

**TEMA: INMEDIATEZ DE LA FALTA EN EL DESPIDO JUSTIFICADO** – Si no hay inmediatez entre el momento en el que ocurre la falta y el despido del trabajador, este se torna injusto, pues se entiende que aquella ha sido condonada. La Sala concluye que las novedades no fueron reportadas dentro de los plazos establecidos por los protocolos internos de la empresa, que la decisión de terminación del contrato se adoptó varias semanas después de practicadas dichas diligencias, sin que exista una justificación objetiva que explique tal tardanza. /

**HECHOS:** El señor (AAC), solicitó que se declarara que sostuvo con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido entre el 24 de marzo de 1998 y el 24 de julio de 2018. que se conde a la accionada a la indemnización por despido sin justa causa, por ser desproporcionada y no obedecer a las garantías del debido proceso; en subsidio, solicitó el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa por el tiempo en que faltaba para el vencimiento del plazo pactado. El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín, condenó a la Cooperativa Colanta a reconocer y pagar al señor (AAC) la indemnización por despido injustificado, con su respectiva indexación al momento del pago; declaró probada la excepción denominada como “correspondencia de la forma con la realidad”, e improbadas las demás propuestas por la demandada, y absolver a la Cooperativa Colanta de las demás pretensiones impetradas en su contra. El tribunal, debe determinar si existió inmediatez entre los hechos que motivaron los procesos disciplinarios en contra de (AAC) y la decisión de la demandada de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

**TESIS:** El principio de inmediatez es un requisito esencial para que el despido con justa causa sea válido, ya que impone al empleador la obligación de reaccionar de manera oportuna, concreta y proporcional frente a la falta disciplinaria. Su propósito es evitar demoras que puedan generar incertidumbre o interpretarse como un perdón tácito de la conducta reprochada. (...) la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL1861-2024, estableció que para que el despido con justa causa sea válido deben concurrir las siguientes condiciones: i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido. (...) Los hechos atribuidos al demandante fueron los siguientes: (i) un dinero faltante en los arqueos de caja de los días 4 y 10 de abril de 2018; (ii) la indebida custodia de una clave de seguridad, durante el empalme de vacaciones, ocurrido el 10 de mayo de 2018. (...) De acuerdo con las actuaciones y los plazos registrados, una vez revisadas las medidas adoptadas que culminaron con la terminación del contrato de trabajo, se advierte que no existió una relación temporal inmediata entre los hechos imputados y la decisión adoptada. Por el contrario, como lo señaló la jueza, se superó el plazo razonable que exige el principio de inmediatez para la imposición de una sanción válida. La demandada alegó como justificación el disfrute de vacaciones por parte del trabajador y la necesidad de adelantar verificaciones internas, tales circunstancias no explican los lapsos prolongados entre las distintas actuaciones, máxime cuando el demandante culminó su periodo de vacaciones el 29 de mayo de 2018. (...) Es importante destacar que la terminación unilateral del contrato de trabajo se sustentó exclusivamente en los dos hechos previamente mencionados, y no en una supuesta reincidencia sobre conductas similares, como pretende alegarse en esta instancia. Así se desprende del contenido de la carta de terminación del contrato. (...) En relación con el primer hecho, manifestó (el demandante) que se comprometió a cubrir el faltante con su quincena, lo cual hizo en efectivo, aunque reconoció que para la fecha de la segunda auditoría aún no había efectuado dicho pago. Respecto de la clave, indicó que la había

extraviado y que informó de ello a la trabajadora que lo reemplazaría durante sus vacaciones. (...) Del análisis conjunto de las declaraciones y pruebas documentales obrantes en el expediente, se concluye que las novedades no fueron reportadas dentro de los plazos establecidos por los protocolos internos de la empresa, como lo señaló la testigo; que las diligencias de descargos se llevaron a cabo con una dilación amplia e injustificada, incluso después de finalizado el periodo de vacaciones del trabajador; y que la decisión de terminación del contrato se adoptó varias semanas después de practicadas dichas diligencias, sin que exista una justificación objetiva que explique tal tardanza. (...) De esta manera, se observa que la secuencia de omisiones y demoras generó un estado de incertidumbre para el trabajador, quien no podía prever con claridad el desenlace de su situación laboral, lo que incluso pudo llevarlo a pensar que las conductas observadas habían sido dispensadas por su empleador. Tal circunstancia resulta abiertamente incompatible con el principio de inmediatez que debe regir toda actuación disciplinaria. En consecuencia, se debe concluir que la parte demandada no actuó con la celeridad exigida, desvirtuando así la validez del despido con justa causa.

MP: HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO

FECHA: 10/10/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
**DISTRITUTO JUDICIAL DE MEDELLÍN**  
**SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL**

<b>Lugar y fecha</b>	Medellín, 10 de octubre de 2025
<b>Proceso</b>	Ordinario
<b>Radicado</b>	05001310502220190002801
<b>Demandante</b>	Alejandro Alzate Castaños
<b>Demandados</b>	Cooperativa Colanta
<b>Providencia</b>	Sentencia
<b>Tema</b>	Si no hay inmediatez entre el momento en el que ocurre la falta y el despido del trabajador, este es injusto, pues se entiende que aquella ha sido condonada.
<b>Decisión</b>	Confirma sentencia
<b>Mag. ponente</b>	Hugo Javier Salcedo Oviedo

La sala desata el recurso de apelación elevado por la parte la parte demandada respecto de la sentencia de primer grado.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

Alejandro Alzate Castaños solicitó que se declarara que sostuvo con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, comprendido entre el 24 de marzo de 1998 y el 24 de julio de 2018. Asimismo, pidió que se condenara a la accionada a la indemnización por despido sin justa causa del contrato de trabajo a término indefinido, por ser desproporcionada y no obedecer a las garantías del debido proceso; en subsidio, solicitó el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa a término fijo por el tiempo en que faltaba para el vencimiento del plazo pactado.

## **Hechos**

Como fundamento de sus pretensiones, el actor manifestó que el 24 de marzo de 1998 suscribió contrato de trabajo con la Cooperativa Colanta, convenio que no estipulaba el tiempo de duración. Indicó que en el desarrollo de la relación de trabajo ocupó diferentes cargos, siendo el ultimo el de controlador A punto de venta, con una asignación salarial para el 2018 de \$2.311.456 mensuales.

El promotor del proceso adujo que el 24 de julio de 2018 le fue notificada la terminación del contrato de trabajo, comunicación que tenía la fecha del 18 del mismo mes y año. Señaló que las

justas causas aludidas para la terminación ocurrieron 3 y 2 meses antes de la fecha de terminación de vínculo laboral, lo que atenta contra el principio de inmediatez que debe existir entre la ocurrencia de la falta y la adopción de la medida disciplinaria. Expuso que las causas invocadas que se sustentaron en las pérdidas económicas no ocasionaron dicho detrimiento, pues él asumió el costo de cada una de ellas.

Indicó que, durante el mes de abril de 2018, se detectó un dinero faltante en el punto de venta a su cargo, con un monto inicial de \$163.921 identificado en el arqueo del 4 y 10 de abril, el cual se comprometió a pagar mediante descuento de la nómina del 15 de abril. Señaló que el 4 de mayo de 2018, un mes después del arqueo, se le indicó que dentro de los 3 días siguientes se adelantaría diligencia de descargos, sin embargo, esta se hizo el 12 de junio, es decir, 2 meses después de la falta. Indicó que en la diligencia de descargos no se le notificó de ninguna sanción, entendiendo que sus explicaciones del asunto fueron satisfactorias al manifestar que había pagado el valor faltante del mes de abril.

Manifestó que el 18 de junio de 2018 fue citado nuevamente a descargos, por razón de irregularidades presentadas en el proceso de empalme del cargo, previo al disfrute de sus

vacaciones. Sostuvo que la diligencia de descargos se realizó el 10 de julio de 2018, esto es, 22 días después de la citación y 2 meses después del hecho. Expuso que la presunta falta consistió en que se le perdió una carpeta en la cual reposaba la clave de la caja fuerte, por lo que no se le pudo hacer entrega a la persona que lo reemplazó durante sus vacaciones, siendo necesario contactar al proveedor de mantenimiento para la apertura de la caja y asignación de nueva clave, esto por un valor de \$160.000. Señaló que no fue objeto de ninguna sanción, no obstante, 14 días después la empresa dio por terminado su contrato.

El iniciador del proceso indicó que el 23 de octubre de 2018 elevó derecho de petición a la demandada con el fin de obtener los documentos de soporte de los procesos disciplinarios. Sin embargo, la Cooperativa Colanta, mediante comunicado del 9 de noviembre de 2018, no respondió los planteamientos del derecho de petición, pero manifestó que el faltante del arqueo sí fue pagado por él. Finalmente, expuso que, de acuerdo con los artículos 70 y 71 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Cooperativa Colanta, los hechos acaecidos entre abril y mayo de 2018 debieron sancionarse de forma distinta a la terminación del vínculo laboral, en atención a los parámetros allí consignados.

## **Contestación**

La demandada, frente a los hechos, señaló que es cierta la vinculación laboral, el cargo y el salario percibido por el demandante. Expuso que es cierta la existencia de dineros faltantes bajo la responsabilidad de este, la práctica de procesos disciplinarios previos y la notificación de la terminación del contrato por justa causa. Aclaró que, aunque existían faltantes y el demandante se comprometió a reponerlos, nunca lo hizo. Señaló que el trámite de descargos y la toma de decisiones se surtieron en un término razonable, considerando circunstancias como las vacaciones del trabajador y la logística interna. Que el conocimiento de ciertas faltas fue posterior a la salida a vacaciones del demandante, quien, además, ocultó información relevante. Que la reincidencia y gravedad de las faltas justificaron la sanción aplicada, conforme al RIT y la jurisprudencia laboral.

Manifestó que no es cierta la ausencia de faltas disciplinarias, el supuesto pago de los dineros faltantes y la existencia de un término legal para la notificación de la decisión de despido, pues existen antecedentes documentados de múltiples sanciones y llamados de atención por incumplimiento de deberes, como tampoco hay prueba alguna de que el demandante haya pagado los dineros faltantes. Por último, señaló que la ley y la jurisprudencia no establecen un plazo específico para la

notificación de la decisión, sino que exigen un término razonable según las circunstancias del caso. Frente a los demás hechos, expuso que son apreciaciones personales del demandante sin sustento fáctico ni documental.

Tras oponerse a todas las pretensiones, la accionada elevó las excepciones de mérito de correspondencia de la forma con la realidad, oportunidad en el despido, la falta justificada como grave en el RIT es justa causa para dar por terminado el contrato por parte del empleador, la gravedad de la falta no radica en el monto del perjuicio ocasionado al empleador sino en la pérdida de la confianza y la ofensa a la buena fe que debe gobernar la relación laboral, incumplimiento del estatutos cooperativos, RIT y contrato de trabajo exclusivo del demandante, cobro de lo no debido y mala fe.

### **Sentencia de primera instancia**

El Juzgado Veinticinco Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 3 de abril de 2024, en donde dispuso:

PRIMERO: CONDENAR a la COOPERATIVA COLANTA a reconocer y pagar al señor ALEJANDRO ALZATE CASTAÑOS, la indemnización por despido injustificado en suma de \$18.414.599, con su respectiva

indexación al momento del pago conforme lo indicado en la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denominada como "correspondencia de la forma con la realidad", e improbadas las demás propuestas por la demandada. Y ABSOLVER a la COOPERATIVA COLANTA de las demás pretensiones impetradas en su contra

TERCERO: COSTAS a cargo de la demandada y a favor de la parte demandante. Agencias en derecho en esta instancia en la suma de \$1.350.000.

La jueza, al sustentar su sentencia, señaló que el demandante suscribió un contrato a término fijo por un año, con cláusulas expresas sobre renovación y terminación, el cual inició el 24 de marzo de 1998 y se prorrogó de manera sucesiva mientras ocupó distintos cargos en la empresa. Concluyó que en dicho contrato existió un término de duración y de vigencia claramente pactados, por lo que no había fundamento jurídico para considerar que el contrato se tornara en indefinido. Destacó que la ley permite renovaciones ilimitadas y automáticas de contratos fijos superiores a 1 año, salvo pacto o disposición legal en contrario, y afirmó que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas no autoriza a desconocer lo expresamente acordado entre las partes cuando no se vulneran derechos

irrenunciables ni se encubre otra modalidad contractual. Precisó, además, que la variación en los cargos desempeñados evidenciaba que la causa de la vinculación no fue siempre la misma, lo que reforzaba la naturaleza de contrato a término fijo.

Respecto al debido proceso en la terminación del contrato, indicó que las causas invocadas fueron justas, sin embargo, sostuvo que el plazo entre los hechos y la decisión de despido debió ser razonable y justificado. Consideró injustificada la demora entre la citación y la diligencia de descargos por la omisión en la entrega de la clave de seguridad, al igual que los 14 días hábiles posteriores al regreso de vacaciones para dar continuidad a los trámites, así como los 27 días transcurridos entre la diligencia de descargos por el faltante en la caja, situación en la cual no le fue indicado al trabajador la sanción de ese acto, y la terminación del contrato. Destacó que dicha dilación vulneró el derecho de defensa y generó incertidumbre en el trabajador. Resaltó que el empleador, en ejercicio de su facultad de subordinación, debía fijar fecha y hora de los descargos, lo que no se probó en el proceso, debido a que no se acreditó si esto lo pactaba o disponía con el trabajador o no.

En consecuencia, declaró que el despido fue ilegal y reconoció la indemnización por despido injusto, atendiendo al salario del actor por el tiempo faltante del contrato.

### **Recurso de apelación**

La demandada sostiene que se debe revocar la sentencia de primera instancia, toda vez que se reconoció que fue por una justa causa que se despidió al demandante al cometer una falta grave. Añade que no se tuvo en cuenta que al trabajador se le respetó el debido proceso en todos los procesos disciplinarios que se le adelantaron, es decir, se le comunicó formalmente la apertura del proceso, la formulación de cargos, se le dio el traslado de las pruebas en que se fundamentaban los cargos formulados, fue escuchado en diligencia de descargos y, finalmente, se le dio un pronunciamiento a través de un acto motivado, el cual fue el de la terminación del contrato, sin que exista un término perentorio para resolver este tipo de procesos disciplinarios, ya que la jurisprudencia considera que se dispone de un término razonable.

La empresa recurrente agrega que en el RIT no se encuentra fijado un término específico para estos procedimientos, por lo cual no puede considerarse que se haya desconocido la

inmediatez entre la falta y la decisión que se tomó, pues debía valorarse factores como el historial de faltas del trabajador, el grado de culpabilidad, el cargo de desempeñaba el trabajador, entre otros aspectos.

### **Alegatos de segunda instancia**

Cooperativa Colanta solicita que se revoque la sentencia de primera instancia, ya que la juez erró al declarar injusto el despido, pues la empresa sí cumplió con la normatividad laboral y con el principio de inmediatez. Argumenta que el despido no es una sanción disciplinaria sino una decisión unilateral de terminación del contrato, razón por la cual el empleador no está obligado a adelantar un procedimiento previo, salvo que exista pacto en el contrato, convención o RIT. No obstante, la cooperativa adelantó procesos disciplinarios para garantizar los derechos de defensa del trabajador.

Explica que, tras el hallazgo de un faltante de dinero en el arqueo de caja del 4 de abril de 2018, se citó al demandante a descargos mediante comunicación del 4 de mayo, diligencia que se llevó a cabo el 12 de junio, después de sus vacaciones. Luego, el 22 de mayo de 2018, al observarse que el trabajador no entregó la clave de la caja a su reemplazo, se inició un segundo proceso

disciplinario mediante citación del 18 de junio, en el que también rindió descargos. Estos hechos, a juicio de la empresa, demuestran incumplimientos graves de las obligaciones laborales según el RIT.

Resalta que la terminación del contrato con justa causa fue tempestiva y razonable. Indica que la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la inmediatez no equivale a simultaneidad, ya que el empleador puede tomar un tiempo prudencial para verificar los hechos, adelantar las investigaciones necesarias y garantizar al trabajador su derecho de defensa. Por lo anterior, el lapso de 45 días es aceptado como razonable, e indica que en este caso el tiempo se justificó por las investigaciones internas y las vacaciones del actor. Insiste en que no hubo dilaciones injustificadas, ni vulneración del derecho de defensa, ni ruptura del nexo causal entre las faltas cometidas y la decisión de despido.

## **CONSIDERACIONES**

La sala comienza por indicar que no son objetos de debate dentro de este proceso los siguientes puntos:

- i) Que Alejandro Álvarez Castaños laboró para la Cooperativa Colanta mediante contrato a término fijo entre el 24 de marzo de 1998 hasta el 24 de julio de 2018, desempeñando como último cargo el de controlador A punto de venta y devengando un salario mensual de \$2.311.456 (folio 3, PDF 04).
  - ii) Que la demandada le finalizó el contrato de trabajo al demandante el 18 de julio de 2018 con justa causa, terminación que fue notificada el 24 de julio de ese año (folio 18, *ibidem*)

El tribunal, según lo sustentado en el recurso de apelación, debe determinar si existió inmediatez entre los hechos que motivaron los procesos disciplinarios en contra de Alejandro Álzate Castaños y la decisión de la demandada de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

## **Inmediatez en la terminación unilateral del contrato de trabajo**

El principio de inmediatez es un requisito esencial para que el despido con justa causa sea válido, ya que impone al empleador la obligación de reaccionar de manera oportuna, concreta y

proporcional frente a la falta disciplinaria. Su propósito es evitar demoras que puedan generar incertidumbre o interpretarse como un perdón tácito de la conducta reprochada.

Sobre este aspecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, aunque la ley no fija un término perentorio para aplicar el principio de inmediatez, el empleador debe adoptar la decisión disciplinaria dentro de un plazo razonable y prudente, contado desde el momento en que tiene conocimiento de los hechos, teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso (CSJ SL18110-2016 y SL3317-2019).

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia SL1861-2024, estableció que para que el despido con justa causa sea válido deben concurrir las siguientes condiciones:

- i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.

## Caso concreto

En el presente caso, sin entrar a valorar la objetividad de las causales invocadas, la sala se enfocará en la oportunidad de la decisión conforme al principio de inmediatez. Los hechos atribuidos al demandante fueron los siguientes: (i) un dinero faltante en los arqueos de caja de los días 4 y 10 de abril de 2018 (folio 16, PDF 04); (ii) la indebida custodia de una clave de seguridad, durante el empalme de vacaciones, ocurrido el 10 de mayo de 2018 (folio 12, *ibidem*).

La sala procedió a revisar las actuaciones efectuadas por la demandada, las cuales se registran en el siguiente recuadro:

Hecho	Fecha en que ocurrió	Actuación adelantada	Tiempo transcurrido desde la ocurrencia del hecho
<b>Dineros faltantes en el arqueo de caja</b>	4 de abril de 2018 (folio 16, PDF 04)  10 de abril de 2018 (folio 17, PDF 04)	<u>Citación a descargos:</u> 4 de mayo de 2018 (folio 8, PDF 04)  <u>Diligencia de descargos:</u> 12 de junio de 2018 (folios 9 a 11, PDF 04)	<u>Hasta la citación:</u> 1 mes desde el primer arqueo. 24 días desde el segundo arqueo.  <u>Hasta los descargos:</u> 2 meses y 8 días desde el primer arqueo. 2 meses y 2 días desde el segundo arqueo.

<b>Pérdida de clave de la caja fuerte</b>	10 de mayo de 2018 (folio 89, PDF 10)	<u>Apertura y asignación de la nueva clave:</u> 22 de mayo de 2018 (folio 15, PDF 04)  <u>Citación a descargos:</u> 18 de junio de 2018 (folio 12, PDF 04)  <u>Diligencia de descargos:</u> 10 de julio de 2018 (folios 13 y 14, PDF 04)	<u>Reparación:</u> 12 días después del hecho.  <u>Hasta la citación:</u> 1 mes y 8 días  <u>Hasta los descargos:</u> 2 meses
<b>Terminación del contrato</b>	18 de julio de 2018 (folio 18, PDF 04)	<u>Notificación del despido</u> 24 de julio de 2018	<u>Primer arqueo:</u> 3 meses y 14 días  <u>Segundo arqueo:</u> 3 meses y 8 días  <u>Clave caja fuerte:</u> 2 meses y 8 días

De acuerdo con las actuaciones y los plazos registrados, una vez revisadas las medidas adoptadas que culminaron con la terminación del contrato de trabajo, se advierte que no existió una relación temporal inmediata entre los hechos imputados y la decisión adoptada. Por el contrario, como lo señaló la juez, se

superó el plazo razonable que exige el principio de inmediatez para la imposición de una sanción válida.

Se debe señalar que, si bien la demandada alegó como justificación el disfrute de vacaciones por parte del trabajador y la necesidad de adelantar verificaciones internas, tales circunstancias no explican los lapsos prolongados entre las distintas actuaciones, máxime cuando el demandante culminó su periodo de vacaciones el 29 de mayo de 2018 (folio 99, PDF 10), además, solo se probó que se hicieron los descargos sin otras diligencias que pudieran explicar los mayores lapsos.

Es importante destacar que la terminación unilateral del contrato de trabajo se sustentó exclusivamente en los dos hechos previamente mencionados, y no en una supuesta reincidencia sobre conductas similares, como pretende alegarse en esta instancia. Así se desprende del contenido de la carta de terminación del contrato (folio 93, PDF 10), la cual señala:

**Sefior Alzate:**

Nos permitimos comunicarle, que luego de analizar el proceso disciplinario adelantado en su contra, la Cooperativa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha, de conformidad con los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, toda vez que es claro que usted incumplió gravemente las obligaciones como asociado trabajador, al darle un manejo inadecuado a los dineros del punto de venta a su cargo, como se evidencia en los faltantes de los arqueos de caja realizados el 4 y 10 de abril del presente año, así mismo al demostrarse la indebida custodia de claves de seguridad, ocasionándole pérdidas económicas a la Cooperativa, tal como se evidencia en el proceso disciplinario interno.

En consonancia con lo anterior, el demandante, en su interrogatorio de parte (min. 9:50, archivo 18), reconoció haber laborado en la Cooperativa Colanta durante 23 años, bajo contratos a término fijo renovados anualmente, desempeñando funciones de responsabilidad relacionadas con el manejo de personal, inventarios y dinero. Aceptó haber sido citado a diligencias de descargos por dos hechos: un faltante de dinero en caja y la pérdida de la clave de la caja fuerte. En relación con el primer hecho, manifestó que se comprometió a cubrir el faltante con su quincena, lo cual hizo en efectivo, aunque reconoció que para la fecha de la segunda auditoría aún no había efectuado dicho pago. Respecto de la clave, indicó que la había extraviado y que informó de ello a la trabajadora que lo reemplazaría durante sus vacaciones. Asimismo, señaló que, al recibir la citación a descargos, debía comunicarse con la empresa para concertar la fecha y hora, afirmando haberlo hecho de forma inmediata. Esta última afirmación entra en contradicción con lo expuesto por la testigo de la parte demandada, quien sostuvo que la fecha era fijada directamente por Colanta y que solo se admitía concertación en casos excepcionales. Tal inconsistencia pone de presente una falta de claridad en el procedimiento interno previo a la decisión de despido.

Por otro lado, la testigo Ruby Jazmín Muñoz Velásquez, supervisora del punto de venta Aves María, manifestó en su declaración (min. 36:56, archivo 18) que verificó personalmente las novedades presentadas en la gestión a cargo del demandante, entre ellas el inventario del 10 de abril de 2018, en el que se evidenció un faltante de dinero, así como la posterior omisión en la entrega de la clave de la caja de seguridad al momento de salir a vacaciones. No obstante, precisó que el protocolo interno de Colanta exigía reportar este tipo de novedades dentro de un plazo máximo de 15 días. Esta acción no se cumplió en el presente caso, ya que el memorando relacionado con el faltante se remitió el 30 de abril de 2018, es decir, 20 días después del arqueo.

Asimismo, la testigo afirmó que el faltante debía reponerse de manera inmediata según los protocolos internos, lo cual tampoco ocurrió, aunque reconoció que al momento de la entrega del punto de venta el dinero ya estaba completo. Lo que demuestra que la irregularidad sí fue subsanada por el trabajador.

Del análisis conjunto de las declaraciones y pruebas documentales obrantes en el expediente, se concluye que las novedades no fueron reportadas dentro de los plazos establecidos por los protocolos internos de la empresa, como lo señaló la testigo; que las diligencias de descargos se llevaron a cabo con

una dilación amplia e injustificada, incluso después de finalizado el periodo de vacaciones del trabajador; y que la decisión de terminación del contrato se adoptó varias semanas después de practicadas dichas diligencias, sin que exista una justificación objetiva que explique tal tardanza.

En efecto, desde la ocurrencia de los hechos —esto es, el primer y segundo arqueo de caja y la pérdida de la clave de seguridad— transcurrieron aproximadamente tres y dos meses, respectivamente, sin que se evidencie una investigación compleja o rigurosa que justificara la imposibilidad de adoptar una decisión disciplinaria en un término razonable. Esta secuencia de actuaciones revela una demora injustificada del trámite disciplinario, lo que contraría con el principio de inmediatez que debe regir este tipo de procedimientos.

De esta manera, se observa que la secuencia de omisiones y demoras generó un estado de incertidumbre para el trabajador, quien no podía prever con claridad el desenlace de su situación laboral, lo que incluso pudo llevarlo a pensar que las conductas observadas habían sido dispensadas por su empleador. Tal circunstancia resulta abiertamente incompatible con el principio de inmediatez que debe regir toda actuación disciplinaria. En consecuencia, se debe concluir que la parte demandada no actuó

con la celeridad exigida, desvirtuando así la validez del despido con justa causa.

Así las cosas, la sala confirmara la sentencia de primera instancia por las consideraciones precedentes.

Las costas procesales de la primera instancia quedarán establecidas como lo dispuso la jueza. En esta instancia serán a cargo de la parte demandada, por no salir favorable el recurso de apelación. Se fija, como agencias en derecho, la suma de \$1.423.500.

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## RESUELVE

Primero: Confirmar la sentencia de primera instancia.

Segundo: Las costas procesales quedan establecidas como se dijo en la parte motiva de esta providencia.

Proceso  
Radicado

Ordinario laboral  
05001310502220190002801

Se notifica lo resuelto por edicto.

Los magistrados,



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ