

CARLOS ROBERTO SOLÓRZANO GARAVITO

Magistrado Ponente

STP1516-2026

Radicado N.º 151828

Acta No. 028

Bogotá D. C., diez (10) de febrero de dos mil veintiséis (2026).

1. La Sala se pronuncia sobre la impugnación que Luis Carlos De La Rosa Cantillo

interpuso contra el fallo de tutela del 15 de octubre de 20251, proferido por la Homóloga Sala de Casación Laboral. En esa providencia, se negó el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo en condiciones dignas y justas, al mínimo vital y al acceso a la administración de justicia, presuntamente vulnerados por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá.

2. De conformidad con el auto admisorio de la demanda del 6 de octubre de 2025, al presente asunto fueron vinculados el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, además de las partes e intervinientes dentro del proceso ordinario laboral de radicado n.º 11001-31-05-014 2019-00778-02.

II. HECHOS

3. Así los expuso la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

«Ante el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá, el hoy accionante promovió demanda ordinaria laboral contra CICSA Colombia S. A., con el fin de que se declarara que la relación laboral iniciada entre las partes el 3 de noviembre de 2015 finalizó el 23 de enero de 2018 por despido sin justa causa imputable al empleador, y que se le adeudaban salarios,

prestaciones sociales y vacaciones. En consecuencia, solicitó el pago de las acreencias laborales debidas, así como las indemnizaciones por despido injustificado y por mora, tomando como último salario la suma de \$1.000.000.

Por sentencia de 29 de febrero de 2024, el juzgado de conocimiento resolvió condenar a la demandada al pago de prestaciones sociales en la suma de \$1.090.464 y la absolvió respecto de las demás pretensiones de demanda.

Inconforme con la decisión anterior, la parte demandante presentó recurso de apelación ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá magistratura que, por sentencia de 31 de julio de 2025 confirmó la decisión de primera instancia.

El pretensor cuestionó la decisión del Tribunal Superior al considerar que efectuó una valoración arbitraria y parcial de las pruebas al otorgar valor probatorio absoluto a la versión del empleador y a los testimonios de sus subordinados, así como a la prueba de polígrafo practicada, sin realizar un análisis crítico ni una valoración equilibrada conforme a las reglas de la sana crítica, desestimando injustificadamente las explicaciones que él ofreció.

Afirmó que su despido fue injustificado y desproporcionado, pues el hurto del equipo bajo su responsabilidad fue un hecho ajeno a su control, sin que existiera prueba directa de culpa o negligencia, configurándose un uso arbitrario del poder disciplinario. Señaló además que el Tribunal omitió analizar si la empresa cumplió con su deber de garantizar condiciones de seguridad en el lugar de trabajo y aceptó el uso del polígrafo sin verificar su voluntariedad ni

idoneidad científica, contrariando la jurisprudencia que lo considera un medio probatorio no vinculante.

Cuestionó igualmente que se exonerara al empleador del pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pese a haberse reconocido la ilegalidad del descuento practicado sobre su liquidación final. Indicó que el Colegiado valoró indebidamente la supuesta buena fe de la empresa, cuando ésta realizó un descuento unilateral sin orden judicial ni autorización válida, lo que constituyó una actuación ilegal y contraria al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Sostuvo que se desconocieron los principios de favorabilidad, primacía de la realidad, proporcionalidad y progresividad de los derechos laborales, así como el precedente jurisprudencial que exige aplicar de manera automática la sanción moratoria frente a retenciones salariales injustificadas. Consideró que el juez plural debió aplicar el artículo 65 del CST en su finalidad sancionatoria y disuasiva, pues la actuación empresarial no demostró buena fe y vulneró derechos fundamentales».

4. Con fundamento en lo anterior, el accionante acude al juez de tutela para que, por esta vía, se otorgue protección de las prerrogativas constitucionales invocadas y, para su efectividad, se deje sin efecto la sentencia proferida el 31 de julio de 2025 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá para que, en su lugar, emita una nueva sentencia acorde a sus argumentos.

III. FUNDAMENTOS DEL FALLO IMPUGNADO

5. El 15 de octubre de 2025 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió la solicitud de amparo.

6. La Homóloga Laboral hizo un estudio de fondo de la providencia censurada, dado que encontró acreditados los requisitos generales de procedibilidad, especialmente, los de inmediatez y subsidiariedad. El primero, toda vez que, la acción se promovió el 12 de agosto de 2025, es decir, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en que se profirió la sentencia reprochada en el trámite constitucional (31 de julio de 2025) y, el segundo, habida cuenta que el promotor se encontraba muy alejado del quantum requerido para acceder al recurso extraordinario de casación, situación de la que infirió que no tenía por qué interponer estrictamente tal medio excepcional.

7. Seguidamente hizo una descripción de la decisión del Tribunal. Comenzó por advertir que el juez colegiado acudió al artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para determinar si la terminación del contrato de trabajo se encontraba o no amparada en una justa causa legal, en tanto esa disposición establece de manera taxativa los hechos o conductas atribuibles a las partes que facultan la terminación unilateral de la relación laboral con justa causa, sin lugar al pago de indemnización.

8. Encontró que, conforme a la carta de despido incorporada en el proceso, el empleador arguyó como justa causa para terminar el contrato el incumplimiento grave por parte del demandante de sus obligaciones, en particular, la falta de diligencia y cuidado en el manejo de equipos, materiales y herramientas asignadas para la ejecución de su labor «por no cumplimiento del procedimiento establecido para su uso», lo que generó el extravío de una herramienta de trabajo (literal a) numeral 6.º del artículo 62 del CST).

9. Anotó que el Tribunal, para definir la existencia de la justa causa conforme a lo planteado, indicó que al juez le correspondía estudiar las pruebas aportadas para verificar «i) si las conductas descritas en la carta de despido ocurrieron o no, ii) si constituyen una falta a obligaciones y prohibiciones que el trabajador tuviera asignadas en su relación de trabajo; y iii) si dichas faltas revisten gravedad».

10. Luego de describir las consideraciones del Tribunal sobre estos tres aspectos, concluyó que la decisión no tuvo el tinte de arbitraria. Consideró que, al margen de compartirse o no, el Tribunal explicó suficientemente dentro de su autonomía los motivos por los cuales adoptó su decisión, para lo cual relacionó y efectuó una valoración integral de las pruebas.

11. Estimó que la parte tutelante busca reabrir un debate jurídico ya dirimido y finiquitado por no haberle resultado afín a sus intereses. Indicó que la naturaleza de la

tutela no radica en la generación de un escenario adicional, en el que la parte interesada pretenda imponer su posición frente a la de los jueces naturales, pues si la decisión del conflicto no resulta descabellada debe descartarse la violación de garantías constitucionales, por ende, la intervención tutelar.

12. Insistió en que, por mandato constitucional y legal, los jueces naturales están revestidos de autonomía en la formación de su convencimiento, del cual bien se puede discrepar, sin que implique necesariamente violación de derecho fundamental alguno. Sostuvo que la intervención del juez de tutela únicamente es viable cuando lo proveído es desproporcionado y arbitrario. Concluyó que esto no se configuró en la decisión atacada.

IV. LA IMPUGNACIÓN

14. Inconforme con la decisión de primer grado, Luis Carlos De La Rosa Cantillo la impugnó.

15. Indicó que, al analizar detenidamente el fallo emitido, se evidencian graves errores de interpretación y aplicación tanto de principios constitucionales como de jurisprudencia consolidada en materia laboral, lo que ha derivado en un flagrante desconocimiento de sus derechos fundamentales como trabajador. Sostuvo que estos errores se traducen en un tratamiento desproporcionado y erróneo de las sanciones que se le impusieron. Consideró que esto afecta su situación inmediata y sienta un precedente negativo respecto a la protección de los derechos de los trabajadores. Sostuvo que en la decisión de la homóloga laboral existe un vacío en la valoración y análisis de las pruebas. Sobre esa base estimó que la decisión judicial carece de un fundamento sólido y deja en evidencia una serie de falencias jurídicas que requieren corrección.

16. Advirtió que la Corte Suprema no valoró adecuadamente la desigualdad estructural que existía entre el empleador y su condición de trabajador. Sostuvo que la empresa tenía el control total sobre las condiciones laborales, el equipo de trabajo y las herramientas para su protección, mientras que él solo contaba con un poder limitado en la gestión del equipo. Reprocha que esa desigualdad no haya sido tomada en cuenta en el análisis de las circunstancias que condujeron a la pérdida del equipo y, por lo tanto, consideró que el fallo emitido contraviene el principio de igualdad al no valorar adecuadamente su situación de desventaja en la relación laboral.

17. Manifestó que la Corte validó un despido que considera completamente desproporcionado y carente de justificación suficiente. Estimó que el a quo no tuvo en cuenta que la destitución se originó por una falta que no fue probada de manera contundente, en tanto no existe evidencia suficiente que demuestre su responsabilidad exclusiva en la pérdida del equipo de trabajo. Sostuvo que no se consideró el hecho de que la empresa no proporcionó las condiciones adecuadas para el resguardo y manejo del equipo en cuestión. Reiteró que el despido se basó en una imputación de negligencia en la gestión de un equipo de trabajo, pero no se presentó evidencia suficiente que permitiera demostrar que dicha negligencia era su exclusiva responsabilidad. Le imputó a la Homóloga Laboral un vicio de falta de razonabilidad y proporcionalidad en la valoración de las pruebas y en la justificación del despido.

18. Indicó que la Corte no hizo un análisis adecuado sobre la proporcionalidad de la sanción impuesta. Consideró que el despido y el descuento salarial son medidas excesivas en relación con la falta que se le atribuyó, máxime cuando no se presentó prueba alguna que lo responsabilizara directamente de la pérdida del equipo, ni se consideraron otros factores como las condiciones inadecuadas para proteger ese equipo.

19. Indicó que la Corte Suprema de Justicia falló sin tener en cuenta que no se le brindó una oportunidad adecuada para presentar todos los elementos de juicio que

respaldaban su defensa y tampoco se evaluaron adecuadamente las pruebas ofrecidas, priorizando la versión del empleador. Consideró que no tuvo la posibilidad de ser oído de forma justa. Al permitir el descuento salarial sin una prueba concreta de su culpabilidad, no solo desprotegió su derecho al salario, sino que también vulneró su derecho a la propiedad. Además, al avalar la decisión de que el descuento era ilegal pero no se dio mala fe por parte de la demandada, se reflejó una interpretación desproporcionada de los hechos.

20. Indicó que la empresa podría estar actuando de mala fe por varias razones. En primer lugar, por no haber demostrado que fuera realmente responsable del extravío del equipo. En segundo lugar, por la desproporcionalidad excesiva de la deducción aplicada, que es desmesurada en relación a los hechos, y finalmente, por aprovecharse de una autorización de descuento que fue firmada en condiciones ambiguas y sin la debida investigación de los hechos. Consideró que todo esto ha generado una situación de desprotección y una clara vulneración de sus derechos, lo que implica una acción deshonesta y abusiva por parte de la empresa.

21. Por lo expuesto, solicita que se revoque en su integridad la sentencia proferida el quince (15) de octubre de 2025 y, en su lugar, se declare la procedencia de la acción de tutela.

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

22. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.3.1.2.1, numeral 7º del Decreto 1069 de 20152 y el artículo 44 del Reglamento Interno de la Corte Suprema de Justicia (Acuerdo 006 de diciembre 12 de 2002), esta Sala es competente para pronunciarse sobre la impugnación interpuesta contra la sentencia adoptada en primera instancia por la Sala de Casación Laboral.

23. El artículo 86 de la [Constitución Política](#) establece que toda persona tiene derecho a promover acción de tutela ante los jueces para obtener la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando, por acción u omisión, sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad o por particulares en los casos previstos de manera expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial o, existiendo, cuando la tutela se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

24. En el presente asunto, el demandante censuró la sentencia de 31 de julio de 2025 promulgada por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y pretende que, por esta vía, se amparen sus derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo en condiciones dignas y justas, al mínimo vital y al acceso a la administración de justicia. Solicita i) que se declare que la decisión judicial cuestionada incurrió en una vía de hecho; ii) se ordene a la autoridad judicial

accionada dejar sin efectos la sentencia proferida el 31 de julio de 2025 que confirmó el despido, y en su lugar, se profiera una nueva decisión que restablezca mis derechos fundamentales vulnerados; iii) de no ser procedente el reintegro, se ordene como medida sustitutiva el reconocimiento de una indemnización integral, que compense el daño ocasionado por el despido desproporcionado e injustificado; iv) Que se tomen las medidas necesarias para prevenir nuevas vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores por parte del empleador.

25. Para resolver la impugnación planteada, la Sala procederá de la siguiente manera: (i) reiterará las reglas jurisprudenciales y hará algunas precisiones respecto de la metodología de análisis de la procedibilidad de la acción de tutela contra providencias judiciales, (ii) analizará la configuración de los requisitos generales en el caso concreto y, (iii) solo si se cumplen los presupuestos generales, la Sala estudiará la posible configuración de algún vicio o defecto de carácter específico.

Sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales.

26. La Corte Constitucional ha precisado que la acción de tutela contra

providencias judiciales es un mecanismo excepcional, de tal forma que, su aplicación no puede generar afectaciones a la seguridad jurídica ni a la autonomía funcional de los jueces.

27. Al respecto, en sentencia CC C-590 de 2005 tal Corporación expresó que la tutela contra providencias judiciales es excepcionalísima y solo procede cuando se cumplen ciertos y rigurosos requisitos de procedibilidad: unos de carácter general, que habilitan la interposición de la acción y otros de carácter específico, relacionados con la procedencia del amparo.

28. En relación con los «requisitos generales» de procedencia, la jurisprudencia ha indicado que deben acreditarse, y en su orden, los siguientes: (i) la relevancia constitucional del asunto; (ii) el agotamiento de todos los recursos ordinarios y extraordinarios de defensa judicial; (iii) la inmediatez, (iv) que se trate de irregularidad procesal que tenga una incidencia directa y determinante sobre el sentido de la decisión cuestionada; (v) que se identifiquen razonablemente los hechos generadores de la vulneración y los derechos afectados y que se hubiere alegado tal circunstancia al interior del proceso en donde se dictó la providencia atacada; y (vi) que no se trate de una tutela contra tutela.

29. Por su parte, los «requisitos o causales específicas» hacen referencia a determinados escenarios especiales que afectan la integridad de la decisión judicial y que justifican la intervención del juez constitucional para salvaguardar los derechos fundamentales. En este sentido, para que proceda una tutela contra una providencia judicial se requiere que se presente, al menos, uno de los siguientes vicios o defectos: defecto orgánico; procedimental absoluto: defecto fáctico, defecto sustantivo; error inducido; falta de motivación, desconocimiento del precedente; o violación directa de la Constitución.

El caso concreto.

30. Con base en los antecedentes expuestos, la Sala encuentra que el accionante aseveró que la providencia del 31 de julio de 2025 incurrió en una indebida valoración probatoria. Indicó que no se le brindó una oportunidad adecuada para presentar todos los elementos de juicio que respaldaban su defensa y tampoco se evaluaron adecuadamente las pruebas ofrecidas, priorizando la versión del empleador

31. En el presente caso, esta Corporación advierte que se cumplen los presupuestos generales de la acción de tutela. Sin embargo, esta Sala no avizora la configuración de algunos de los requisitos específicos de procedibilidad y, por lo tanto, prima la confirmación del fallo impugnado por los motivos que se exponen a continuación.

32. Al ser examinada la sentencia objeto de reproche, la Sala no advierte la estructuración los defectos que el accionante le atribuye, sino, todo lo contrario, evidencia que se encuentra soportada en un análisis ponderado del asunto, y en la normatividad y jurisprudencia que le resultan aplicables.

33. En la sentencia reprochada, el Tribunal estableció que el problema jurídico a resolver era definir: «(i) si operó o no la prescripción de la acción para reclamar las acreencias laborales a cargo de CICSA COLOMBIA S.A; (ii) si existe derecho al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa; (iii) si es procedente el descuento o deducción realizada por el empleador sobre la liquidación final de prestaciones sociales; y (iv) si procede el pago de sanción moratoria».

34. Respecto a lo primero, delimitó el marco normativo que rige el problema de la prescripción en materia laboral y describió los contenidos de los artículos 488 del CST y 151 de CPL. Con ese fundamento normativo confirmó la decisión apelada en cuanto no declaró probada la excepción de prescripción. Consideró que la presentación de la demanda interrumpió válida y efectivamente el término de prescripción trienal establecido en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS y en ese sentido era dable declarar no probada la excepción.

35. En cuanto a lo segundo, estimó que era necesario definir si la decisión unilateral de terminación del contrato de trabajo del demandante se soportó o no en

una justa causa legal, de la que establece la legislación laboral colombiana en el artículo 62 del Código Sustantivo en forma taxativa y si los hechos o conductas de alguna de las partes en el contrato de trabajo permitían a la otra la terminación unilateral de la relación con justa causa, y por ello, sin el pago de indemnización.

36. El Tribunal estimó que «según el texto de la carta de despido incorporada a las diligencias, el empleador endilgó al demandante, como justa causa para terminar el contrato de trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones, en particular, la falta de diligencia y cuidado con el manejo de equipos, materiales y herramientas asignados para la ejecución de la labor “por no cumplimiento del procedimiento establecido para su uso”, lo cual, en últimas, generó el extravío de una herramienta de trabajo (C01, 01, folio 17)».

37. Consideró que esa actuación se enmarca en el supuesto normativo del literal A) numeral 6 del artículo 62 del CST. Indicó que para definir sobre la existencia de justa causa en situaciones como la planteada por el demandante, el juez debe estudiar las pruebas aportadas al expediente para verificar específicamente: i) si las conductas descritas en la carta de despido ocurrieron o no, ii) si constituyen una falta a obligaciones y prohibiciones que el trabajador tuviera asignadas en su relación de trabajo; y iii) si dichas faltas revisten gravedad.

38. Seguidamente hizo un estudio concreto de cada uno de estos puntos. Primero, consideró que no hay duda frente al extravío de una empalmadora de tráfico, elemento de trabajo asignado al trabajador para la ejecución de la labor. Estimo que

ello se acredita con el acta de descargos suscrita por Luis Carlos de la Rosa el 19 de enero de 2018 (C01, folio 12) y con la respectiva denuncia presentada ante la Estación de Policía de Bosa a través de la cual se comunicó la pérdida del elemento de trabajo (C01, folios 15 a 16).

39. Segundo, encontró prueba de que el demandante omitió la adopción de medidas pertinentes a guardar dicha herramienta, con la diligencia y el cuidado debido, en orden a impedir su pérdida o hurto. Sostuvo que «el extrabajador aceptó que el sábado 13 de enero de 2018 se cambió y dejó el medidor “en el carro” en la mitad de un cajón de madera y la caja de herramienta; que él estaba encargado de la seguridad de los equipos y herramientas asignados a la móvil; que ésta tenía dos cajones, ninguno de los cuales estaba anclado a la unidad, señaló que aquella no tenía candado, pero que el cajón metálico tenía “una oreja para poder colocarle candado”, el cual no le fue entregado, y expresó que nunca lo solicitó (aunque en dicha oportunidad expuso una justificación). También señaló que usualmente dejaba el aparato “detrás de la silla del conductor”. (C01, folios 12 y 13)».

40. Respaldó su valoración en los testimonios rendidos por Everardo Mora y Andrés David Ramírez, quienes para la fecha en que se suscitaron los hechos se desempeñaban como supervisor del demandante y supervisor de mantenimiento, respectivamente. Estos confirmaron el relato de los hechos. También valoró la denuncia presentada por el demandante a la Estación de Policía de San Pablo el 19 de enero de 2018, el Oficio DSFB-FJ del 31 de enero de 2018 y una prueba de poligrafía. Estimó que no contenían información relevante para la controversia.

41. Tercero, sobre la gravedad de la falta cometida consideró que la omisión del demandante tiene gravedad intrínseca suficiente para la terminación del contrato pues resultó a la postre en la pérdida de un elemento de trabajo y en pérdidas para la empresa. Indicó que las partes habían acordado tal connotación (gravedad) en la cláusula adicional tercera del otro sí suscrito por ellas, al señalar dentro de las justas causas para dar por terminado el contrato la negligencia que ponga en peligro los equipos o herramientas relacionadas con la labor. Por las razones anteriores, el Tribunal confirmó la decisión del Juzgado.

42. Visto lo anterior, para esta Sala resulta razonada la conclusión del Tribunal. A esta arribó luego de apreciar en debida forma los elementos del plenario. Emitió una decisión razonable, acorde a la ley, la jurisprudencia y la realidad procesal. En consecuencia, dentro de su especialidad, el juez colegiado laboral decidió el caso en el marco de la legalidad, sin que ahora deba entrometerse por vía de tutela a revisar más de fondo la situación.

43. Véase que, contrario a lo afirmado por el impugnante, el Tribunal no desconoció el valor de los elementos materiales probatorios aportados al expediente. Lejos de incurrir en las omisiones denunciadas, se pronunció expresamente sobre fundamentos probatorios en los cuales se estructuró la decisión del Juzgado reprochada por el accionante.

44. De ese modo, no podría esta Sala afirmar que en la decisión impugnada se incurrió en una omisión o que se llevó a cabo un actuar arbitrario y caprichoso. Con el respectivo sustento probatorio, tuvieron aplicación los criterios técnicos y normativos propios del asunto, ejercicio a partir del cual concluyó razonadamente que

no se acreditó alguna ilegalidad en la decisión tomada por el Tribunal el 1° de julio de 2025. En ese orden de ideas, al no aparecer acreditada una actuación arbitraria por parte de la autoridad judicial accionada, no es posible acceder a la protección reclamada.

45. Al respecto, hay que subrayar que la tutela no está concebida como una tercera instancia, al margen de en qué proceso se produjo la decisión cuestionada, para desplazar al juez natural en la resolución de asuntos que deben tener finiquito en la actuación procesal correspondiente. Lo contrario, implica una innecesaria perpetuación del debate.

En las condiciones anotadas, emerge nítido para esta Judicatura que la decisión adoptada en primera instancia por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia se encuentra ajustada a derecho y, en consecuencia, se confirmará.

En mérito de lo expuesto, LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL – SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA No. 1, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. Confirmar el fallo impugnado, conforme los argumentos expuestos en precedencia.
2. Notificar a las partes de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. Enviar las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

CÚMPLASE

FERNANDO LEÓN BOLAÑOS PALACIOS

JORGE HERNÁN DÍAZ SOTO

CARLOS ROBERTO SOLÓRZANO GARAVITO

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

1 La impugnación fue concedida el 16 de diciembre de 2025, se remitió a la Sala de Casación Penal el 14 de enero de 2026 y fue repartida al despacho el día 19 de enero de 2026.

2 Modificado por el artículo 1º del Decreto 1983 de 2017, en armonía con el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

This version of Total Doc Converter is unregistered.