

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA -Terminación del contrato de trabajo sin justa causa, debido proceso disciplinario, inmediatez entre la conducta y el despido, improcedencia de introducir pretensiones no aducidas en la demanda.

HECHOS: El accionante laboró entre el 5 de mayo de 2010 y el 2 de diciembre de 2020 mediante contrato de trabajo a término indefinido y por problemas lumbares no podía cargar peso superior a cierta cantidad de kilos y así se lo hizo saber a su empleador, el día 8 de octubre se le asignó la entrega de un domicilio que excedía aquel número, manifestó a su supervisor que por la recomendación médica recibida no podría cumplir con esa tarea, fue citado a diligencia de descargos el 16 de octubre de 2020 y a pesar de exponer sus motivos, estos no fueron tenidos en cuenta, fue convocado a ampliación de descargos para el 26 de octubre del mismo año que no se llevó a cabo por tener una cirugía programada ese día que le generó incapacidad; el 3 de noviembre de 2020 comunicó al gerente las inconformidades por el trato que venía recibiendo del personal de gestión humana y supervisores; el 2 de diciembre de esa anualidad le fue notificada la terminación del contrato laboral con justa causa, sin que se cumpliera lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo. Por lo anterior, solicita que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual fue terminado de manera unilateral por el empleador sin justa causa comprobada. El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, declaró que el contrato laboral entre las partes fue terminado sin justa causa. El problema jurídico consiste en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1) Si es esta la oportunidad procesal para introducir nuevas pretensiones no incluidas en la demanda; 2) Si se cumplió con el principio de inmediatez que se exige cuando el empleador tiene la intención de terminar el contrato de trabajo con fundamento en las faltas primigenias o si está justificada la demora en la finalización del mismo, por estar incapacitado el trabajador.

TESIS: Decide entonces esta Sala de Decisión Laboral confirmar la Sentencia de Primera Instancia, dado que la revocatoria de esta providencia no es procedente cuando se trata pretensiones no aducidas en la oportunidad procesal correspondiente, esto es, con la presentación de la demanda o dentro del término legal para su reforma (...) Es de anotarse que la facultad de proferir sentencias con alcances extra o ultra petita en materia laboral, está atribuida legalmente a los jueces de única y primera instancia, el juez de segundo grado, en principio, no puede hacer uso de ellas, salvo cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados. El contrato fue terminado en forma unilateral por el empleador el día 2 de diciembre de 2020 (...) La Juez de primer grado ordenó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, por haberse notificado la decisión el día 2 de diciembre de 2020, superándose el término para emitir decisión de fondo(...) En todo caso, más allá de si el evento constituyó una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, lo cierto es que el empleador incumplió el principio de inmediatez que se exige cuando tiene la intención de terminar el contrato con fundamento en las faltas primigenias, ya que entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable y de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta.

MP: MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 21/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, veintiuno (21) de octubre de dos mil veinticinco (2025)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500820210053201
Demandante	JUAN MANUEL ALZATE ARROYAVE
Demandado	FRIGOCARNES S.A.S.
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual - terminación del contrato de trabajo sin justa causa, debido proceso disciplinario, inmediatez entre la conducta y el despido, improcedencia de introducir pretensiones no aducidas en la demanda -
Decisión	Confirma Sentencia condenatoria de Primera Instancia
Mag. Ponente	María Eugenia Gómez Velásquez

En la fecha antes anotada el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados **CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, como ponente**, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, que modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Pretensiones:

Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 5 de mayo de 2010 y el 2 de diciembre de 2020, el cual fue terminado de manera unilateral por el empleador sin justa causa comprobada; se **condene** al reconocimiento y pago de **indemnización por despido sin justa causa**, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que el demandante laboró al servicio de Frigocarnes S.A.S. entre el 5 de mayo de 2010 y el 2 de diciembre de 2020 mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengaba un salario mínimo legal mensual vigente; padece dolores lumbares que le imposibilitaban cargar más de 12 kilos, situación que fue puesta en conocimiento del jefe directo y del área de gestión humana, aún así, **el día 8 de octubre de 2020 se le encargó entregar un domicilio de carne de 25 kilos**, manifestó a su supervisor que no le era posible cumplir con ello dada la recomendación médica; fue citado a **diligencia de descargos** llevada a cabo el **16 de octubre de 2020** donde brindó las explicaciones de su proceder, situación que no fue tomada en cuenta por sus superiores; fue convocado a ampliación de descargos para el 26 de octubre del mismo año que no se llevó a cabo por tener una cirugía programada ese día que le generó incapacidad; el 3 de noviembre de 2020 comunicó al gerente las inconformidades por el trato que venía recibiendo del personal de gestión

humana y supervisores; **el 2 de diciembre de esa anualidad le fue notificada la terminación del contrato laboral con justa causa**, sin que se cumpliera lo dispuesto en el numeral 5° del artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo donde se estableció un plazo de dos (2) días siguientes a la diligencia de descargos para emitir una decisión; aduce que la finalización del vínculo se dio de manera injustificada y el proceso disciplinario no se tramitó en los términos del reglamento interno.

Respuesta a la demanda:

Frigocarnes S.A.S. mediante apoderado admitió la existencia del contrato de trabajo, modalidad, extremos temporales, jornada, salario, que **el 8 de octubre de 2020 al señor Juan Manuel se le entregó un domicilio de 25 kg**, el agotamiento de proceso disciplinario, **el tiempo transcurrido entre los descargos y la terminación del contrato en respeto, de la incapacidad en la cual se encontraba el extrabajador**, de sus garantías y derechos laborales. Se opuso a las pretensiones y formuló como excepciones las denominadas inexistencia de estabilidad laboral reforzada, legalidad y justicia del despido, terminación del contrato de trabajo con justa causa, debido proceso, prescripción, buena fe, falta de causa para pedir.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, declaró que el contrato laboral entre las partes fue terminado sin justa causa por Frigocarnes S.A.S., condenándola a reconocer y pagar al señor Juan Manuel Alzate Arroyabe la suma de \$6.475.260 por concepto de indemnización contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, debidamente indexada desde el día 2 de diciembre de 2020 hasta cuando se efectúe el pago de la obligación. Impuso costas a cargo de la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.300.000 en favor del accionante.

Recursos de apelación:

El apoderado del demandante sostiene que fue demostrada la **debilidad manifiesta** de su representado por el estado de salud según la historia clínica aportada, es acreedor de **estabilidad laboral reforzada**, no podía ser despedido sin autorización del Ministerio del Trabajo, **si bien la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el reintegro no fueron pedidos en la demanda**, en el proceso se discutieron los presupuestos fácticos pudiendo el Juez hacer uso de sus **facultades ultra y extra petita para conceder el reintegro, salarios, prestaciones sociales, aportes** a la seguridad social y demás emolumentos, por lo que solicita se revoque la decisión de Primera Instancia y se acceda a lo antes relacionado.

Por su parte, la defensa de **Frigocarnes S.A.S. aduce que el señor Juan Manuel en interrogatorio de parte aceptó**

que no quiso realizar el domicilio encargado, en forma arbitraria y sin justificación, no obstante que la compañía estaba cumpliendo las recomendaciones, además la carga asignada la podía distribuir en paquetes de 5 kilos; **sí existió la justa causa y está comprobada, se respetó el debido proceso disciplinario, la demora que se afirma en la entrega de la decisión de fondo se debió a la incapacidad en la que se encontraba el trabajador**, de manera que no fue un tiempo injustificado.

Alegatos de conclusión:

El apoderado del **demandante** reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia y al sustentar el recurso de Apelación.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de **Apelación**, de conformidad con los

artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose 1) Si es esta la oportunidad procesal para introducir nuevas pretensiones no incluidas en la demanda; 2) Si se cumplió con el principio de inmediatez que se exige cuando el empleador tiene la intención de terminar el contrato de trabajo con fundamento en las faltas primigenias o si está justificada la demora en la finalización del mismo, por estar incapacitado el trabajador.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia; por las siguientes razones:

1) Oportunidad procesal para introducir nuevas pretensiones no incluidas en la demanda:

Solicita el apoderado del demandante se revoque la decisión de Primera Instancia y en su lugar se condene al reintegro laboral con el pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y demás emolumentos, incluyendo indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; lo cual no es procedente, por cuanto se trata pretensiones no aducidas en la oportunidad

procesal correspondiente, esto es, con la presentación de la demanda o dentro del término legal para su reforma, sin que en el escrito inaugural se hiciera referencia alguna a estos temas, frente a los que la parte demandada no tuvo la oportunidad de defenderse. Tampoco hicieron parte del litigio fijado en la primera audiencia de trámite el cual se circunscribió a verificar cuál fue la forma de terminación del contrato de trabajo y si había lugar a la indemnización por despido sin justa causa; otorgada la palabra a los apoderados, la representante judicial de la activa únicamente solicitó adición de lo correspondiente a indexación y costas procesales, oportunidad en la que pudo oponerse y manifestar su interés en que se incluyera lo que ahora pide en el recurso de Apelación; por tanto, no hay lugar a abordar su estudio en esta Segunda Instancia porque con ello se vulneraría el *debido proceso* y el *derecho de defensa* de la contraparte; además estaría en contra de lo estipulado en el artículo 281 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica del artículo 145 del Código Procesal Laboral, según el cual, los fallos de primera y segunda instancia deben guardar coherencia entre el contenido del fondo de la relación jurídico procesal, de los hechos y las peticiones de la demanda, de su contestación y de las excepciones formuladas, así como de lo alegado por las partes en las oportunidades procesales pertinentes, con lo resuelto por el juzgador (Sentencia SL911-2016).

Es de anotarse que la facultad de proferir sentencias con alcances extra o ultra petita en materia laboral, está atribuida legalmente a los jueces de única y primera instancia (art. 50 del CPTSS), consagrada “*con carácter facultativo y*

discrecional y no obligatorio” (Sentencia C-662 de 1998); el juez de segundo grado, en principio, no puede hacer uso de ellas, salvo cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, siempre y cuando (i) hayan sido discutidos en el juicio y (ii) estén debidamente probados, conforme lo dispuesto en la Sentencia CC C-968-2003 de la H. Corte Constitucional y tiene señalado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia (SL5863-2014); presupuestos que no se cumplen en este caso, pues si bien obran en el expediente apartes de la historia clínica del accionante, el objeto del litigio no incluyó el análisis de la situación de salud del trabajador para la época del despido y si era destinatario de estabilidad laboral reforzada, tema que no fue mencionado siquiera en la demanda, por tanto no fue debatido en este proceso.

2) Principio de inmediatez que se exige cuando el empleador tiene la intención de terminar el contrato de trabajo con fundamento en las faltas primigenias:

Está por fuera de discusión que entre el señor Juan Manuel Alzate Arroyave y Frigocarnes S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 5 de mayo de 2010 hasta el 2 de diciembre de 2020, donde se desempeñó en oficios varios, devengando el salario mínimo legal mensual vigente.

El contrato fue terminado en forma unilateral por el empleador el día 2 de diciembre de 2020, invocando como justa causa el incumplimiento a la obligación del numeral 1º del

artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo (realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representante), concordado con el numeral 6° del art. 62 del CST (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), justificado en el hecho de “...*No trabajar de acuerdo con los métodos y sistemas implantados por la empresa **el pasado 08 de octubre de 2020.** Lo anterior, por cuanto en dicho día **usted se negó a cubrir una ruta de domicilios**, sin razón válida y comprobable, muy a pesar de que el peso asignado en dicho domicilio podía repartirse en paquetes pequeños, para que no tuviera que cargar con todo el peso del mismo en un solo desplazamiento...*” (folios 154 a 156 archivo 01 C01).

La ocurrencia del hecho que motivó la finalización del vínculo laboral está aceptada por el señor Juan Manuel, tanto al rendir descargos el día 16 de octubre de 2020 como en el interrogatorio de parte practicado en este proceso, explicando que no se negó a entregar el domicilio asignado, sino que puso de presente una restricción médica para movilizar pesos superiores a 12 kg y que el pedido a transportar superaba los 20kg; lo anterior aparece soportado en recomendación médica generada el 24 de agosto de 2020 con vigencia de 12 semanas, lo que indica que permanecía vigente para el 2 de octubre de ese año cuando tuvo ocurrencia el hecho que se le endilgó como falta (folio 124 archivo 01). Por su parte, el representante legal de la sociedad accionada en interrogatorio aceptó conocer la restricción médica, cuyo soporte presentaba el trabajador en

forma periódica, procedente de la correspondiente institución de salud.

La Juez de primer grado ordenó el pago de la indemnización por despido sin justa causa, por haberse notificado la decisión el día 2 de diciembre de 2020, superándose el término para emitir decisión de fondo, que según el numeral 5° del artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo será *a más tardar dentro de los dos días siguientes a la audiencia de descargos*, diligencia que fue practicada el 16 de octubre de 2020.

No obstante, se advierte que la anterior estipulación hace parte de los *procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las **sanciones disciplinarias*** y es sabido que **el despido no tiene carácter sancionatorio, no corresponde a una sanción disciplinaria**, tal como en forma reiterada tiene señalado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia (**SL1861-2024**). Así mismo, ha indicado que **para el despido con justa causa, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario**, salvo convenio en contrario - que en el presente asunto no existe -, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (SL496-2021), causal que no sustentó el despido del demandante, pese a ello, el empleador lo citó a diligencia de descargos y le garantizó la oportunidad de dar la versión de los hechos y rendir las explicaciones que considerara pertinentes.

Acerca de la **razón para haber esperado aproximadamente dos (2) meses para notificar el despido**, transcurridos entre el 16 de octubre y el 2 de diciembre de 2020, **el representante legal de Frigocarnes S.A.S. explicó** en audiencia que obedeció a que *se estaba a la espera de un cambio de comportamiento en el empleado, hablaron con los jefes para ver cómo estaba y en vista que no había mejoría se tomó la determinación*; en varias oportunidades el deponente afirmó que *el trabajador tenía acumulación de llamados de atención, no acataba las órdenes del superior, llegaba tarde, escogía los pedidos a entregar, se retiraba de la jornada antes de tiempo, demoraba la entrega de las incapacidades, no había disciplina, fue acumulando, se volvió un problema general*, lo que evidencia que la finalización del vínculo realmente no estuvo sustentada en el hecho del 8 de octubre de ese año, sino en la presunta acumulación de otras faltas a las que no se hizo alusión en la carta de despido, **incumpléndose lo dispuesto por el artículo 66 del CST** relativo a que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación, sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En todo caso, más allá de si el evento constituyó una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, lo cierto es que **el empleador incumplió el principio de inmediatez** que se exige cuando tiene la intención de terminar el contrato con fundamento en las faltas primigenias, ya que **entre la causa que da origen y el despido, solo debe mediar el tiempo que resulte razonable y de no proceder el empleador a despedir a**

su trabajador **de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entenderá que le perdonó la falta** (SL2660-2022 reiterando SL18110-2016), tal como ocurrió en este caso, donde permitió que transcurrieran 53 días para adoptar la determinación de fulminar el contrato laboral, sin justificación razonable para esta demora, máxime si se tiene en cuenta que en la misiva se aludió a violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador.

En lo referente a que *está justificada la demora en la finalización del contrato de trabajo por estar incapacitado el trabajador*, se trata de una afirmación carente de sustento probatorio, toda vez que revisado el expediente, se verifica que el accionante fue citado para ampliación de descargos a realizarse el 26 de octubre de 2020 y cuenta con una nota a mano alzada que dice *por cirugía programada en la misma fecha 26/10* (folio 140 archivo 01), razón por la que al parecer, no se habría llevado a cabo la diligencia; el único soporte de incapacidad médica corresponde al día 28 de septiembre de 2020 (folio 84 archivo 01), cuando no había ocurrido siquiera el evento que fue calificado como falta -8 de octubre de 2020-; a excepción de esta fecha, no se aportó prueba que demuestre incapacidad del trabajador entre el 16 de octubre y el 2 de diciembre de 2020.

Así las cosas, esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente **confirmar** la Sentencia de Primera Instancia, por las razones aquí expuestas.

COSTAS:

No se condenará en Costas en Segunda Instancia teniendo en cuenta que ambas partes interpusieron recurso de Apelación y ninguno de ellos prosperó; conforme a lo señalado en los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

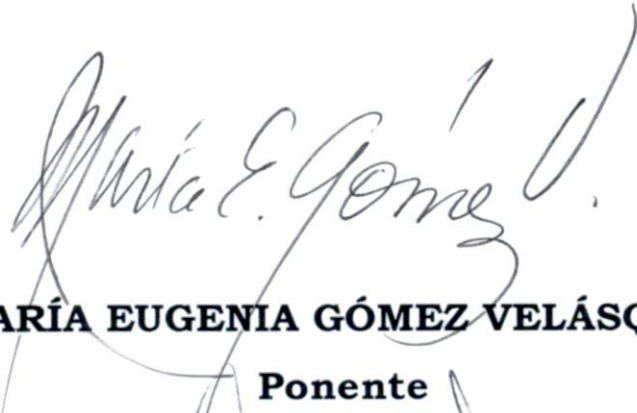
RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia de Primera Instancia, de la fecha y procedencia conocidas, que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Providencia.

SEGUNDO: No se **condena** en **Costas** en Segunda Instancia, según se explicó.

TERCERO: Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, por el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO