

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA DE DECISIÓN LABORAL

El diecisiete (17) de agosto de dos mil veintitrés (2023), la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, procede a resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **JULIO CESAR MEDINA AGUDELO** en contra de la **INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-013-2019-00206-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

#### 1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo interior a un año a partir del 17 de enero de 2017, que terminó de manera unilateral y sin justa causa por vulneración al debido proceso disciplinario y derecho de defensa por parte de la Institución demandada y que como consecuencia de lo anterior, se condene a la accionada al pago de la indemnización por despido sin justa causa establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción moratoria del artículo 65 de la misma codificación laboral y las costas y agencias en derecho.

**Como fundamentos de hecho de sus pretensiones**, relata el demandante que el 27 de enero de 2017 firmó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el COLEGIO GUADALUPANO LA SALLE, para desempeñar el cargo de docente del área de educación física, teniendo como fecha de inicio el 17 de enero de 2017.

Aduce que, durante la ejecución del contrato de trabajo, fue víctima por parte de funcionarios de la institución educativa, que iniciaron una persecución en su contra, originada por el señor GERMAN HERRERA CASTRILLÓN, quien se desempeñaba como coordinador académico, el cual consistió en imputarle las faltas consagradas en los numerales 1, 2, 5, 7, 9 del artículo 76 del Reglamento Interno de Trabajo.

Relata que el 24 de mayo de 2017, fue citado para asistir a una audiencia de descargos por incurrir presuntamente en la vulneración de los numerales 1, 2, 5, 7, 9 del artículo 76 del Reglamento Interno de Trabajo, debido a que la alumna MPAG, había enviado presuntamente un documento informal incriminándolo en conductas afectivas.

Afirma que, durante la práctica de la audiencia de descargos, se vulneró el derecho fundamental al debido proceso disciplinario y derecho de defensa, ya que el material probatorio se fundamentó exclusivamente en “quejas, cartas y pantallazos” que se evidencian en un documento que no fue ratificado, ni controvertido durante la práctica probatoria de la audiencia de descargos.

Expone que el COLEGIO GUADALUPANO LA SALLE, vulneró sus derechos fundamentales, ya que al imponer la sanción no apreció individual y conjuntamente la prueba aportada según las reglas de la sana crítica, la cual no es un concepto vacío, ni una válvula de escape que pueda usar el juzgado para dar la apariencia de racionalidad y juridicidad a sus instituciones.

## **2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 23 de septiembre de 2020, reconstruida posteriormente el 28 de julio de 2023, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, absolvió al Colegio demandado de las pretensiones formuladas por el demandante, a quien condenó en costas.

Para arribar a esta decisión, la juez de instancia argumentó que en este caso no había discusión frente al despido del demandante por parte de la accionada, sin embargo, consideró que las conductas realizadas por el actor en calidad de profesor, habían sido calificadas gravísimas por la Institución Educativa en el Reglamento Interno de Trabajo y en el contrato de trabajo, lo que daba lugar al despido.

También afirmó que en el presente asunto se llevó a cabo el debido proceso, pues se le respetó al accionante el derecho de defensa, fue llamado a descargos, además, la carta del despido podía ser recurrida por el actor, pero prefirió guardar silencio.

Frente a la indemnización moratoria, señaló que la misma no se sustentaba en la falta de pago de salarios y prestaciones sociales y que en este caso no procedía frente a la falta de pago de indemnización por despido injusto.

En contra de la anterior decisión no se interpusieron recursos, motivo por el cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 al haber resultado la sentencia de primer grado totalmente adversa a las pretensiones del demandante, se dispuso el envío del expediente ante esta Corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de CONSULTA en su favor.

### **3. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA**

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados de las partes presentaron alegatos, los cuales anotaron resumidamente lo siguiente:

#### **ALEGATOS DEL DEMANDANTE.**

Solicito revocar la sentencia de primera instancia y en su lugar condenar a la entidad demandada al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa por vulneración al debido proceso, ya que la juez de primera instancia, incurrió en errores de interpretación y valoración de la prueba.

PRIMERO. La sentencia C-593 de 2014, que declara la exequibilidad del artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, establece los principios que se deben garantizar por parte del empleador en el procedimiento disciplinario sancionatorio y así garantizar el derecho fundamental al debido proceso, los cuales describo a continuación:

“Como elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria, se han señalado, entre otros, “(i) el principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria, (ii) el principio de publicidad, (iii) el derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba, (iv) el principio de la doble instancia, (v) la presunción de inocencia, (vi) el principio de imparcialidad, (vii) el principio de non bis in idem, (viii) el principio de cosa juzgada y (ix) la prohibición de la reformatio in pejus.”

En el procedimiento disciplinario practicado al demandante no se garantizó efectivamente el “principio de imparcialidad” entendido desde el punto de vista que el funcionario garante de la aplicación del procedimiento disciplinario debe ser un tercero ajeno al caso a resolver y que este no tenga un interés subjetivo o preferencias por las partes y con el objeto del proceso. De ahí que el garante no pueda realizar actividades propias de una parte ni tampoco tener influencias por sesgos, prejuicios o ideas preconcebidas, situación que no se garantizó con fundamento en lo siguiente:

El señor German Eduardo Herrera, se desempeñaba en la institución educativa en calidad de Coordinador Académico, el cual a su vez era el jefe inmediato del demandante Julio Cesar Medina Agudelo, y fue la persona que directamente conoció de las quejas instauradas en contra del demandante siendo el mediador en primera instancia de las situaciones ocurridas entre la estudiante y el demandante, situación que evidentemente vicia la capacidad del coordinador con prejuicios que le impiden tomar decisiones objetivas, encontrándose en su momento inhabilitado para ser el garante del procedimiento disciplinario, lo cual se puede apreciar de las siguientes declaraciones:

MARÍA GRACIELA VACA FONSECA – Interrogatorio de parte

De las declaraciones rendidas, se puede resaltar lo siguiente:

“P/Usted tuvo conocimiento de las pruebas que se tuviera en cuenta en el proceso disciplinario del señor julio cesar medina Agudelo. R/ si, yo conocí y tuve en mis manos y revisé las pruebas que se presentaron los descargos que hizo la estudiante, los descargos que hizo la madre de familia los descargos que el compañero de la estudiante que tenía cercanía con ella, los descargos del entonces coordinador académico de la institución (German Eduardo Herrera) y pues los descargos el profesor Julio Cesar cuando lo llamaron en el colegio pues precisamente a hacer los descargos sobre lo que había pasado.”

GERMAN EDUARDO HERRERA – Coordinador académico

De las declaraciones rendidas, se puede resaltar lo siguiente:

P/ Cuales eran sus funciones como coordinador académico R/ mis principales funciones es revisar la planeación de los docentes, que esa planeación se verifique, la programación de horarios de clase, la verificación con el personal docente como jefe inmediato de los docentes, de que haya cumplimiento en lo establecido en el reglamento interno de trabajo, y dentro de sus principales funciones que las demarca el contrato laboral en la institución.

p/ Usted conoce los motivos por los cuales se desvinculo a julio cesar medina R/ Si señora, los puedo presentar a continuación, en primer lugar una menor acude a las directivas de el colegio guadalupano la Salle angustiada sintiéndose vulnerada, acosada por parte del docente implicado julio cesar medina, por que se siente acosada, porque una parte relacional entre el profesor con una menor de 14 años de enviarle mensajes, de hacerle invitaciones, de hacerle propuestos donde su mamá también con preocupación acude a nuestra institución, para hacernos presente presencialmente de esta situación tan lamentable y que incumple con los principios ya que es un mayor de edad quien estaba propiciando esta parte relacional con esta menor de edad, la menor asiste a la oficina angustiada llorando, que puede hacer y narra todo lo que dentro de un acta esta contado.”

**CONCLUSIÓN:** De las declaraciones rendidas anteriormente se puede concluir, que el señor German Eduardo Herrera, en calidad de Coordinador Académico de la Institución Educativa Guadalupano la Salle, no tenía entre sus funciones realizar los procedimientos disciplinarios, adicionalmente al este realizar dicho procedimiento, vulnero el principio de imparcialidad del debido proceso, ya que como quedó demostrado en la prueba practicada el mismo era el jefe inmediato del demandante, tenía pleno conocimiento de las quejas instauradas en su contra y fue participe de toda la situación donde estuvo involucrada la menor, por lo que se puede concluir que el mismo se encontraba viciado por sesgos y prejuicios que no le permitían tomar decisiones objetivas frente a las conductas realizadas por el demandante.

**SEGUNDO.** Al demandante se le vulnero el debido proceso, porque se incumplieron integralmente las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, referente a la aplicación del procedimiento, el cual explico a continuación:

El procedimiento disciplinario y la terminación del contrato de trabajo fue realizada por parte del señor GERMAN EDUARDO HERRERA quien para la fecha ostentaba el cargo de Coordinador Académico. Situación que va en contravía directa de las disposiciones establecidas en el CAPITULO XXI ARTICULO 99, 100 que se cita a continuación:

“ARTICULO 99. Los trabajadores que tengan personal a cargo deberán informar a la Dirección de Recursos Humanos sobre los hechos constitutivos de faltas y aportar las pruebas que soporten los mismos para efectos que allí se adelante el procedimiento de que trata el presente título.

PARAGRAFO 1. Cuando la Institución Educativa Guadalupano La Salle tenga conocimiento de la ocurrencia de una falta disciplinaria, la Coordinación de Recursos Humanos le notificara al trabajador por escrito, para que pueda presentar sus descargos, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

ARTICULO 100. El proceso disciplinario laboral en cuanto recepción de descargos y entrega de llamados de atención será adelantado por el área de Recursos Humanos,

en todo caso las sanciones disciplinarias por violación al presente reglamento serán impuestas por la rectora de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 63 del presente reglamento.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antes dicho.

**CONCLUSIÓN:** Según el material probatorio que obra en el expediente, se concluye que se dio incumplimiento a las disposiciones establecidas anteriormente, en el sentido que el Coordinador Académico German Eduardo Herrera, excluyo del procedimiento disciplinario practicado al señor Julio Cesar Medina Agudelo al área de Recursos Humanos, la cual era la directamente encargada, de conocer sobre los hechos constitutivos de faltas (art 99), notificar al trabajador por escrito para presentar los descargos (Parag 1 Art 99) y adelantar todo lo referente al procedimiento disciplinario (Art 100).

También se puede apreciar que el Señor German Eduardo Herrera, fue el encargado de dar por terminado el contrato de trabajo, situación que le correspondía directamente a la Rectora, según lo dispone el parágrafo 1 del artículo 63.

Así mismo no se puede desconocer que el RIT establece en el inciso 2° del artículo 100 que “No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite antes dicho”

No existiendo duda conforme a lo dicho anteriormente que existió una vulneración al debido proceso disciplinario del señor Julio Cesa Medina Agudelo, SIENDO INEFICAZ EL DESPIDO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE.

Con fundamento en los hechos narrados anteriormente, solicito al Honorable Magistrado valorar los presentes alegatos de conclusión, y como consecuencia de estos REVOCAR la sentencia de primera instancia, emitida por parte de la juez de primera instancia y acceder a las pretensiones de la demanda.

### **ALEGATOS DEL DEMANDADO.**

La decisión a la que llegó el despacho en primera instancia de absolver a la entidad que represento, estuvo conforme a derecho, ya que la misma se tomó con fundamento en el abundante material probatorio arrimado al proceso, en donde se demostró que mi representada en ningún momento vulneró los derechos del

demandante, por el contrario la prueba documental es concluyente, que a éste se le brindaron todas las garantías del debido proceso y que la decisión tomada por la entidad obedeció a una justa causa, la cual se encontraba establecida en el reglamento interno de trabajo en art. 93 correspondiente a las faltas y sanciones disciplinarias en consonancia con la cláusula tercera del contrato de trabajo de las prohibiciones especiales para la protección de los niños y adolescentes, alumnos de la institución educativa. El mismo demandante en el acta de descargos, aceptó y reconoció su error.

La decisión tomada por el colegio de dar por terminada la relación laboral con el demandado, obedeció a que el docente estaba cotejando a una alumna menor de edad; conducta esta que no solo es reprochable desde lo laboral, sino también desde lo penal.

Por lo anterior solicito a los honorable Magistrado confirmar la decisión proferida por el a quo.

#### **4. PROBLEMA JURÍDICOS PARA RESOLVER:**

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer, si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, estuvo ajustada a derecho y guardó relación con el debido proceso señalado en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y si como consecuencia de ello, es viable o no imponer la condena a la indemnización por despido injusto.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la consulta de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

#### **5. CONSIDERACIONES:**

No es punto de controversia que el demandante estuvo vinculado laboralmente con la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE, mediante un contrato de trabajo a término fijo que inició el 15 de enero de 2017 para desempeñar el cargo de LICENCIADO EN EDUCACIÓN FÍSICA, contrato que perduró hasta el 26 de mayo de 2017, momento en el cual la Institución accionada, procedió a dar por terminado el contrato de trabajo.

Ahora, se encuentra acreditado en el plenario con la prueba allegada por ambas partes, que el accionante fue citado a descargos el 23 de mayo de 2017, citación que se hizo con el siguiente fin:

“La presente es con el fin de comunicarle que deberá presentarse el día 24 de mayo de 2017 a las 8:20 a.m. en la Oficina de Coordinación Académica de la Institución educativa, con el fin de presentar sus explicaciones en AUDIENCIA DE DESCARGOS, sobre el presunto incumplimiento en la cláusula TERCERA en el numeral 1, 2, 5, 7, 9 del Contrato de Trabajo, el cual regula lo siguiente: TERCERA: PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS(AS) NIÑOS(AS) Y ADOLESCENTES, ALUMNOS(AS) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA: 1. "Los empleados y docentes tienen terminantemente prohibido tener cualquier tipo de relación afectiva de enamoramiento o sexual con los(as) niños(as) y adolescentes alumnos(as) / padres de familia de nuestra institución educativa". 2. "Les está prohibido a los empleados y docentes, permitir que se combinen o se confundan las relaciones educativas entre los(as) niños(as), adolescentes y adultos con las relaciones afectivas (de enamoramiento) o sexuales". 5. "Les está prohibido a los empleados y docentes solicitar a los estudiantes o aceptar que acudan solos o en grupo a sus domicilios privados". 7. "Les está prohibido a los empleados y docentes manifestar en presencia de los(as) niños(as) y adolescentes expresiones morbosas, chistes ofensivos, sugestivos o impropios. Así mismo sostener con los estudiantes conversaciones de tipo erótico, hacerles preguntas sobre su vida íntima, que les hagan sentir incómodos o relatar historias de su propia vida sexual". 9. "Les está prohibido a los empleados y docentes, privilegiar con favoritismo a un(a) niño(a) o adolescente con demostraciones especiales de afecto y preferencia".

Igualmente se le solicitaran explicaciones en AUDIENCIA DE DESCARGOS, por haber cometido presuntamente una justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo relativo a un acto inmoral que hubiere cometido el trabajador en el desempeño de sus funciones.

Durante la AUDIENCIA DE DESCARGOS, usted podrá formular o presentar sus descargos, junto con los cuales podrá presentar las pruebas que tenga a su favor, controvertir las pruebas en su contra y/o solicitar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.”

De igual forma, hay copia del acta la diligencia de descargos realizada al accionante el 24 de mayo de 2017, documental que fue allegada por ambas partes, en el que el demandante dio las explicaciones del caso, manifestando ser consciente de la gravedad de los hechos, se le leen las quejas enviadas por la estudiante MPAG y del joven JPR. Seguidamente, el accionante ejerció su derecho de defensa, presentó descargos por escrito relatando lo siguiente:

“MPAG” es una estudiante nueva en este año, llegó al colegio y fue rechazada por las niñas del colegio, especialmente por las compañeras del grado octavo. Ella no tenía compañeros o compañeras al inicio del año para compartir y socializar en los



descansos, es por eso que al inicio del año, cuando el profesor Julio se encontraba en la zona de acompañamiento del parquecito de juegos, ella se sentaba cerca de la venta de los uniformes, dónde el profesor también se encontraba en este lugar por hacer parte de la zona de acompañamiento que le correspondía. El profesor relata que ella buscaba este espacio para sentarse y conversar con él, hecho que se considera normal con un estudiante. Durante las primeras semanas de clase, "P" se fue acercando más al profesor, casi siempre llegaba a esta zona de acompañamiento donde se encontraba el profesor Julio Cesar, a medida que pasa el tiempo, hablaban de gustos personales como géneros de música, utilización del tiempo para libre y otras actividades, hasta tal punto que la estudiante "MPAG". Inició a compartir hechos de su vida privada, tales como, el gusto por los hombres mayores que ella, hasta tal punto de confesar que tuvo relaciones con un amigo del Papá.

Fue pasando el tiempo, al docente Julio Cesar lo cambiaron de la zona de acompañamientos, ya le correspondía la zona de los baños, igualmente se repite el hecho que la estudiante lo busca para dialogar, iban avanzando los diálogos ya la estudiante le pidió al docente su número de celular para agregarlo al WhatsApp al profesor y también pidió su perfil de Facebook para enviarle la invitación a esta red social, y así fue el profesor Julio Cesar aceptó la invitación, pasaba en tiempo y compartir canciones en medio de las conversaciones, "P" le contaba que no le agrada los niños del salón, que siempre se ha sentido atraída por los hombre mayores, el profesor Julio Cesar siempre buscó que la estudiante fuera aceptada por el grado octavo, su grupo.

En las clases de Educación Física, el profesor Julio reconoce que tuvo consideraciones con la estudiante, en hechos como decirle: "copie hasta donde pueda que yo le pongo una buena nota'.

Cuando se está finalizando el primer periodo la estudiante inicia a faltar a la clase de educación física, en varias ocasiones dejaba de ir a la clase por estar en psi orientación, hecho que implicó las bajas nota por no participar de las clases, pero se aclara que la sólo en el primer periodo tiene un solo 1.0, las demás notas las tiene por encima de 4.0. La dificultad con las notas principalmente sucede en el segundo período, cuando "P" no participó del lanzamiento deportivo el día viernes 21 de abril, hecho que implicaba hacer un trabajo escrito determinado por el profesor.

El profesor Julio Cesar confiesa que durante esos días estaba pasando por una situación emocional y personal muy fuerte, fue donde más frecuentaba en conversaciones con la estudiante en mención, hasta tal punto, que el profesor le expresó que le gustaba, desde allí las conversaciones se realizaban por Facebook, en su mayoría de veces, dónde el profesor Julio Cesar confiesa en caer en un juego planeado por la estudiante, ya que también lo que conversaban el docente y ella como estudiante lo comentaba con otros compañeros en la Institución, y desde que el profesor le manifestó que le gustaba, ella cambió la actitud y se percibía que estaba manejando todo esto a su conveniencia.

El profesor Julio Cesar, expone que con el estudiante: "JPR" del Grado Décimo, no tiene problemas, que solo le ha realizado observaciones en la Zona de acompañamiento, como en la tienda, le pedía que hiciera bien las hileras, respetando el puesto de los demás compañeros, hechos como llegar al salón de clase y lo encontraba dormido, y de inmediato le pedía que no durmiera en clase.

En el caso concreto de la evaluación final del primer periodo, "JP" no la presentó, ya que no asistió el día de la clase, y presentó la excusa por fuera del tiempo establecido, por tal motivo, por eso perdió el área de educación física en el primer periodo. El profesor Julio le dijo el día del examen: "Voy hacer con usted lo que dice el manual de convivencia", si no tiene el uniforme no puede presentar el examen, el profesor le dijo decentemente le informó esta decisión.

El profesor Julio Cesar Medina le llama la atención a la estudiante "P", el profesor cayó en un error por decirle "ME GUSTA", pasado el tiempo el profesor le pedía que había que hacer un trabajo en educación física, ella no lo realizaba. Como por ejemplo el lanzamiento deportivo, ella no lo realizó, Hasta el día que el profesor le comunica que le gusta, el profesor no volvió a decirle a nada, el profesor reconoce que se equivocó y asume su error. El profesor no mezcló las cosas; "P" dice al profesor que no quiere tener nada con nadie: "P" siempre le manifestó que nunca la dejan salir, le comentó las relaciones que tuvo con el amigo de su Papá, todo se tornó que a la estudiante se le pide y exige lo mismo que a los demás compañeros, a lo que ella tiene una actitud de no realizar las actividades, ella empieza a tenerle en cuenta todo lo que ha pasado con el profesor.

En los descargos se menciona a la estudiante "VG" del grado décimo, que ella conoce muy bien la situación por la que pasaba el profesor Julio Cesar, hasta conoce su ética y profesionalidad, y se comenta que "JP" también lanzó varias veces expresiones ofensivas y vulgares contra el profesor Julio Cesar, la estudiante "VG" le pidió a "JP" en varias ocasiones que se calmara y respetara al docente Julio Cesar.

Hace poco el profesor Julio Cesar llama a "P" para informarle de las notas que llevan, le informa que va perdiendo Ed. Física, ella le pide que le suba la nota del 30%, que le deje realizar el baile en salón de clase, el profesor le dice que no, ya que durante el periodo permaneció mucho tiempo por fuera de las clases, con la excusa de estar con la Psorientadora de Colegio.

El profesor Julio Cesar relata que "MPAG", cometía muchas faltas de inasistencia, como la constante llegada tarde a clases y mal porte del uniforme. el profe expone que para el día del lanzamiento deportivo, la mamá de "MP", le comunica que no va asistir a clases porque amaneció muy enferma, el profesor Julio Cesar le informa que a los estudiantes que no presentaron el baile del lanzamiento deportivo, les va poner un trabajo sobre las reglas del reglamento del softbol, a lo cual ella presentó inconformidad para elaborar el trabajo, debían entregar las reglas del softbol, en pasta dura y sustentarlo. Ella le envía un mensaje por audio por WhatsApp, a decirle que ella va realizar el baile después. El profesor le escribe el 3 de mayo, a las 5:47 p.m., para advertirle que al día siguiente va revisar el uniforme, le advierte.

El profesor Julio Cesar Medina expone que no la tiene montada, que le exige lo mismo que a otro estudiante, la niña a raíz de lo que pasó, les dice a otras niñas que cuidado con las intenciones del profesor Julio Cesar, hecho que el profe presenta con inconformidad. El último hecho que se presentó con "MP", fue el de las notas, el trabajo que debía hacer para sustentar el 30% de la nota, la estudiante manifiesta inconformidad por el trabajo, dice el profesor que excusa que los coordinadores le informaron que no debía realizar el trabajo.

Ayer martes 23 de mayo con el trabajo de fútbol, el profesor le dice, "P" cuando quieres entregarme el trabajo, el profe le informa que debe presentar el trabajo el día 6 de junio del presente año. Ayer el profesor Julio Cesar va a la sala de sistemas y le

cambia las notas, le pone todo en 5.0, delante de todo el grupo, El profesor manifiesta que le pidió disculpas a la estudiante, el profesor reconoce su error.

El profesor expone también que ya eliminó todos los estudiantes de la red social de Facebook y de WhatsApp.

El profesor no tiene pruebas para contrarrestar lo que la estudiante presenta en las conversaciones del Facebook, por medio de unos pantallazos enviados al móvil del coordinador académico como evidencia de las conversaciones.

El profesor termina sus descargos reconociendo sus errores y dice que está dispuesto a asumir las consecuencias y decisiones que el colegio pueda tomar.”

Luego de la diligencia de descargos en mención, la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE, dio por terminado el contrato de trabajo suscrito con el actor el 25 de mayo de 2017, aduciendo una justa causa. Dicho documento señala lo siguiente:

“Por medio de la presente le notificamos que el contrato de trabajo que usted firmó el pasado 17 de enero de 2017, con la Institución Educativa Guadalupeño La Salle se da por terminado a partir de la fecha 26 de mayo de 2017, esta decisión a causa de la infracción cometida por el trabajador según la cláusula tercera, en los numerales 1, 2, 5, 7, 9 y según el parágrafo 3. Del contrato de trabajo (PARÁGRAFO 3. La infracción a alguna o varias de las prohibiciones especiales para la protección de los estudiantes, por parte de los empleados y docentes trabajo o por vinculados a la institución educativa ya sea por contrato de prestación de servicios será causal inmediata de terminación del contrato con justa causa).

Después de haber recibido las respectivas quejas, cartas y pantallazos que entregó la estudiante “MPAR” del grado octavo y haber escuchado los descargos por parte del profesor implicado en la mencionada: “La infracción a alguna o varias de las prohibiciones especiales para la protección de los estudiantes, por parte de los empleados y docentes vinculados a la institución educativa ya sea por contrato de trabajo o por contrato de prestación de servicios, será causal inmediata de terminación del contrato con justa causa)”, después de llevar este proceso disciplinario con el docente, la Institución Educativa toma la decisión de finalizar el contrato laboral con el docente: Julio Cesar Medina Arango, por las infracciones cometidas antes mencionadas, las cuales se detallan en el parágrafo 3 del contrato laboral, cuyos hechos quedan sustentados en la carta enviada por la estudiante en mención, los pantallazos de las conversaciones que sostuvieron el docente implicado y la estudiante “MPAG” del grado octavo. Se adjunta también como evidencia del debido proceso que se realizó con el docente Julio Cesar Medina Agudelo, el acta de descargos del docente el día miércoles 24 de mayo del presente año.

La anterior decisión es completamente legal y se adapta a los parámetros fijados por el código sustantivo del trabajo, en su artículo 161 que permite la terminación del contrato de manera legal, por cualquier violación grave a cualquier falta grave calificada como tal en los contratos individuales de trabajo, así como por realizar un acto inmoral en el desempeño de sus funciones, parámetros al cual nos acogemos

para dar por terminado el contrato de trabajo entre usted y el colegio Guadalupano la Salle.

En caso de estar en desacuerdo con ésta decisión usted podrá presentar un recurso de apelación o doble instancia de manera verbal al momento de comunicársele la sanción o de manera escrita al día siguiente de recibir el comunicado de la sanción, lo anterior a fin de que sea la Representante Legal y Rectora de la Administración quien decida si deja en firme o no la terminación del contrato que se informa por éste escrito, igualmente se deja claramente establecido que usted podrá renunciar a éste recurso...”

Así las cosas, para analizar si conforme a lo narrado puede concluirse si el proceso que se le siguió al señor JULIO CESAR MEDINA AGUDELO por parte de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE y que terminó con el vínculo laboral de las partes estuvo o no ajustado a derecho, es necesario acudir a lo contemplado en el Contrato individual de trabajo que obra a folios 12 a 14 y 107 a 109 del archivo N° 1 del expediente digital y en el Reglamento Interno de Trabajo, en cual puede visualizarse en el documento N° 1 del expediente digital entre folios 15 a 62 y 126 a 173.

En el contrato individual de trabajo, se evidencia en la cláusula tercera lo siguiente:

*“TERCERA: PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS(AS) NIÑOS(AS) Y LOS ADOLESCENTES, ALUMNOS(AS) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:*

*1. Los empleados y docentes vinculados a la institución educativa tienen terminantemente prohibido tener cualquier tipo de relación afectiva (de enamoramiento) o sexual con los(as) niños(as) y adolescentes alumnos(as) / padres de familia de nuestra institución educativa.*

*2. Les está prohibido a los empleados y docentes, permitir que se combinen o se confundan las relaciones educativas de los(as) niños(as) y adolescentes y adultos con las relaciones afectivas (de enamoramiento) o sexuales.*

*5. Les está prohibido a los empleados y docentes solicitar a los estudiantes aceptar que acudan solos o en grupo a sus domicilios privados*

*7. Les está prohibido a los empleados y docentes manifestar en presencia de los(as) niños(as) y adolescentes expresiones morbosas, chistes ofensivos, sugestivos o impropios. Así mismo sostener con los estudiantes conversaciones de tipo erótico, hacerles preguntas sobre su vida íntima, que les hagan sentir incómodos o relatar historias de su propia vida sexual.*

*9. Les está prohibido a los empleados y docentes, privilegiar con favoritismo a un(a) niño(a) o adolescente con demostraciones especiales de afecto y preferencia”.*

De otro lado, puede leerse en el capítulo XX del RIT, la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS”, estableciendo lo siguiente:

*ARTÍCULO 90°. Constituyen faltas disciplinarias, el incumplimiento de los deberes y la violación de las obligaciones y prohibiciones consagradas en el Código Sustantivo del trabajo, en el contrato de trabajo, en los reglamentos de la Institución y en especial, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores y la incursión en las prohibiciones establecidas en los artículos 71, 72, 72, 74, 75 y 76 del presente reglamento.*

*ARTÍCULO 91°. Para efectos de su escala de faltas y en consecuencia con la legislación laboral, la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE considera:*

*A. Faltas gravísimas: Aquellas conductas contrarias a las obligaciones que, de conformidad con el artículo 62 del C.S.T, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.*

*B. Faltas Graves: Aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente Reglamento, que afecten ostensiblemente a la institución y/o a algunos de sus miembros.*

*C. Faltas Leves: Aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.*

*PARÁGRAFO 1. Calificación de las faltas. La levedad o gravedad de las faltas la determinará la Dirección de Recursos Humanos atendiendo los siguientes criterios...*

De igual forma, el artículo 93 de RIT en comento dispuso:

*“ARTÍCULO 93°. Se establecen las siguientes faltas y sus sanciones disciplinarias:*

*(...)*

*33. Establecer relaciones afectivas inadecuadas con los niños, niñas, adolescentes de la Institución. Terminación inmediata del contrato de trabajo.*

*34. Insinuar reiterativamente verbal o escrito y por medios tecnológicos relaciones de enamoramiento, convirtiéndose en ciber acoso, con niños, niñas y adolescentes de la Institución. Terminación inmediata del contrato de trabajo.*

El CAPITULO XXII del RIT consagra las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo y en el artículo 101 dispone:

*“ARTÍCULO 101°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las indicadas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 a saber:*

*POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE:*

*(...)*

*18. La inobservancia de las obligaciones especiales relacionadas con la protección de los niños, niñas y adolescentes establecidas en el presente reglamento de trabajo.*

*(...)*

*PARÁGRAFO 1: La parte que termine 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 puede alegarse válidamente causales o motivos diferentes.”*

En ilación con lo anterior, puede verse en la demanda lo que se discute es que no se le siguió al actor el debido proceso para la terminarle el contrato de trabajo, pues nótese que el actor en ningún momento negó o se defendió de los hechos que se le endilgaban en la carta de terminación del contrato, es decir, que la inconformidad del accionante, radica en la presunta violación al debido proceso que, debía seguir la accionada que considera que no se cumplió.

Pues bien, en lo que concierne a la ilegalidad del despido por pretermitir el debido proceso, ha de señalarse que la SCL de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido, entre otras en la Sentencia SL670 de 2018 lo siguiente:

*“Para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, **a menos que el empleador así lo tenga estipulado, en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento**, sin que al despido resulte posible extenderle las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles...”* (Negrillas fuera de texto)

Igualmente, la Sala trae a colación el pronunciamiento de la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien en reciente sentencia SL339-2023 indicó lo siguiente:

*“Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).”*

Por su parte la Corte Constitucional en la Sentencia C-299 de 1998, al declarar exequible el numeral 3º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, ha determinado que para proceder al despido del trabajador con justa causa es requisito que se escuche previamente al mismo en ejercicio del derecho de defensa, pero igualmente ha aclarado que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no implica el agotamiento de un proceso disciplinario, por no ser la terminación del contrato de trabajo una sanción de tipo disciplinario, como lo aseveró en la Sentencia T- 75A de 2011 en los siguientes términos:

**“4.1. Debido proceso disciplinario y la terminación unilateral del contrato de trabajo (derecho al trabajo).**

*La aplicación del derecho al debido proceso supone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo<sup>(20)</sup>, sin embargo algunas de las garantías establecidas para el debido ejercicio de dichas actuaciones se aplican, entre otras, en el ámbito de las relaciones laborales particulares, tal es el caso de la obligación que se impone al empleador de indicar los motivos por los cuales termina el contrato de trabajo, lo cual según la jurisprudencia constitucional<sup>(21)</sup> tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.*

*Ahora bien, no cabe duda de que el despido de los trabajadores privados no constituye una sanción disciplinaria, considerando que el objetivo de una sanción es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir, en consecuencia, si bien el despido podría ser tomado como la última opción, no es de tipo disciplinario. Tal ha sido la interpretación que, como se verá, le ha dado al tema la jurisprudencia laboral en las ocasiones en las que lo ha abordado.*

*(...)*

*Ahora bien a pesar de que se informen los motivos por los cuales se termina unilateralmente el contrato de trabajo, ello no constituye un estricto cumplimiento a lo indicado por el artículo 29 de la Constitución Política, el cual hace referencia a su aplicación en las actuaciones administrativas y judiciales. Sobre todo porque el despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. Además el Código Sustantivo de Trabajo no indica que frente a tal determinación se deba iniciar una investigación de la falta disciplinable, solo debe configurarse algunas de las causales que allí se señalan.*

*Este tema ha sido dilucidado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia del 19 de mayo de 2005, Radicado 23508, M.P. Francisco Javier Ricaute Gómez, en la cual se indicó que: “... como lo tiene dicho jurisprudencia de esta Sala de tiempo atrás, que cita el censor, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a este”.*

*(...)*

*En síntesis cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen.”*

Conforme a lo anterior, a la parte demandada, solo le era exigible que llamara a descargos al actor para que pudiera rendir sus explicaciones o exculpaciones respecto de las faltas que se le imputaban, lo cual realizó conforme la prueba que obra en el plenario, pues la terminación del contrato de trabajo, no es asimilable a un proceso disciplinario, por lo que no era necesario el adelantamiento de algún procedimiento que se tuviera establecido en el contrato o reglamento interno de

trabajo, para la sanción de faltas disciplinarias.

De esta manera, la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE, siguió correctamente el procedimiento que terminó con la extinción del vínculo contractual con el señor JULIO CESAR MEDINA AGUDELO, pues antes de proferir la comunicación que dio por finalizado el contrato el 26 de mayo de 2017, citó a descargos al accionante y le permitió rendir explicaciones sobre las actuaciones relacionadas con las prohibiciones especiales para la protección de los(as) niños(as) y adolescentes, alumnos(as) de la institución educativa, relacionados con un actuar inapropiado con una menor de edad de la Institución Educativa de la cual era docente y al haber aceptado las conductas que se le imputaron, ello devino en la decisión de la accionada de dar por finalizado el contrato laboral.

Ahora, el accionante en el interrogatorio de parte trata de inducir en error a los funcionarios judiciales, pues dice desconocer la carta de citación a descargos y lo narrado por él en los descargos mismos, pero posteriormente se contradice y afirma que sí sabía las razones por las cuales fue citado y la posibilidad que se le dio de ser escuchado. Además de lo anterior, las afirmaciones iniciales del actor contradicen los hechos de la demanda, en los que afirma que el 24 de mayo de 2017 fue citado a descargos por una presunta conducta afectiva que tenía con una de sus alumnas.

Es importante precisar que el accionante en la demanda alega la violación al debido proceso en que incurre la INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, sin explicar en los hechos, pretensiones o fundamentos de derecho a ciencia cierta en qué consiste dicha vulneración, pues solo afirma de manera etérea en el libelo genitor que la Institución accionada *“no aprecio individual y conjunta la prueba aportada según las reglas de la sana crítica, la cual no es un concepto vacío, ni una válvula de escape que puede usar el juzgador para dar la apariencia de racionalidad y juridicidad a sus intuiciones, posturas ideológicas, emociones, prejuicios culturales, políticos, sociales o religiosos, o a sus sesgos cognitivos o de sentido común; por el contrario, es un método de valoración que impone a los falladores reglas claras y concretas para elaborar sus hipótesis sobre los hechos a partir del uso de razonamientos lógicos, analógicos, tópicos, probabilísticos y de cánones interpretativos adecuados, que constituyen el presupuesto efectivo de la decisión”*.



Es solo al momento de presentar los alegatos de conclusión de segunda instancia, que se extiende el apoderado del actor en explicaciones, de la presunta vulneración al debido proceso afirmando que no se garantizó efectivamente el “principio de imparcialidad” entendido desde el punto de vista que el funcionario garante de la aplicación del procedimiento disciplinario debe ser un tercero ajeno al caso a resolver, ya que el señor German Eduardo Herrera quien se desempeñaba en la institución educativa en calidad de Coordinador Académico, el cual a su vez era el jefe inmediato del demandante, fue la persona que directamente conoció de las quejas instauradas en su contra, situación que evidentemente vicia la capacidad del coordinador y además, afirma que éste no tenía entre sus funciones realizar los procedimientos disciplinarios y su juicio se encontraba viciado por sesgos y prejuicios que no le permitían tomar decisiones objetivas frente a las conductas realizadas por el demandante. También afirma que se vulneró el debido proceso, porque se incumplieron integralmente las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, referente a la aplicación del procedimiento porque debía ser el área de Recursos Humanos la encargada de conocer sobre los hechos constitutivos de faltas (art 99), notificar al trabajador por escrito para presentar los descargos (Parag 1 Art 99) y adelantar todo lo referente al procedimiento disciplinario (Art 100) y no el Coordinador Académico German Eduardo Herrera, máxime que también fue este el encargado de dar por terminado el contrato de trabajo, situación que le correspondía directamente a la Rectora, según lo dispone el parágrafo 1 del artículo 63.

Respecto de lo anterior, manifiesta la Sala es que los argumentos expuestos en los alegatos de conclusión, en primer lugar, se fundamentan en la necesidad de la observancia de unas reglas para imponer sanciones disciplinarias, lo que como ya se explicó, no es lo que ocurre en este caso, pues la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa no implica una sanción disciplinaria. En segundo lugar si los actos echados de menos por el apoderado del actor, fuera necesario observarlos para terminar el contrato de trabajo invocando justa causa por parte de empleador, los presuntos actos violatorios del debido proceso, no fueron expuestos desde la presentación de la demanda, con el fin que dicha circunstancia fuera motivo de controversia y debate en el litigio, de manera que la parte accionada pudiera ejercer sus derechos de contradicción y defensa con base en tales acusaciones, por lo que no se le podía sorprender en los alegatos de segunda instancia con asuntos que no fueron alegados en la demanda, o al menos en el curso de la primera instancia.

De otro lado, resalta la Sala que aun cuando fue el Coordinador Académico de la Institución Educativa demandada quien dio por terminado el contrato de trabajo, en la carta de terminación se le puso de presente al actor la posibilidad de presentar *“recurso de apelación o doble instancia de manera verbal al momento de comunicársele la sanción o de manera escrita al día siguiente de recibir el comunicado de la sanción, lo anterior a fin de que sea la Representante Legal y Rectora de la Administración quien decida si deja en firme o no la terminación del contrato que se informa por éste escrito.”*

Significa lo anterior, que el accionante tenía la posibilidad de manifestar su desacuerdo con la decisión a la que llegó el Coordinador Académico de la Institución Educativa demandada, pero ni siquiera hizo uso de dicho recurso, pues no demuestra de ninguna manera la intención que tuvo de recurrir la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo.

Con el anterior recuento normativo y jurisprudencial, concluye la Sala que ante la incursión de conductas que tiene que ver con las prohibiciones especiales para la protección de los estudiantes, esta no consagra un procedimiento especial para proceder con la terminación del contrato, sino que se consagró en el RIT que la comprobación de dicha causal, daría lugar a la terminación inmediata del contrato con justa causa y como en este caso se acreditó que el actor fue escuchado previo al despido y pudo ejercer su derecho de defensa, ello es suficiente para garantizar su derecho al debido proceso.

Es por lo anterior que, a juicio de la Sala, no es viable conceder las pretensiones del demandante bajo el supuesto de la violación al debido proceso.

Finalmente, en lo que tiene que ver con la solicitud de indemnización moratoria, coincide la Sala con la consideración expuesta por la juez de instancia, toda vez que la misma está prevista en el artículo 65 del C.S.T., ante el incumplimiento en el pago de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato, no obstante, en este caso la parte actora no aduce en los hechos de la demanda esta situación y no argumenta la razón de dicha solicitud, sin que la misma sea procedente por el no pago de la indemnización por despido injusto, pues no hay lugar a condena a tal indemnización y tampoco el impago de esta generaría la sanción del artículo 65 del C.S.T por lo que en este sentido también se confirma la sentencia de primera instancia.

Acorde a las razones fácticas, probatorias y de derecho expuestas en precedencia, se estima ajustada a derecho la sentencia conocida en consulta, por lo que será confirmada.

Sin costas en esta instancia por haberse conocido el proceso en el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

## **6. DECISIÓN:**

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida por el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN el 23 de septiembre de 2020 y posteriormente reconstruida el 28 de junio de 2023, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **JULIO CESAR MEDINA AGUDELO** en contra del **INSTITUCIÓN EDUCATIVA GUADALUPANO LA SALLE**, por las razones expuestas en la parte motiva de este fallo.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres  
Magistrado

**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez**  
**Magistrado**  
**Sala Laboral**  
**Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **1f97945af956c45db8df03c44379031c686fb6b4b5aa4fc4e572df301819c18d**  
Documento generado en 17/08/2023 02:36:27 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**