámite disciplinario que precedió al despido; (ii) la conducta imputada no se encontraba prevista como grave en el Reglamento Interno de Trabajo; y (iii) los aportes al sistema de seguridad social no fueron liquidados correctamente.

Así las cosas, le corresponde a la Sala resolver los siguientes interrogantes:

¿Incurrió el Tribunal en los errores de hecho denunciados, que lo condujeron a concluir que el despido se produjo con justa causa y con observancia de las garantías

del debido proceso, así como a descartar la reliquidación de aportes al sistema de seguridad social?

(i) Debido proceso en el trámite disciplinario que precedió al despido

En este punto, la parte censora acusa una indebida apreciación del Reglamento Interno de Trabajo, pues sostiene que el procedimiento disciplinario seguido en su contra no respetó lo allí previsto, en el cual se contemplan unas etapas progresivas de sanción.

De igual forma, reprocha una omisión en la valoración del acta de diligencia de descargos, oportunidad en la que afirma que se vulneró su derecho de defensa, toda vez que con su notificación se le restringió el acceso a los documentos necesarios para controvertir las pruebas en su contra. Además, alega una falta de inmediatez en el trámite disciplinario, en tanto los hechos se remontan a 2017 y el despido se produjo en 2019.

Pues bien, se advierte que no es posible adentrarse en tales cuestionamientos, comoquiera que el cumplimiento del debido proceso en el trámite disciplinario, entiéndase también la presunta vulneración al derecho de defensa, no constituyó un pilar de la decisión atacada. Por el contrario, como lo anunció el colegiado al iniciar sus consideraciones, su análisis se circunscribió exclusivamente a determinar si el despido del actor obedeció a una justa causa y si los aportes al sistema de seguridad social fueron cancelados en

debida forma, aspectos que fundamentó seguidamente con apoyo en múltiples medios de convicción. Así se desprende del fallo recurrido:

De conformidad con los argumentos de apelación, corresponderá a la Sala de Decisión, definir: i) Si la terminación del contrato de trabajo del demandante fue con justa causa, que genere el reconocimiento de la indemnización correspondiente ii) Si hay lugar a la reliquidación de los aportes a la seguridad social.

En ese orden de ideas, constituye esta una oportunidad para recordar que, en sede de casación, la parte recurrente debe centrar su esfuerzo en identificar los verdaderos pilares que sustentan la decisión impugnada y establecer si estos corresponden a razonamientos jurídicos o fácticos, con el propósito de encauzar adecuadamente las vías de impugnación, pues solo a partir de esa distinción es posible estructurar un ataque eficaz contra el fallo. Así, desde tiempo atrás, en la sentencia CSJ SL, 23 mar. 2011, rad. 41314, reiterada recientemente en la SL2519-2025, se señaló que:

Esta Sala de la Corte ha explicado que la confrontación de una sentencia, en la intención de lograr su derrumbamiento en el estadio procesal de la casación, comporta para el recurrente una labor persuasiva y dialéctica, que ha de comenzar por la identificación de los verdaderos pilares argumentativos de que se valió el juzgador para edificar su fallo; pasar por la determinación de si los argumentos utilizados constituyen razonamientos jurídicos o fácticos; y culminar, con estribo en tal precisión, en la selección de la senda adecuada de ataque: la directa, si la cuestión permanece en un plano eminentemente jurídico; la indirecta, si se está en una dimensión fáctica o probatoria.

Así las cosas, se itera, no es posible estudiar los planteamientos que en torno al cumplimiento del debido proceso se formulan en esta sede.

Finalmente, cabe resaltar que lo mismo ocurre respecto de la inmediatez alegada en relación con la exposición de los hechos del despido y la posterior terminación del vínculo laboral, comoquiera que no se avizora un pilar fáctico de la decisión atacada que se relacione con ello.

En este punto, se precisa que, si el recurrente consideraba que el Tribunal omitió pronunciarse sobre los anteriores aspectos de la litis, debió haber recurrido a los medios procesales correspondientes para solicitar la adición o complementación de la sentencia, lo cual no realizó (CSJ SL855-2023).

(ii) Despido con justa causa y reliquidación de aportes a seguridad social

Precisado lo anterior y dada la vía de ataque escogida, corresponde examinar los medios de convicción denunciados en relación con el despido con justa causa que el Tribunal encontró acreditado, así como respecto de la reliquidación de aportes a seguridad social cuya pretensión fue desestimada.

En cuanto al primero de estos aspectos, se advierte que el censor sostiene que existieron una serie de «*desaciertos sobre la calificación de la gravedad de los cargos imputados al trabajador en el Reglamento Interno de Trabajo*», pues afirma que la «*revelación de información que no está autorizada a divulgarse o que es de carácter confidencial*» constituye apenas una falta leve, susceptible de configurar una causal de despido únicamente en caso de reincidencia.

En ese contexto, la Sala procede al estudio de los medios hábiles acusados.

Pues bien, en la carta de despido comunicada a Fernando Arenas Cárdenas el 21 de marzo de 2019, se le atribuyeron las siguientes faltas graves (f.ºs 45 a 52 del c. 1 del juzgado):

1. Violación a la Política de Conflicto de Intereses

Mediante el certificado de existencia y representación legal de la sociedad Filianza Seguros Ltda. ha sido demostrado que su esposa, la señora Diana Carolina Montenegro Avila (sic) tiene una participación en más del 33% del capital social de la mencionada sociedad, la cual tiene por objeto social la Intermediación de seguros.

[...]

2. Utilización indebida de los equipos y herramientas de trabajo

[...]

Usted reconoció en la diligencia de descargos rendida ante el funcionario designado por la Compañía que utilizó su correo electrónico para reenviar información a Filianza Seguros. Adicionalmente que revisó información de clientes que no eran de Willis por solicitud de funcionarios de Filianza Seguros Limitada.

[...]

3. Violación al deber de Confidencialidad de la Información

Dentro de las obligaciones que se encuentran a su cargo como parte de las disposiciones incluidas en su contrato de trabajo, las previsiones del Reglamento Interno de Trabajo y las normas del Código Sustantivo del Trabajo, usted se encuentra obligado a no comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, la información que tenga sobre su trabajo.

En ese orden, son tres las conductas puntuales cuya previsión corresponde auscultar en el Reglamento Interno de Trabajo: (i) violación a la política de conflicto de intereses; (ii)

utilización indebida de los equipos y herramientas de trabajo; y (iii) violación al deber de confidencialidad de la información.

En lo que concierne a la primera, se observa que el literal j) del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo (f.ºs 225 a 264 del c. 2 del juzgado), calificó como falta grave:

j) Cualquier incumplimiento por leve que sea del código de Conducta (PCOC) el cual establece los estándares mínimos de cuidado que cada empleado debe observar al momento de usar un sistema de información de Willis Colombia.

Al remitirse al Código de Conducta (f.ºs 268 a 310 del c. 2 del juzgado), en el acápite 6.1, denominado «*Conflictos de intereses*», se previó:

Conflictos personales y familiares

Debe evitar aquellas situaciones en las que usted, o un miembro de su familia, tenga una participación, financiera o de otro tipo, en alguna empresa o en alguna propiedad u otra obligación que pueda afectar, o incluso parecer que afecta, a sus obligaciones con Willis Towers Watson y sus clientes

Los conflictos pueden surgir con la misma facilidad si los miembros de su familia ocupan determinados cargos, participan en ciertas actividades o aprovechan oportunidades que entran en conflicto con los intereses de nuestra Compañía. En general, los miembros de su familia incluyen a su cónyuge o pareja, a sus hijos, a sus hijastros, a sus padres, a sus padrastros, a sus hermanos, a su familia política y a cualquier otra persona que viva en su hogar.

Respecto a las restricciones concretas sobre inversiones financieras, si usted es empleado o directivo, debe consultar las políticas o los procedimientos sobre conflictos de intereses específicos para sus actividades.

En ese sentido, se advierte que lo anterior coincide con lo señalado en la carta de despido, en la que se le informó al actor que su cónyuge poseía «*más del 33 %*» de participación

en una compañía dedicada a la intermediación de seguros - actividad similar a la de la demandada-, pues como quedó evidenciado, el Código de Conducta, al que remite expresamente el reglamento, impone el deber de abstenerse de mantener intereses familiares en compañías que puedan generar conflictos con las obligaciones del trabajador frente a la empresa o a sus clientes.

Por otro lado, en lo que atañe a la utilización indebida de los equipos y herramientas de trabajo, el literal b) del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo (f.ºs 225 a 264 del c. 2 del juzgado), dispuso como falta grave:

b) Conducta deshonesto o fraudulento en relación con el trabajo o funciones generales dentro de Willis Colombia.

PARAGRAFO: (sic) El Manual de Cumplimiento de Willis Colombia define como fraude o acto deshonesto algunos de los siguientes hechos, a título de ejemplo, sin que se entiendan taxativamente como únicos:

- Manipulación de registros.
- Hurto o malversación de fondos o propiedad.
- Uso incorrecto de información, registros y equipos.
- Sobornos y "pagos irregulares".

(Subrayado de la Sala).

A partir de dicho precepto, también invocado en la carta de despido, se advierte de manera inequívoca que el uso incorrecto de información, registros y equipos de la empresa constituye una conducta deshonesto o fraudulento, calificada como grave, circunstancia que el empleador

consideró acreditada al sostener que el demandante proporcionó información de clientes y formatos a Filianza Seguros Ltda., hecho que encuadró en esa previsión reglamentaria.

Finalmente, en lo atinente a la violación del deber de confidencialidad de la información, el literal n) del artículo 71 del Reglamento Interno de Trabajo (f.ºs 225 a 264 del c. 2 del juzgado) calificó como falta grave cualquier violación *«por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias»*. A su vez, el numeral 2.º del artículo 65 del mismo estatuto estableció como obligación especial:

2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

Tal disposición fue igualmente invocada en la comunicación de despido, en la que se indicó que, conforme a lo manifestado en la diligencia de descargos, el actor había remitido *«formatos de la compañía con información de coberturas en salud, exequiales y seguros generales»* a un correo electrónico de Filianza Seguros Ltda., empresa en la que, se acusó, su esposa tiene participación accionaria.

Así las cosas, para la Sala resulta incontrovertible que las conductas imputadas al accionante como graves se encontraban expresamente previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en los instrumentos a los que este

remite, circunstancia que se armoniza con lo dispuesto en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme al cual la calificación de la gravedad debe estar previamente definida por las partes, entre otros, en los reglamentos o estipulaciones de la empresa (CSJ SL339-2023).

En consecuencia, no se configura el error de hecho atribuido al fallador de segundo grado frente a este aspecto.

En lo que respecta al eje final del cargo, la parte recurrente acusa la omisión en la valoración de los desprendibles de pago y de la historia laboral, pruebas que estima esenciales para determinar los ingresos efectivamente devengados y, por ende, la procedencia de la reliquidación de aportes a seguridad social.

Frente a la historia laboral, se constata que dicho medio de convicción efectivamente obra en el plenario (f.os 162 a 176 del c. 3 del juzgado); no obstante, de su contenido únicamente se desprende el registro de los aportes efectuados –en lo que corresponde a la relación laboral aquí examinada- entre junio de 1999 y marzo de 2019, sin que de allí pueda inferirse objetivamente que estos correspondan a un IBC distinto al reportado en la misma documental.

En cuanto a los comprobantes de nómina, no se advierte la omisión apreciativa denunciada. Por el contrario, el Tribunal hizo referencia expresa a tales documentos y, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, concluyó que

«en ellos se observa el pago de aportes a la seguridad social, sin que se haya acreditado que esos valores descontados no corresponden a lo devengado».

Al respecto, conviene recordar que la citada disposición les otorga a los falladores de instancia la potestad de formar libremente su convencimiento con fundamento en el *«principio de la libertad probatoria reconocida a los jueces de la especialidad laboral por el citado artículo 61, en eventos como este, en el que el legislador no previó un medio especial de prueba ni requirió alguna solemnidad»* (CSJ SL2011-2025, reiterada en SL2646-2025).

De ahí que la valoración probatoria efectuada por el *ad quem* resulte inmodificable en sede de casación, salvo que se demuestre que decidió abiertamente contra la evidencia objetiva del proceso. Además, en virtud de la presunción de acierto y legalidad que ampara la sentencia acusada, esta corporación debe partir del supuesto de que el juzgador acertó en la determinación de los hechos relevantes, mientras dicha presunción no sea desvirtuada.

Con base en lo expuesto, el cargo no prospera en los términos planteados.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa la sentencia por la vía directa, la interpretación errónea del *«numeral 16 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 61 y 62 de ese*

estatuto sustantivo, modificados, en su orden por los artículos 5 de la Ley 50 de 1990 y 7 del Decreto 2351 de 1965».

Aduce que el Tribunal aplicó de manera incorrecta la sentencia CSJ SL2857-2023, pues omitió identificar cuál de las hipótesis del numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo se configuró. Señala que «*se prevé*» que optó por la segunda hipótesis que incluye cualquier falta grave prevista en pactos, convenciones colectivas, contratos individuales o reglamentos internos, por lo que «*soslayó*» verificar si los motivos invocados en la comunicación de despido correspondían a lo efectivamente previsto en el reglamento interno.

Además, indica que, en aplicación del mencionado precedente, el *ad quem* no evaluó el cumplimiento de la garantía de inmediatez, contraviniendo la jurisprudencia de la Corte que exige que el empleador comunique inmediatamente los hechos que motivan el despido y no alegue hechos distintos posteriormente. En este punto, destaca que los documentos probatorios utilizados por el colegiado, como correos electrónicos, estaban muy alejados de la fecha de la diligencia de descargos sin justificación alguna.

Insiste en que no se aplicó correctamente el numeral 16 del artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no se respetó la escala de faltas, procedimientos de comprobación y sanciones pactadas en el reglamento interno, lo que a su juicio constituye una trasgresión de los

artículos 1.º, 9, 18, 21 y 55 de ese mismo estatuto, en relación con el carácter tuitivo del derecho laboral, así como de los artículos 53 y 230 de la Constitución y de la Recomendación 166 de la OIT, especialmente en lo relativo a que no debería terminarse la relación laboral por una falta que solo justificaría despido en caso de reincidencia.

X. RÉPLICA

Pone de presente que el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo no constituyó fundamento del fallo impugnado, razón que considera suficiente para descartar la acusación. A ello, suma una «*contradicción insalvable*» en el desarrollo del cargo, ya que el recurrente sostiene, de un lado, que la norma fue mal interpretada y, de otro, que no fue aplicada por el Tribunal, planteamientos que destaca son incompatibles entre sí.

De otro lado, expone que la censura resulta inane, pues reprocha que el Tribunal no definiera si la justa causa de despido se fundó en el incumplimiento de obligaciones legales o en el incumplimiento de deberes pactados como graves, cuando la carta de despido se apoyó en ambas hipótesis previstas en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en el proceso se acreditaron plenamente.

Indica que, en efecto, se demostró que el demandante incurrió en violaciones a la política de conflicto de intereses, al uso indebido de equipos y herramientas de trabajo y al

deber de confidencialidad, conductas que constituyen faltas graves tanto desde la perspectiva legal como de las normas internas y el código de conducta, cuyo conocimiento por parte del actor quedó probado.

XI. CONSIDERACIONES

En primer lugar, es necesario señalar que le asiste razón a la opositora, en cuanto a que el juez de segundo grado no aplicó el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, pues, en efecto, no se pronunció, ni de manera explícita ni implícita, sobre la graduación de faltas, las sanciones disciplinarias, los procedimientos de comprobación ni la forma de aplicación. Por lo tanto, es correcto concluir que no pudo incurrir en una interpretación errónea de esa disposición, ya que no la aplicó (SL2556-2025).

Por el contrario, basó su razonamiento en lo previsto en el numeral 6.º del artículo 62, para fundamentar que el actor incurrió en una serie de conductas graves que dieron lugar a la acreditación de una justa causa para dar por terminado, directamente, el contrato de trabajo, disposición que no solo se menciona en la proposición jurídica del cargo, sino también en su desarrollo, por lo que sí procede el estudio de la censura planteada frente a ello.

Ahora bien, en cuanto a la inmediatez en relación con la exposición de los hechos del despido y la posterior terminación del vínculo laboral, así como los medios probatorios mencionados, cabe reiterar, como se expuso en

el primer cargo, que esto no fue objeto de pronunciamiento por parte del colegiado, por lo que, siguiendo la lógica de la interpretación errónea acusada, queda fuera de debate. Además, se recuerda que no es posible valorar medios de convicción en este ámbito, dado que aquello es propio de la vía indirecta (SL2484-2025).

Hechas las anteriores precisiones, no se discute en esta sede extraordinaria que Fernando Arenas Cárdenas suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con Willis Towers Watson Colombia Corredores de Seguros SA el 28 de junio de 1999, el cual fue terminado unilateralmente por la empresa el 21 de marzo de 2019, cuando se desempeñaba como Gerente de Affinity.

En relación con la censura planteada, se advierte que el Tribunal verificó que la conducta imputada al trabajador *«fuera calificada como grave en el reglamento interno de trabajo»* a partir de un análisis del acervo probatorio y, después de ello, concluyó que el promotor efectivamente había incurrido en la conducta. En ese sentido, encontró que estaba justificada la terminación del vínculo laboral.

Por su parte, el censor acusa una interpretación errónea del numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues sostiene que se dio por sentada la segunda de las hipótesis ahí previstas relativa a las faltas graves, sin *«verificar con precisión si en el reglamento interno de trabajo se encontraban inequívocamente (sic) enmarcados los motivos*

invocados en la comunicación del despido como justa causa», oportunidad en la que cita la sentencia CSJ SL 2857-2023.

En mérito de lo expuesto, le corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico:

¿Incurrió el Tribunal en una interpretación errónea del numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo al no constatar si en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada se encontraban calificadas como conductas graves las imputadas al actor?

Para resolverlo, es menester recordar que el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo consagra dos hipótesis autónomas de justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (i) la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, conforme a los artículos 58 y 60 *ibidem*; y (ii) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

La diferencia entre ambas radica en que, en el primer supuesto, la gravedad debe ser apreciada por el juzgador a partir del marco legal; mientras que, en el segundo, dicha calificación proviene *prima facie* de los instrumentos convencionales o reglamentarios previamente establecidos (CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105; SL 28 ago. 2012, rad. 38855; SL499-2013).

Al respecto, el criterio mayoritario inicial de la Sala sostenía que, en el segundo de esos supuestos, el juez no podía evaluar la gravedad de la falta, por cuanto ya había sido calificada en pactos, convenciones, reglamentos o fallos arbitrales. Sin embargo, la sentencia CSJ SL2857-2023 precisó que esa regla no es absoluta y admite excepciones.

En ese contexto, la Corte fue enfática en señalar que no resulta admisible entender que el juzgador esté permanentemente vedado para valorar la entidad de la conducta, pues en determinados casos los instrumentos respectivos no consignan criterios *claros y razonables*, sino que presentan formulaciones *vagas, genéricas u oscuras* que impiden tener por delimitada, con la suficiente precisión, la falta grave allí prevista.

Así, estableció una subregla que faculta al juez, en virtud de la libre formación del convencimiento, para examinar la gravedad de la conducta más allá de la mera calificación reglamentaria, cuando el contenido normativo interno no resulte claro. En efecto, en la decisión CSJ SL2857-2023 se indicó:

Por lo descrito, queda claro que la diferencia entre las anteriores circunstancias, es que, en el primer evento, la gravedad de la conducta es calificada por el juzgador, mientras que, en el restante, la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.

No empece (sic), en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o

que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá 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 con báculo 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 haya 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 solo 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.

Ahora bien, al descender al caso concreto, se advierte que el Tribunal examinó si las faltas imputadas al actor estaban previstas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada y, tras analizar el acervo probatorio, concluyó que el trabajador incurrió en dichas conductas. Así lo señaló:

Es de aclarar que los documentos cuyo pantallazo se anexa a esta providencia fueron anunciado en la diligencia de descargos, por lo tanto, para la Sala el demandante si violó la cláusula de confidencialidad pactada en el contrato de trabajo, así como las obligaciones especiales del trabajador consagradas en el artículo 60 literal j) y artículo 65 numeral 10 del Reglamento Interno del Trabajo, el numeral 6 del Código de Conducta. Porque al darse lectura al acta de descargos el demandante expuso que nunca comunicó a la empresa que su esposa era socia de una agencia

de corredores de seguros, a quien de acuerdo con la documental antes citada le reenviaba comunicaciones sobre pólizas.

Encontrando la Sala con que no bastaba que la conducta fuera calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, sino que, al analizar todo el acervo probatorio, concluye que en efecto el actor incurrió en faltas al código de conducta, al reglamento interno de trabajo, a la cláusula de exclusividad del contrato laboral, que conllevan a determinar que la terminación del contrato laboral fue con justa causa y así mantenerse la decisión de primera instancia.

De lo anterior, se desprende que el colegiado siguió el derrotero fijado por esta corporación pues, contrario a lo sostenido por el recurrente, examinó si las conductas atribuidas al actor estaban claramente previstas como graves en el Reglamento Interno de Trabajo las cuales, aunque no lo señaló de manera explícita, entendió razonablemente delimitadas, sin vaguedad ni generalidad en su formulación.

Seguido a ello, con fundamento en la libre formación del convencimiento, constató la ocurrencia de las faltas imputadas -circunstancia que no es objeto de debate en esta vía- y concluyó que la terminación unilateral del contrato se ajustó a una justa causa, lo cual deja en evidencia un correcto entendimiento del numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, al no acreditarse el error jurídico denunciado, el cargo no está llamado a prosperar.

XII. CARGO TERCERO

Acusa la sentencia por la vía indirecta:

[...] a través de la violación medio de la norma que regula el principio de congruencia por falta de aplicación del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, artículos 50 y 66 A (adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001) del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; artículos 167, 280, 281 del Código General del Proceso (aplicable al proceso laboral por remisión del artículo 145 del Código de Procedimiento Laboral) en relación con los artículos 13, 48 y 53 de la Constitución Política de Colombia; artículo 55 de la Ley 270 de 1996; artículos 13, 14, 16, 19, 20, 21, 24, 127 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 5 de la Ley 797 de 2003; artículos 51, 60, 61 65 y 83 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Como fundamento, reitera argumentos expuestos en cargos anteriores, relacionados con: (i) el debido proceso en el trámite disciplinario; (ii) la calificación de la gravedad de la falta en el Reglamento Interno de Trabajo; y (iii) la inmediatez.

En ese orden, insiste en que el Tribunal soslayó que la llamada a juicio no siguió el procedimiento pactado para el despido previsto en el artículo 72 de esa normativa, el cual establece niveles y etapas para las sanciones disciplinarias, incluyendo el llamado de atención verbal, escrito y formal y la graduación de la sanción según reincidencia.

Indica que el colegiado desconoció la jurisprudencia de esta sala, relacionada con la obligación de respetar el procedimiento fijado por el empleador para la terminación del contrato laboral.

Reitera que no se valoró íntegramente el Reglamento Interno de Trabajo, pues el artículo 70 prevé como falta leve la revelación de información que no está autorizada a divulgarse o que es de carácter confidencial, con sanciones

proporcionales según la reincidencia, que van desde suspensión hasta dos meses.

Manifiesta que, en la decisión cuestionada, se concluyó equivocadamente que el trabajador violó el numeral 6.º del Código de Conducta, oportunidad en la que vuelve a sostener que se ignoró la falta de inmediatez entre el conflicto de intereses y la fecha de los descargos, con un lapso «*de más de 24 meses*» sin justificación del empleador.

Añade que la violación a la política de conflicto de intereses fue tratada como justa causa, cuando en el Reglamento Interno de Trabajo se previó como falta de origen contractual que requería procedimiento y graduación, legitimando la medida solo después de reincidencia.

Por otro lado, indica que, en «*evidente trasgresión al principio de congruencia*» el juez de segundo grado también confundió la política de conflicto de intereses con el código de conducta, asuntos distintos para efectos disciplinarios, oportunidad en la que insiste que en el RIT la falta no fue prevista como grave.

Manifiesta que la violación al principio de congruencia «*con los motivos de apelación al fallo de primera instancia*», terminó por modificar sustancialmente los fundamentos normativos de la carta de despido. En síntesis, indica que la calificación errónea de esta conducta como justa causa muestra que el Tribunal no se pronunció respecto a los motivos de alzada.

Señala que el colegiado no valoró correctamente la cláusula de confidencialidad del otrosí hecho al contrato de trabajo, pues no tuvo en cuenta que «*el envió [de] formatos de la compañía eran de acceso público e incluso no pertenecían a la autoría y originalidad*» de la demandada.

Añade que las «*trasgresiones al principio de congruencia*» derivaron en que el Tribunal desatendiera la valoración de la historia laboral en relación con los desprendibles de pago, a pesar de que reposaban en el expediente, lo que afectó la correcta determinación del IBC para aportes a pensión.

En conclusión, manifiesta que el juez de segundo grado vulneró el «*principio de congruencia*» al considerar que el actor incurrió en faltas graves al código de conducta, al reglamento interno y a la cláusula de exclusividad, por lo que determinó la terminación del contrato por justa causa, sin que dicha valoración se ajustara a los argumentos y pruebas presentadas en apelación.

XIII. RÉPLICA

Advierte que, aunque el ataque se encauza por la vía indirecta, no identifica ninguna modalidad de violación de la ley sustancial. A ello le suma que, pese a invocar una violación medio, relaciona normas de naturaleza sustancial y no denuncia error alguno de hecho, ni precisa pruebas calificadas dejadas de apreciar o valoradas indebidamente, por lo que resulta «*incompleto*».

Manifiesta que la censura se centra en reprochar la no aplicación del procedimiento sancionatorio del Reglamento Interno de Trabajo al despido con justa causa, pese a que este no resulta aplicable a esta modalidad de terminación contractual y a que, en todo caso, se otorgaron amplias garantías del derecho de defensa al actor. Añade que el cargo se limita a reiterar argumentos propios de un alegato de instancia e incursiona en desarrollos de carácter estrictamente jurídico, incompatibles con la vía indirecta escogida.

De igual manera, señala que el recurrente se duele de una supuesta omisión decisoria del Tribunal, sin haber acudido oportunamente a los mecanismos procesales de *«adición o complementación del fallo»*, lo cual no puede subsanarse en sede de casación.

Finalmente, concluye que el cargo no controvierte las conclusiones centrales del fallo de segunda instancia, en el que se tuvo por acreditada la existencia de justa causa en el despido y el pago íntegro de los derechos laborales, razón por la cual no cumple su cometido de desvirtuarla.

XIV. CONSIDERACIONES

La demanda de casación debe satisfacer el mínimo de exigencias formales establecidas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, junto con las precisiones establecidas por la jurisprudencia de esta Corporación.

El cumplimiento de los requisitos legales y jurisprudenciales que disponen las condiciones de procedencia son parte esencial de la garantía del derecho fundamental al debido proceso contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política de 1991, que incluye la denominada plenitud de las formas propias de cada juicio.

De ese modo, también se garantiza la finalidad de la casación de desvirtuar las presunciones de acierto y legalidad de la decisión de segundo grado y cuyo carácter dispositivo y rogado impide que puedan ser corregidos de oficio.

Ahora bien, de entrada, se advierte que los reparos efectuados en esta censura frente a (i) el debido proceso en el trámite disciplinario; (ii) la calificación de la gravedad de la falta en el Reglamento Interno de Trabajo; y (iii) la inmediatez, ya fueron resueltos con suficiencia en los dos primeros cargos, razón por la cual no serán objeto de análisis.

Al margen de ello, la Sala advierte otra serie de argumentos relacionados con una vulneración al «*principio de congruencia*» que, aunque ameritan el estudio del presente cargo por separado, no pueden ser objeto de análisis, comoquiera que el ataque contiene una serie de deficiencias técnicas que impiden su examen de fondo, por las siguientes razones:

(i) Error en la submodalidad de ataque

Aunque el impugnante formuló el cargo por la vía indirecta con el propósito de cuestionar las premisas fácticas de la sentencia, enunció como submodalidad de violación la «*falta de aplicación*». Sin embargo, es sabido que: (i) la inaplicación de una norma por ignorancia o rebeldía debe denunciarse técnicamente como infracción directa; y (ii) por regla general, un cargo formulado por la vía indirecta supone la aplicación indebida de la ley.

Ahora, si bien tales desaciertos podrían superarse, en la medida en que la denuncia de falta de aplicación puede entenderse como equivalente a una infracción directa (SL1725-2025) y la Corte ha admitido excepcionalmente la alegación de esa submodalidad a través de la senda fáctica (CSJ SL, 14 jun. 2006, rad. 26564, reiterada en la SL2221-2024), lo cierto es que el cargo contiene múltiples deficiencias adicionales que tornan imposible su estudio, como pasa a explicarse a continuación.

(ii) No se cumplen los requisitos mínimos de la vía indirecta

De manera reiterada, la Corte ha sostenido que cuando un cargo se formula por la vía indirecta, el censor debe señalar con precisión los errores de hecho o de derecho en que incurrió el juez de segundo grado como consecuencia de una equivocada apreciación o falta de estimación de los medios de convicción, los cuales deben individualizarse

claramente, junto con la explicación razonada de cómo tales desaciertos condujeron a la infracción denunciada (CSJ SL2519-2025).

En el presente asunto, la parte recurrente omite por completo mencionar los errores fácticos en que el Tribunal incurrió, así como pasa por alto señalar si aquellos corresponden a errores de hecho o de derecho, categorías que presentan diferencias sustanciales y determinan senderos argumentativos distintos, incluso en relación con los medios probatorios idóneos para su demostración. Sobre tales conceptos, la Sala se pronunció en sentencia CSJ SL, 25 oct. 2005, rad. 25361:

La vía indirecta tiene lugar cuando el sentenciador incurre en errores de hecho o de derecho como consecuencia de una equivocada apreciación o falta de estimación de los medios de convicción aportados al expediente; error de hecho que debe ser manifiesto y proviene de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección judicial; o de error de derecho, el cual se produce, cuando se da por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por exigir ésta una determinada solemnidad para la validez del acto, no siendo posible su prueba por otro medio, y también cuando se deja de apreciar una prueba de esa naturaleza, resultando indispensable hacerlo.

En consecuencia, resulta indiscutible que, a pesar de la carga argumentativa que le corresponde, el censor no identifica de manera clara y ordenada los desatinos fácticos que encuadrarían en alguna de esas categorías, ni desarrolla un análisis crítico vinculado con pruebas calificadas que debió singularizar, indicar si fueron indebidamente valoradas o preteridas, y explicar qué acreditan frente a las inferencias del Tribunal y cómo incidieron en la «falta de

aplicación» de la norma sustancial acusada (CSJ SL038-2018 reiterada en la SL2610-2020).

(iii) Deficiente formulación de la violación medio

En la proposición jurídica, el recurrente omite identificar con precisión la disposición procesal que considera vulnerada y se limita a mencionar «*la norma que regula el principio de congruencia*», pese a que la Sala ha indicado que no pueden denunciarse de manera genérica normativas.

Ahora bien, aun si se entendiera que el ataque alude al artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual consagra el principio de congruencia mencionado, subsisten otras deficiencias que hacen que el ataque sea insalvable.

En primer lugar, cabe resaltar que se advierte una confusión frente a dos conceptos distintos: el principio de congruencia y el de consonancia.

En ese orden, cabe recordar que el principio de congruencia, previsto en el artículo 281 del Código General del Proceso, exige que la sentencia se ajuste a los hechos y pretensiones planteados en la demanda, a las excepciones y a las circunstancias fácticas debatidas en el proceso (CSJ SL2172-2022). En esencia, garantiza que la decisión judicial se base en los argumentos y hechos efectivamente sometidos

a consideración durante el trámite.

Por su parte, el principio de consonancia, consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, impone que la sentencia de segunda instancia se limite a los aspectos objeto del recurso de apelación (CSJ SL440-2021). En consecuencia, el juez de alzada solo puede pronunciarse sobre los puntos concretos y debidamente sustentados que la parte apelante haya controvertido frente a la decisión de primer grado.

Pues bien, en la sustentación del cargo, el demandante alude indistintamente a argumentos relacionados con aspectos que no habrían sido considerados en el recurso de alzada, al tiempo que invoca una supuesta vulneración del principio de congruencia, a pesar de que, conforme a lo expuesto, ambos principios transitan por senderos conceptuales distintos y persiguen finalidades procesales propias.

No obstante, aun si la Sala entendiera superable esa imprecisión y asumiera que lo planteado corresponde a una vulneración del principio de consonancia en relación con el recurso de apelación, lo cierto es que, como se indicó previamente, la recurrente omite estructurar una acusación seria y debidamente fundamentada sobre la forma en que la infracción de la norma adjetiva condujo a la contravención de las disposiciones sustantivas invocadas (CSJ SL2624-2025).

(iv) Prohibición de los alegatos de instancia

Como último punto, resulta claro que el cargo formulado se asemeja más a un alegato de instancia que a una verdadera acusación en sede de casación pues, además de limitarse -como lo advierte la opositora- a reiterar los argumentos expuestos en segundo grado, no identifica ni controvierte de manera técnica el soporte fáctico de la decisión del Tribunal, tal como era exigible en esta sede.

Al respecto, vale la pena recordar que el artículo 91 del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, señala de manera expresa que «[...] *quedan proscritas las alegaciones propias de las instancias, pues en esta sede casacional lo que se debate es la legalidad de la sentencia del tribunal, no siendo admisible presentar alegatos tratando de demostrar cuál de las partes tiene razón frente al derecho controvertido*» (CSJ SL1995-2025).

En efecto, esta sede no constituye una instancia adicional a la que las partes acudan simplemente a exteriorizar su desacuerdo con decisiones que les resultan adversas, sin desplegar el esfuerzo argumentativo propio del recurso de casación, esto es, la demostración clara, coherente y técnicamente estructurada de los yerros que se le atribuyen al colegiado.

Finalmente, debe indicarse que este conjunto de deficiencias argumentativas no puede ser suplido de oficio por la Corte, dado el carácter rogado de este medio

impugnativo extraordinario (CSJ SL9681-2017). Al respecto, en la decisión CSJ AL1642-2024 se explicó:

En segundo lugar, se observa que la censura, en los ataques del capítulo segundo (cargo segundo); capítulo tercero (cargo segundo); capítulo quinto (cargo primero y tercero); capítulo sexto (cargo segundo); capítulo octavo (cargo segundo); capítulo noveno (cargo segundo); capítulo décimo (cargo segundo) y capítulo décimo primero (cargo segundo) a pesar de que es palmario que alude a varias disposiciones de alcance nacional, lo cierto es que no se realizó una debida confrontación de las disposiciones mencionadas con lo considerado por el *ad quem*, pues no basta simplemente con indicar la norma presuntamente vulnerada, sino que es necesario que la censura realice un mínimo ejercicio de razonamiento jurídico, en virtud del cual se demuestre en qué consistió el error del juez colegiado, de acuerdo con la modalidad elegida, ya sea porque los desconoció, les dio un alcance que no era o los aplicó en forma errada, por lo tanto, ello no resulta suficiente para tener por acreditada dicha exigencia.

Esta Sala ha sido enfática en que, debido al carácter rogado y la misma naturaleza de este medio de impugnación extraordinario, no le compete hacer la confrontación de manera oficiosa, sino que esto debe ser realizado por el recurrente dentro de un juicioso proceso de raciocinio e indicación, así pueda resultar difícil y agotador para el apoderado escritor.

Lo anterior significa que es deber del impugnante resaltar de manera efectiva las contradicciones de la sentencia con la norma sustancial, según el motivo por el que se considera que ocurrieron (CSJ AL3013-2023).

Con fundamento en lo expuesto, se concluye que no prospera el medio impugnativo en los términos en que fue formulado.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del recurrente por cuanto hubo réplica. En su liquidación, conforme al artículo 366 del Código General del Proceso, inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$ 6.600.000 a favor de la parte opositora.

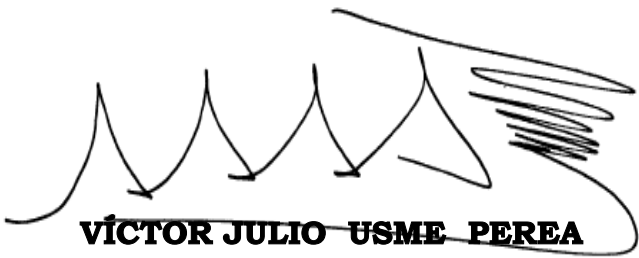
XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 28 de febrero de 2025 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **FERNANDO ARENAS CÁRDENAS** contra **WILLIS TOWERS WATSON COLOMBIA CORREDORES DE SEGUROS SA**.

Condenar en costas, como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:

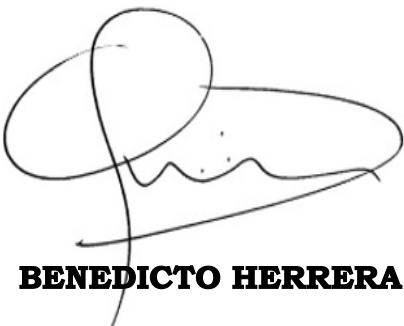


VÍCTOR JULIO USME PEREA

Presidente de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ

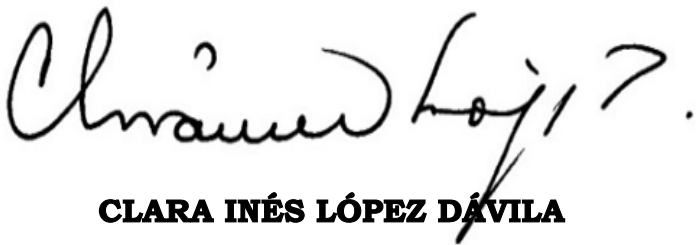


LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

Aclaración de voto



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR
Salvamento de voto



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 28C56D725877C9A4A5EDA21455B791B04196F260F1499D3079EA9925DFACA5DA
Documento generado en 2026-06-12