

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA– Relación laboral, extremos temporales, indemnizaciones por despido sin justa causa y por mora en el pago de prestaciones sociales -. No se reconoce la justeza debido a que el empleador no mencionó la causal a invocar al momento de terminar la relación laboral./

HECHOS: Se afirma que la demandante fue contratada de forma verbal por término indefinido, para desempeñarse como representante legal, y así fue hasta el 23 de julio de 2018; aduce que lo ejerció hasta el pasado 31 de julio de 2018, cuando fue suspendida por el término de ocho días, prorrogada hasta el 29 de septiembre de la misma anualidad, fecha en que se le comunicó la terminación del contrato laboral vía correo certificado, sin informarle la causal; se le aplicó una sanción disciplinaria antes de formularse pliego de cargos y de darle la oportunidad de ser oída, lo que condujo al despido injustificado. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 1º de abril de 2014 y el 31 de julio de 2018, terminado por decisión unilateral del empleador; condenó a P COOP a reconocer y pagar a la señora BS: indemnización por despido sin justa causa, indemnización por mora. El Conflicto jurídico radica en verificar si hay lugar a modificar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1. Extremos temporales del contrato de trabajo. 2. Procedencia de indemnización por despido sin justa causa y 3. Sanción moratoria.

TESIS: Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente modificar la Sentencia de Primera Instancia, por las siguientes razones: Desde la respuesta a la demanda, P COOP admitió la existencia del vínculo laboral con la señora BSDD, su designación como representante legal por parte del Consejo de Administración según acta del 1º de abril de 2014; la demandante hizo referencia a distintas fechas de finalización de la relación laboral, esto es, 23 de julio, 31 de julio y 29 de septiembre del año 2018, todas ellas igualmente aceptadas por la Cooperativa accionada. El Juez de Primera Instancia declaró que el contrato finalizó el día 31 de julio de 2018, que tuvo como último día de prestación del servicio, tomando como evidencia la comunicación fechada ese día donde se comunica a la señora BSDD la suspensión del contrato de trabajo, decisión que se habría adoptado antes de la formulación de cargos y del inicio de un proceso disciplinario. Al respecto, debe indicarse que la suspensión y la terminación del contrato de trabajo son figuras distintas que generan consecuencias diferentes, siendo claro que la suspensión no implica finalización del vínculo. Las causales de suspensión están contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, entre ellas, por suspensión disciplinaria (numeral 4º), que sería la correspondiente al caso de la demandante(...)Por lo expuesto y según lo demostrado, se modificará la decisión recurrida en cuanto al extremo final del contrato de trabajo, declarándose que finalizó el día 29 de septiembre de 2018, cuando la demandante afirmó haber recibido la carta enviada por el empleador fechada el día 25 del mismo mes y año, notificando la terminación del vínculo vía correo certificado (no el 31 de julio de 2018); decisión que influye en la cuantificación de la sanción moratoria, como se explica más adelante(...) Corresponde al trabajador demostrar el despido y la justeza la debe acreditar el empleador; al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1045-2024 indicó que "... la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier otra fuente que regule la relación entre las partes ...", reiterando SL4267-2022. Conforme al parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 esa determinación; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. En este caso no existe discusión respecto a que

la trabajadora fue despedida por su empleador P COOP; inclusive el recurso de Apelación remite a la carta que en ese sentido obra a folio 35 de la demanda, afirmándose que la accionante incurrió en las faltas contempladas en los numerales 1, 5, 9, 10, 13 y 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y que la misiva es absolutamente clara. No obstante, al revisarse su contenido se observa que se trata de una comunicación dirigida a la señora BSDD, invitándola a acercarse a firmar la liquidación correspondiente; también se hace constar que se incluyeron valores por todo concepto “que tenga por causa el contrato de trabajo que ha quedado extinguido” y que con esas sumas queda “trazada” cualquier diferencia relativa al “contrato de trabajo que se ha dado por terminado”; sin que se aduzca causal o motivo de determinación, contrario a lo que afirma el recurrente(...) Se reitera que la causal de terminación debe darse a conocer en el momento de la extinción del contrato - lo que no aparece demostrado - y no después, lo que tiene como propósito que el trabajador conozca los motivos en que se sustenta el finiquito y puede ejercer su defensa; en el proceso ordinario laboral lo que se debate es la acreditación o existencia de la justa causa invocada, pero al no haberse manifestado siquiera al momento del despido, no es esta la oportunidad para pretender subsanar esa falencia. Por lo expuesto, se confirmará la condena al pago de la indemnización por despido sin justa causa (...) La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que la imposición o exoneración de esta sanción no es automática, sino que debe analizarse en cada caso si el empleador actuó de mala fe al no reconocerle al trabajador los derechos laborales contemplados en el ordenamiento jurídico (SL2084-2023, SL1430-2018, SL9156-2015). Con el objeto de exonerar a P COOP de la condena impuesta, el apoderado aduce que a la trabajadora se le dio la posibilidad de defenderse frente al pliego de cargos formulado y que la carta de terminación del contrato es absolutamente clara; asuntos que no tienen relación con el pago tardío de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales, realizada mediante constitución de depósito judicial el día 7 de noviembre de 2018, cuando habían transcurrido treinta y ocho (38) días desde la fecha en que se declaró terminado el contrato de trabajo – 29 de septiembre de 2018 -, sin que el empleador adujera razón alguna que justificara la demora; pese a que había hasta suspendido el contrato de trabajo para presuntamente adelantar la investigación (no probada). Habiendo lugar a modificar la condena impuesta por concepto de sanción moratoria (...)

MP: MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

FECHA: 06/03/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, seis (06) de marzo de dos mil veintiséis (2026)
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05088310500120190008701
Demandante	BLANCA SONIA DÍAZ DÍAZ
Demandado	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE LA PLAZA DE MERCADO DE COPACABANA - PLAZA COOP -
Providencia	Sentencia
Tema	Laboral individual – Relación laboral, extremos temporales, indemnizaciones por despido sin justa causa y por mora en el pago de prestaciones sociales -.
Decisión	Modifica 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, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión¹:

ANTECEDENTES

Pretensiones:

¹ De conformidad con lo establecido en la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 que estableció entre otros, la vigencia permanente del decreto legislativo 806 de 2020 y modificó el trámite en los procesos de la jurisdicción Laboral.

Se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, **finalizado sin justa causa** por la demandada; se condene al reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, **indemnizaciones por despido sin justa causa y por mora** en el pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la demandante fue contratada de forma verbal por término indefinido, por el Consejo de Administración de PLAZA COOP, para desempeñarse como representante legal según acta del **1° de abril de 2014**, cargo que desempeñó hasta el **23 de julio de 2018**; aduce que lo ejerció hasta el pasado **31 de julio de 2018**, cuando fue suspendida por el término de ocho (8) días, prorrogada hasta el **29 de septiembre de la misma anualidad**, fecha en que se le comunicó la terminación del contrato laboral. El 12 de julio de 2018 fue nombrado un nuevo representante legal, inscrito en Cámara de Comercio el 23 de julio siguiente, pero solo el día 31 se emitió el oficio de suspensión laboral. El **10 de agosto de 2018** le formularon pliego de cargos por hechos que se adujo ocurrieron entre los años 2015 y 2018, a los que dio respuesta mediante apoderada; el **29 de septiembre de 2018 se le notificó vía correo certificado la terminación del contrato**, sin informarle la causal y tampoco el resultado de la investigación disciplinaria; no recibió salarios desde cuando fue suspendida, se le aplicó una sanción disciplinaria antes de formularse pliego de cargos y

de darle la oportunidad de ser oída, lo que condujo al despido injustificado.

El último salario percibido fue de \$1'014.577. No estuvo de acuerdo con la liquidación de prestaciones sociales ofrecida, por lo que el “17 de noviembre de 2018” (sic) se consignó a órdenes del Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín la suma de \$1'007.792 por ese concepto (la consignación se efectuó el 7 de noviembre de 2018 folio 40 archivo 01 C01).

Respuesta a la demanda:

COOPERATIVA MULTIACTIVA DE LA PLAZA DE MERCADO DE COPACABANA a través de apoderado aceptó la existencia del contrato de trabajo, cargo desempeñado, salario devengado, el extremo temporal inicial y las diferentes fechas de finalización afirmadas, esto es, 23 de julio, 31 de julio y 29 de septiembre de 2018; así mismo, la designación de un nuevo representante legal ante las irregularidades detectadas en el desempeño de la demandante, la aplicación de una suspensión disciplinaria antes de formularse el respectivo pliego de cargos, sin que los controvirtiera, nunca compareció a descargos. Sobre la cancelación de nómina de los meses de junio y julio de 2018 expone que aparecen unos salarios muy por debajo del mínimo, solicitando se tenga en cuenta que quien elaboraba las constancias de pago era la misma demandante. Se opuso a las pretensiones y formuló excepciones en su defensa.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 1° de abril de 2014 y el 31 de julio de 2018, terminado por decisión unilateral del empleador; **condenó a PLAZA COOP** a reconocer y pagar a la señora Blanca Sonia Díaz Díaz: **\$3'472.885** por concepto de **indemnización por despido** sin justa causa, **\$3.246.646** de **indemnización por mora** contemplada en el artículo 65 del Código sustantivo del Trabajo desde el 1° de agosto hasta el 6 de noviembre de 2018, sumas que deberá cancelar de manera indexada; declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación frente al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones. Impuso condena en Costas a la parte demandada, fijando como agencias en derecho la suma de \$600.000 en favor de la demandante.

Recurso de Apelación apoderado de la demandada:

Sobre la indemnización por despido sin justa causa, sostiene que la accionante incurrió en las faltas contempladas en los numerales 1, 5, 9, 10, 13 y 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que está soportado en la prueba testimonial, interrogatorio de parte y la documental. Sostiene que no están claros los **extremos temporales de la relación**, se divaga entre fechas de inicio y terminación que a la parte demandante le corresponde tener claros. En cuanto a la **indemnización por mora** debe haber mala fe probada, a la trabajadora se le dio la posibilidad de defenderse frente al pliego de cargos formulado; a folio 35 está la carta de terminación del contrato que es absolutamente clara.

Alegatos de conclusión: El apoderado de la parte activa reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia, solicitando se confirme la Sentencia condenatoria.

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 el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984 y los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Conflicto jurídico:

Radica en verificar si hay lugar a modificar la Sentencia de Primera Instancia; analizándose: 1. Extremos temporales del contrato de trabajo. 2. Procedencia de indemnización por despido sin justa causa y 3. Sanción moratoria.

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

1. Extremos temporales del contrato de trabajo.

Desde la respuesta a la demanda, PLAZA COOP admitió la existencia del vínculo laboral con la señora Blanca Sonia, su designación como representante legal por parte del Consejo de Administración según acta del 1º de abril de 2014; la demandante hizo referencia a distintas fechas de finalización de la relación laboral, esto es, 23 de julio, 31 de julio y 29 de septiembre del año 2018, todas ellas igualmente aceptadas por la Cooperativa accionada.

El Juez de Primera Instancia declaró que el contrato finalizó el día 31 de julio de 2018, que tuvo **como último día de prestación del servicio**, tomando como evidencia la comunicación **fecha ese día donde se comunica a la señora Blanca Sonia la suspensión del contrato de trabajo** (folio 26 archivo 01 C01); decisión que se habría adoptado antes de la formulación de cargos y del inicio de un proceso disciplinario.

Al respecto, debe indicarse que la suspensión y la terminación del contrato de trabajo son figuras distintas que generan consecuencias diferentes, siendo claro que **la suspensión no implica finalización del vínculo**.

Las causales de suspensión están contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, entre ellas, por suspensión disciplinaria (numeral 4º), que sería la correspondiente al caso de la demandante. Acerca de sus **efectos**, el artículo 53 *ibidem* establece que **en ese lapso se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el**

servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios, pero corren a cargo de este último, además de las obligaciones surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores; períodos de suspensión que pueden descontarse al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones; siendo todo ello indicativo de la vigencia del contrato laboral, el cual puede reanudarse una vez desaparecidas las causas que le dieron origen, según lo contempla el artículo 52.

Por lo expuesto y según lo demostrado, **se modificará** la decisión recurrida **en cuanto al extremo final del contrato de trabajo, declarándose que finalizó el día 29 de septiembre de 2018, cuando la demandante afirmó haber recibido la carta enviada por el empleador fechada el día 25 del mismo mes y año, notificando la terminación del vínculo** vía correo certificado (no el 31 de julio de 2018); **decisión que influye en la cuantificación de la sanción moratoria**, como se explica más adelante.

2. Procedencia de indemnización por despido sin justa causa:

Corresponde al trabajador demostrar el despido y la justeza la debe acreditar el empleador; al respecto, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia SL1045-2024 indicó que** “... *la prueba del despido corresponde al trabajador y la justeza la debe acreditar el empleador de modo que, si tal circunstancia no ocurre, se entenderá que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, y este último deberá asumir la indemnización contemplada en la ley, la convención colectiva o en cualquier*

otra fuente que regule la relación entre las partes ...”, reiterando **SL4267-2022**.

Conforme al parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, **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 esa determinación**; posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

En este caso no existe discusión respecto a que la trabajadora fue despedida por su empleador PLAZA COOP; inclusive el recurso de Apelación remite a la carta que en ese sentido obra a folio 35 de la demanda (archivo 01 C01), afirmándose que la accionante incurrió en las faltas contempladas en los numerales 1, 5, 9, 10, 13 y 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y que la misiva es absolutamente clara.

No obstante, al revisarse su contenido se observa que se trata de una comunicación dirigida a la señora Blanca Sonia, invitándola a *acercarse a firmar la liquidación correspondiente*; también se hace constar que se incluyeron valores por todo concepto “*que tenga por causa **el contrato de trabajo que ha quedado extinguido***” y que con esas sumas queda “trazada” (sic) cualquier diferencia relativa al “**contrato de trabajo que se ha dado por terminado**”; **sin que se aduzca causal o motivo de determinación**, contrario a lo que afirma el recurrente.

Lo mismo se verifica en el oficio del 31 de julio de 2018, mediante el cual se comunicó la suspensión del contrato laboral, afirmándose que “...se ha podido constatar que usted realizó acciones o irregularidades contractuales delictivas y administrativas presuntivas...”, sin especificar cuáles fueron los hechos o la época de su ocurrencia; es más, se anunció que en un tiempo de ocho (8) días PLAZA COOP decidiría con el material probatorio que recaudara, si terminaba el contrato por justa causa, se adoptaban sanciones disciplinarias o si levantaba la suspensión (folio 26 archivo 01 C01).

Se reitera que la causal de terminación debe darse a conocer en el momento de la extinción del contrato - lo que no aparece demostrado - y no después, lo que tiene como propósito que el trabajador conozca los motivos en que se sustenta el finiquito y puede ejercer su defensa; en el proceso ordinario laboral lo que se debate es la acreditación o existencia de la justa causa invocada, pero al no haberse manifestado siquiera al momento del despido, no es esta la oportunidad para pretender subsanar esa falencia.

Por lo expuesto, **se confirmará la condena al pago de la indemnización por despido sin justa causa.**

3. Sanción moratoria:

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que **la imposición o exoneración de esta sanción no es automática**, sino que **debe analizarse en cada caso si el empleador actuó de mala fe** al no reconocerle al

trabajador los derechos laborales contemplados en el ordenamiento jurídico (SL2084-2023, SL1430-2018, SL9156-2015).

Con el objeto de exonerar a **COOPERATIVA MULTIACTIVA DE LA PLAZA DE MERCADO DE COPACABANA** de la condena impuesta, el apoderado aduce que *a la trabajadora se le dio la posibilidad de defenderse frente al pliego de cargos formulado* y que *la carta de terminación del contrato es absolutamente clara*; asuntos que no tienen relación con el pago tardío de la liquidación definitiva de las prestaciones sociales, realizada mediante constitución de depósito judicial el día **7 de noviembre de 2018**, cuando habían transcurrido treinta y ocho (38) días desde la fecha en que se declaró terminado el contrato de trabajo – 29 de septiembre de 2018 -, sin que el empleador adujera razón alguna que justificara la demora; pese a que había hasta suspendido el contrato de trabajo para presuntamente adelantar la investigación (no probada).

Habiendo lugar a **modificar la condena impuesta por concepto de sanción moratoria, quedando en cuantía de \$1'285.131** (no \$3.246.646); **confirmándose la Sentencia de Primera Instancia** en lo demás, incluyendo lo relativo a la condena en Costas.

COSTAS:

No se condenará en Costas en esta segunda instancia, al haber prosperado parcialmente el recurso de Apelación formulado; de conformidad con lo establecido 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,

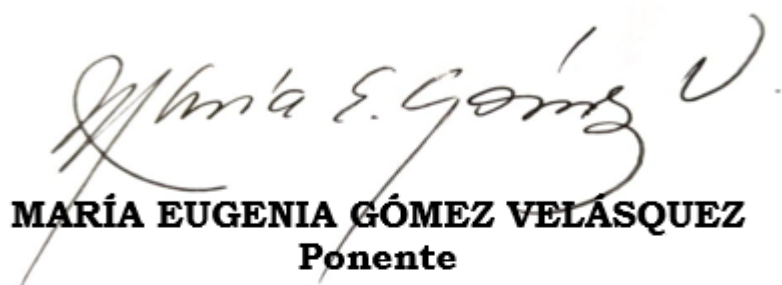
RESUELVE

PRIMERO: Se **MODIFICA** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa, **en cuanto al extremo final del contrato de trabajo, declarándose que finalizó el día 29 de septiembre de 2018 (no 31 de julio de 2018) y por tanto, el valor de la condena impuesta por concepto de sanción moratoria queda en cuantía de \$1'285.131 (no \$3.246.646); se confirma la Sentencia de Primera Instancia** en lo demás, incluyendo lo relativo a la condena en Costas; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: NO se condena en Costas en esta Segunda Instancia; según lo indicado en la parte motiva.

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

Los Magistrados,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL