

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO CON JUSTA CAUSA POR PERDIDA DE CONFIANZA- La pérdida de confianza en el trabajador por desatender normas de convivencia y distanciamiento del docente con el estudiante constituye justa causa del despido. /

HECHOS: El docente JGRV estaba vinculado mediante contrato a término fijo con la Colegio CM. Se le terminó el contrato de manera unilateral, luego de diligencia de descargos, por presuntamente vulnerar la Política de Protección de Infancia y Adolescencia y el Reglamento Interno de Trabajo. La institución consideró que el docente tuvo comportamientos de cercanía física con estudiantes (como sentarlos en sus piernas), lo que contravenía los protocolos institucionales. Es así que solicitó que se declare que el contrato de trabajo terminó sin justa causa; condenar a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; los intereses moratorios sobre la indemnización, de conformidad con la ley o la indexación, y los perjuicios morales. El Juzgado 1° Laboral del Circuito de Medellín, decidió, declarar prósperas las excepciones de existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por la demandada; absolver al Colegio CM de las pretensiones formuladas en su contra. Corresponde a la Sala determinar si la terminación del contrato de trabajo del señor JGRV por parte del Colegio CM, obedeció a una justa causa comprobada, derivada del incumplimiento de obligaciones y prohibiciones legales o contractuales, específicamente, relacionadas con la transgresión de la política de protección de infancia y adolescencia y si en el trámite de su despido, se respetó el debido proceso, de no ser así, se deberá establecer la procedencia de las indemnizaciones reclamadas.

TESIS: El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo enlista de manera taxativa las justas causas por las cuales el empleador puede dar por terminado unilateralmente el contrato. Específicamente, el numeral 6 faculta al empleador para despedir al trabajador por “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.” (...) Sobre la configuración de la falta grave y la violación de protocolos de protección, la sentencia SL2857-2023 resulta determinante para el caso en concreto, pues establece que, en instituciones con fines sociales o educativos, la transgresión de normas preventivas es suficiente para quebrar la confianza depositada en el trabajador. (...) “...La gravedad de la falta reside en el desconocimiento de los protocolos institucionales que el trabajador se obligó a observar, pues su inobservancia desvirtúa la seguridad que la institución debe proveer.” Sobre el debido proceso en el despido y el valor de la confesión en descargos, la sentencia SL1681-2024 aclaró el alcance de este mandato, al precisar que, cualquier procedimiento previo al despido debe de estar consagrado en la CCT o RIT y, en el evento de que este no esté previsto, no es obligatorio el agotamiento de este requisito previo al despido, ya que este no es una sanción disciplinaria. (...) Queda demostrado que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del colegio CM, se dio por la transgresión de lo dispuesto en las Cláusulas 19 y 13, literal t y vv del manual de convivencia(...) Para esta Corporación resulta claro que, dichas causales de desvinculación se extienden al contrato de trabajo por estar consagradas en el manual de convivencia y, además, constituyen una forma particular para la terminación del contrato de trabajo, en la medida en que busca proteger la integridad física y emocional de los menores que interactúan con el docente, al restringir ciertas prácticas o comportamientos.(...) No puede desconocer que, cuando fue interrogado el demandante confesó haber permitido muestras de afecto físicas con sus estudiantes hasta el punto de sentarlos en sus piernas, conducta que raya con las medidas de distanciamiento y prudencia que se derivan de la norma citada, además, que le hace perder confianza a la institución, la que, por demás, está en la

obligación de resguardar la seguridad de los niños estudiantes. Tal conducta no es abstracta, como lo menciona el vocero judicial del actor, a juicio de esta magistratura se encuentra prohibida en el manual de convivencia y de protección a la infancia y adolescencia de la institución, y resulta suficiente para justificar la terminación del contrato de trabajo. Se ha de aclarar que, esta decisión no es un prejuzgamiento ni una calificación de la conducta del extrabajador que deba tener incidencia en el proceso penal, sino una valoración desde la perspectiva laboral confrontada con las prohibiciones establecidas en el manual de convivencia (...) haciendo innecesaria una prueba de "daño consumado" o una sentencia penal previa, pues la falta es de carácter laboral y no se requiere de compatibilidad con lo que ocurra en el proceso penal. (...) Además, en contratos donde la confianza y la protección de menores son esenciales, la transgresión de un manual de convivencia diseñado para evitar riesgos de abuso o acoso constituye, per se, una falta grave que imposibilita la continuación del vínculo, más aún si el mismo actor acepta la comisión de la falta grave calificada, cuyos efectos no puede minimizar desde su punto de vista particular. (...) De otro lado, observa esta Sala de Decisión que el empleador no incurrió en desatención de los ritos establecidos en el manual de convivencia, pues se garantizó el derecho de defensa del actor al ser citado a descargos y ser escuchado previo al despido.

MP: JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

FECHA: 16/02/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 16 de febrero de 2026
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05001310500120210022501
Demandante	Juan Gabriel Restrepo Valencia
Demandada	Orden religiosa de las escuelas Pías o Padres Escolapios – Colegio Calasanz de Medellín
Providencia	Sentencia
Tema	Terminación del contrato con justa causa. La pérdida de confianza en el trabajador por desatender normas de convivencia y distanciamiento del docente con el estudiante constituye justa causa del despido.
Decisión	Confirma
Ponente	Jair Samir Corpus Vanegas

La Sala Segunda de Decisión Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el 13 de febrero de 2024, por el Juzgado 01 Laboral del Circuito de Medellín. Previa deliberación de los magistrados se acordó la siguiente sentencia:

ANTECEDENTES

Como fundamento de sus pretensiones, expuso el demandante que, se vinculó a la ORDEN RELIGIOSA DE LAS ESCUELAS PÍAS O PADRES ESCOLAPIOS del Colegio Calasanz Medellín mediante un contrato de trabajo a término fijo; la relación laboral fue terminada de forma unilateral, mediante la expedición de la respectiva carta de despido, la

cual, se materializó luego de agotar una diligencia de descargos; la decisión se concretó en el presunto quebrantamiento de la política de protección para la infancia y adolescencia y/o el Reglamento Interno de Trabajo, debido a comportamientos considerados inapropiados o de excesiva cercanía con los estudiantes, que superaban el límite profesional y ponían en riesgo el protocolo de protección institucional; los hechos imputados no configuraban una falta de la gravedad suficiente para justificar su desvinculación, o la imputación de la falta fue ambigua e imprecisa, y por lo tanto, el despido fue efectuado sin justa causa legal.

Con fundamento en los hechos narrados solicitó que se declare que el contrato de trabajo terminó sin justa causa; condenar a la demandada a pagar la indemnización por despido injusto contemplada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; los intereses moratorios sobre la indemnización, de conformidad con la ley o la indexación, y los perjuicios morales.

Contestación

La demandada no se opuso a la declaración de la existencia de la relación laboral, aceptando la duración de esta y el tipo de contrato existente entre las partes; negó el despido justificado por las razones expuestas en la carta de terminación del contrato. Se opuso a la totalidad de las pretensiones y como fundamento de su defensa, propuso las siguientes excepciones de mérito: i) existencia de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, ii) inexistencia de la obligación de pagar la indemnización por despido

injusto, iii) prescripción, compensación, cobro de lo no debido, e inexistencia de la causa para demandar.

Decisión de primera instancia.

Mediante sentencia dictada el 13 de febrero de 2024, el Juzgado 01 Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

PRIMERO: Se DECLARAN prósperas las excepciones de EXISTENCIA DE UNA JUSTA CAUSA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO propuestas por la demandada al dar respuesta a la demanda, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Se ABSUELVE a LA ORDEN RELIGIOSA DE LAS ESCUELAS PÍAS O PADRES ESCOLAPIOS – COLEGIO CALASANZ MEDELLIN con NIT 860.014.710 - 2 representada legalmente por CARLOS RETANA CHARLAN de las pretensiones formuladas en su contra por el señor JUAN GABRIEL RESTREPO VALENCIA, identificado con la cédula de ciudadanía N° 71.383.593 de conformidad con a parte considerativa de la sentencia.

TERCERO: Se CONDENA en costas al señor JUAN GABRIEL RESTREPO VALENCIA y a favor de LA ORDEN RELIGIOSA DE LAS ESCUELAS PÍAS O PADRES ESCOLAPIOS – COLEGIO CALASANZ MEDELLÍN, por haber resultado vencido en juicio, se señalan como agencias en derecho la suma de UN

MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS (\$ 1'300.000)

CUARTO: En caso de no ser apelada la presente decisión, se ordena el envío del proceso al Tribunal Superior de Medellín - Sala Laboral, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante.

El *A quo* fundamentó su decisión en que el docente, por su propia confesión en el interrogatorio y lo consignado en la diligencia de descargos, admitió haber permitido conductas de cercanía física (como sentar a estudiantes en sus piernas) que vulneraban la política de protección de infancia y adolescencia de la institución.

Concluyó que, el ejercicio de la facultad de dar por terminado el contrato por parte del empleador, no tiene que tener un procedimiento previo a no ser que se transgreda el manual de convivencia o contrato y, la demandada demostró que el demandante conocía sus deberes y cometió la falta que se le endilga por lo que declaró probada la excepción de justa causa para el despido.

Recurso de apelación

La parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso recurso de apelación argumentando que las causales invocadas en la carta de despido no guardan relación de causalidad con los hechos probados.

Afirmó que, el procedimiento fue apresurado y violatorio del debido proceso, al no otorgarse tiempo suficiente para

preparar la defensa. Alegó que no existe prueba técnica o testimonial que demuestre actos indebidos, y que lo ocurrido se limitó a manifestaciones de cariño propias de su rol pastoral que no afectaron la integridad de los menores.

Cuestionó que el despacho de primera instancia dio por sentada una falta grave sin que se hubiese agotado una instancia judicial previa que calificara la conducta, lo que viola el debido proceso.

Actuación en segunda instancia

Corrido traslado para presentar alegaciones, se pronunciaron las partes en los siguientes términos:

- **Demandada.** Solicitó la confirmación integral del fallo. Argumentó que la demandada no está obligada a demostrar un daño físico o psicológico consumado, sino la violación del protocolo preventivo. Destacó que el demandante conocía sus deberes y que, según la jurisprudencia reciente (SL 2857-2023), el incumplimiento de prohibiciones contractuales ligadas a la seguridad de terceros vulnerables es causa suficiente para el despido.
- **Demandante.** Reiteró que la terminación del contrato fue una medida desproporcionada. Subrayó que la institución educativa generó un ambiente de prejuicio al enviar circulares a la comunidad antes de que se probara cualquier falta, y que el trato del docente siempre fue guiado por la pedagogía del amor propia de la Orden.

CONSIDERACIONES

Corresponde a la Sala determinar si la terminación del contrato de trabajo del señor JUAN GABRIEL RESTREPO VALENCIA por parte del COLEGIO CALASANZ obedeció a una justa causa comprobada, derivada del incumplimiento de obligaciones y prohibiciones legales o contractuales, específicamente, relacionadas con la transgresión de la política de protección de infancia y adolescencia y si en el trámite de su despido, se respetó el debido proceso, de no ser así, se deberá establecer la procedencia de las indemnizaciones reclamadas.

Previo abordar los ejes problemáticos que entraña la presente causa, esta Sala de Decisión considera pertinente realizar un análisis normativo y jurisprudencial sobre los aspectos más relevantes.

De la justa causa en el despido y el debido proceso.

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo enlista de manera taxativa las justas causas por las cuales el empleador puede dar por terminado unilateralmente el contrato. Específicamente, el numeral 6 faculta al empleador para despedir al trabajador por *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

De igual manera, la norma en comento en su párrafo establece de manera imperativa que, *La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.*

Sobre la configuración de la falta grave y la violación de protocolos de protección, la sentencia SL2857-2023 resulta determinante para el caso en concreto, pues establece que, en instituciones con fines sociales o educativos, la transgresión de normas preventivas es suficiente para quebrar la confianza depositada en el trabajador. Al respecto, la Corte explicó:

No se requiere que el empleador demuestre la ocurrencia de un daño efectivo o un perjuicio tangible cuando lo que se ha vulnerado son prohibiciones contractuales orientadas a prevenir riesgos en poblaciones vulnerables. La gravedad de la falta reside en el desconocimiento de los protocolos institucionales que el trabajador se obligó a observar, pues su inobservancia desvirtúa la seguridad que la institución debe proveer.

Sobre el debido proceso en el despido y el valor de la confesión en descargos, la sentencia SL1681-2024 aclaró el alcance de este mandato, al precisar que, cualquier procedimiento previo al despido debe de estar consagrado en la CCT o RIT y, en el evento de que este no esté previsto, no es obligatorio el agotamiento de este requisito previo al despido, ya que este no es una sanción disciplinaria.

Caso en concreto

En el *sub lite*, no hay duda sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, así como el hecho del despido basado en una causa invocada por el empleador, por lo que, la controversia gira en torno a determinar si la desvinculación estuvo debidamente justificada.

Analizada la prueba documental y testimonial, tenemos como relevantes:

Archivo 01Demanda

- Contrato de trabajo a término fijo suscrito entre las partes (folios 16 a 23).
- Carta de terminación unilateral de contrato de trabajo por justa causa que data del 22 de enero de 2020 (folio 24).

Archivo 06ContestacionDemandado

- Presentación de descargos (folios 33 a 36).
- Reglamento interno de trabajo (folios 38 a 76).
- Liquidación de prestaciones sociales (folio 82).
- Circular #3 emitida por la demandada y dirigida a los padres de familia y estudiantes del Colegio Calasanz Medellín, informando la privación de la libertad de un docente por cuenta de una denuncia realizada por un padre de familia (folios 84 y 85).
- Manual de convivencia escolar (folios 86 a 192).

- **Interrogatorio CARLOS RETANA CHARLÁN**
(Representante legal). Dijo que el demandante trabajó desde el año 2013 o 2014 en la institución y era docente de pastoral. No sabe si tuvo asensos o llamados de atención. Sí se le envió citación de los descargos en 2020, se lo envió el rector del colegio. Entre la citación y la diligencia de descargos, transcurrió 1 día por lo que, el docente si tenía conocimiento de la diligencia de descargos. Se le informó queja o denuncia de la familia de la niña del grado tercero en contra de él. No recuerda las preguntas de la diligencia de descargos. No recuerda que información dio el colegio sobre la terminación del contrato del docente. A la comunidad educativa sí se le informó sobre la queja de la familia, eso está recogido en una circular que se envió a la comunidad educativa; hubo una reunión del rector y los padres de los niños del grado tercero, pero no sabe que se indicó en esa reunión.

- **Interrogatorio JUAN GABRIEL RESTREPO VALENCIA:** En el Calasanz existía una política de protección a la infancia y la adolescencia que consistía en cuidar el bienestar y los derechos de los estudiantes, pero no recuerda si esta decía exactamente que se prohibía que los docentes tuvieran contacto con los estudiantes. Es imposible cuando se es docente de niños evitar el contacto físico con los estudiantes, lo que se pide es no sobrepasar el fuero interno de los estudiantes, no sobrepasarse con tocamientos. Le finalizaron el contrato de trabajo cuando lo estaban llevando capturado por la fiscalía; entiende que es porque había violado a una menor de edad. Si permitió

que sus estudiantes se sentaran en sus piernas, los niños son muy afectuosos y, obviamente, no los podía rechazar porque los niños se sentían mal, pero no fue su invitación si no una acción libre de los estudiantes. En 6 años nunca se le llamó la atención, fue solo en 2020 cuando se le hizo llamado a descargos. Nunca se le notificó que eran descargos, cuando llegó a la diligencia solo le dijeron que se sentara en el computador y se daría cuenta de lo que pasaba. Nunca supo que había un proceso penal en su contra, hasta que lo capturaron.

- **Testigo parte demandante, SARA LUCÍA MAZO GARCÍA:** Esposa del demandante. Conviven desde el 2015, lo conoce desde 2012. Gabriel llevaba muchos años trabajando en el colegio y le terminaron el contrato por una situación legal que tuvo. A él le terminaron el contrato porque una familia puso una queja en diciembre, para ese momento él iba a continuar trabajando el año siguiente. Él era muy entregado al colegio, incluso, era formador de los otros docentes y se iba para los retiros espirituales con los niños, por eso estaba esperando un ascenso; cuando lo citaron a la reunión no sabía que era descargos, sino que pensó que era un ascenso y le dijeron que por seguridad no podía estar más en el colegio, que le dijera a sus compañeros que le iban a cambiar de funciones, que podía contar con los abogados del colegio, y estuvo en una casa del colegio hasta el día que lo capturaron; él no pudo leer la terminación del contrato porque se la entregaron en la captura. Lo que declara lo sabe porque ella fue la que estuvo al frente de todo el proceso. A los compañeros les

dijeron que no podían preguntar por él, a los papás se les dijo el motivo y la familia se encargó de regar la información; hubo una reunión para decir que la institución había hecho lo correcto. Nunca supo cual fue puntualmente la queja de los papas, en los documentos decía que era un violador. Los niños le daban regalos, cartas, eran muy cariñosos, nunca hubo un llamado de atención por la cercanía con los niños, él era el acompañante espiritual de los niños.

- **Testigo parte demandada, JORGE ROBLEDO VELÁSQUEZ:** (Rector hasta 2022). Una familia hizo una denuncia penal sobre un maestro, el colegio activó la ruta de protección a la infancia y adolescencia, se abrió proceso disciplinario, se tomaron decisiones y el maestro fue desvinculado. En el proceso disciplinario que abrió el colegio hubo unos descargos, él respondió de manera libre y voluntaria, eso está en el acta; él reconoció que incurrió en ciertos comportamientos que van en contra de las políticas de protección de infancia y adolescencia y, a raíz de esto, se decide terminar el contrato con justa causa. Él como rector de la época hizo la citación a descargos de forma escrita. Los comportamientos del maestro tenían que ver con caricias en la cara, besos en la cabeza, abrazos, cosquillas a los estudiantes y sentar en las piernas a estudiantes. La política de protección a la infancia y adolescencia decía que los docentes debían mantener ciertos límites con los estudiantes, contacto físico, algunos gestos y eso está claramente definido en esas regulaciones y lo que el docente declaró es una falta. Esa política es socializada con todos los docentes en

eventos en el colegio y en el contrato laboral se refiere a ella y el educador que firma manifiesta conocer y adherirse a ella. La institución tuvo conocimiento de la intención de poner denuncia por parte de la familia a finales de diciembre de 2019; la familia acudió al colegio, lo encontró cerrado y pasaron a la parroquia y la familia manifestó al párroco la situación, el párroco lo localizó porque estaban en vacaciones, él habló con la mamá y se puso al servicio de la familia.

- **Testigo parte demandada, JAIME ALBERTO CAÑAS SÁNCHEZ:** (director administrativo y financiero del colegio Calasanz). En el año 2020 fue requerido el profesor para unos descargos sobre una queja que presentó una mamá; el profesor presentó los descargos y con base en la reunión se dio por terminado el contrato de forma unilateral con justa causa por incumplimiento del manual de convivencia y la política de infancia y adolescencia. No participó en la diligencia de descargos. Si hay un procedimiento para la terminación del contrato de trabajo. Se le citó a los descargos por haber incumplido la política de infancia y adolescencia y algunos artículos del manual de convivencia. El rector emitió una circular a la comunidad educativa informando la situación ocurrida. Recuerda que en la circular informó la importancia del respeto y la presunción de inocencia. A Juan Gabriel se le citó para informarle la terminación del contrato, estaba presente cuando se le entregó la carta con el rector, fue el mismo día de la captura, pero no en el mismo momento, él firmó y más tarde se presentó la captura. Hicieron la citación a descargos, nunca se

revelaron nombres, los procesos internos fueron con la debida reserva de la información, sin embargo, se filtró información a la comunidad académica y por eso el colegio emitió una circular que se publicó en la página web del colegio informando sobre la situación y se continuó insistiendo en el derecho a la intimidad, al debido proceso, a la presunción de inocencia y comunicación responsable y se convocó asamblea de padres de familia.

Queda demostrado que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del colegio Calasanz, se dio por la transgresión de lo dispuesto en las *Cláusulas 19 y 13, literal t y vv* del manual de convivencia las cuales señalan como faltas graves:

t) Las partes acuerdan, que es falta grave cualquier tipo de abuso sexual a los menores y/o cualquier violación a la ley de infancia o adolescencia.

vv) Violar lo dispuesto en la Política de Protección de infancia y adolescencia en los numerales 4.3.1. o 4.3.1.4.3. aun por primera vez.

Para esta Corporación resulta claro que, dichas causales de desvinculación se extienden al contrato de trabajo por estar consagradas en el manual de convivencia y, además, constituyen una forma particular para la terminación del contrato de trabajo, en la medida en que busca proteger la integridad física y emocional de los menores que interactúan con el docente, al restringir ciertas prácticas o comportamientos.

Lo anterior fue el sustento de la institución educativa para proceder con la terminación del contrato de forma unilateral. No puede desconocer que, cuando fue interrogado el demandante confesó haber permitido muestras de afecto físicas con sus estudiantes hasta el punto de sentarlos en sus piernas, conducta que raya con las medidas de distanciamiento y prudencia que se derivan de la norma citada, además, que le hace perder confianza a la institución, la que, por demás, está en la obligación de resguardar la seguridad de los niños estudiantes.

Tal conducta no es abstracta, como lo menciona el vocero judicial del actor, a juicio de esta magistratura se encuentra prohibida en el manual de convivencia y de protección a la infancia y adolescencia de la institución, y resulta suficiente para justificar la terminación del contrato de trabajo.

Se ha de aclarar que, esta decisión no es un prejuzgamiento ni una calificación de la conducta del extrabajador que deba tener incidencia en el proceso penal, sino una valoración desde la perspectiva laboral confrontada con las prohibiciones establecidas en el manual de convivencia.

Bajo la óptica de la SL766-2023, esta aceptación de los hechos valida la causal invocada por el colegio Calasanz, haciendo innecesaria una prueba de "daño consumado" o una sentencia penal previa, pues la falta es de carácter laboral y no se requiere de compatibilidad con lo que ocurra en el proceso penal.

El contrato de trabajo en el ámbito educativo impone al

docente una conducta ejemplar y un respeto irrestricto por las fronteras físicas y emocionales de los educandos. La vulneración de las políticas de 'distancia óptima' o de protección a la infancia no son simples formalidades, sino pilares de la relación laboral que, de verse afectados por conductas del trabajador, facultan al empleador para dar por terminado el vínculo de manera justificada, dadas las implicaciones legales y sociales que el incumplimiento conlleva para la institución y el estudiantado.

Además, en contratos donde la confianza y la protección de menores son esenciales, la transgresión de un manual de convivencia diseñado para evitar riesgos de abuso o acoso constituye, *per se*, una falta grave que imposibilita la continuación del vínculo, más aún si el mismo actor acepta la comisión de la falta grave calificada, cuyos efectos no puede minimizar desde su punto de vista particular.

De otro lado, observa esta Sala de Decisión que el empleador no incurrió en desatención de los ritos establecidos en el manual de convivencia, pues se garantizó el derecho de defensa del actor al ser citado a descargos y ser escuchado previo al despido. En este caso, el actor rindió descargos y admitió los hechos por los cuales se le enrostró la justa causa, sin que se contemplen exigencias adicionales a estas.

Así las cosas, al no declarar la ilegalidad del despido, tal como lo señaló la juez de instancia, no resulta pertinente hacer pronunciamiento sobre las demás pretensiones de la demanda, debiéndose confirmar en su integridad la sentencia recurrida.

Por resultar desfavorable el recurso interpuesto, se condenará en costas a la parte demandante, en favor de la demandada. Se fijan agencias en derecho en suma equivalente a un (1) SMLMV.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín el 13 de febrero de 2024, dentro del proceso ordinario laboral promovido por JUAN GABRIEL RESTREPO VALENCIA contra el COLEGIO CALASANZ.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de JUAN GABRIEL RESTREPO VALENCIA y en favor del COLEGIO CALASANZ. Se fijan las agencias en derecho en la suma de un (1) SMLMV.

TERCERO: En firme esta sentencia devolver el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

Magistrado

CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Magistrada

Firmado Por:

Jair Samir Corpus Vanegas

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Hugo Alexander Bedoya Diaz

Magistrado

Sala 008 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Carmen Helena Castaño Cardona

Magistrada

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: **c61d65e30bd45d7a1b08f5f9c78dbd759b7daef620d8d928a3e5465c76cd04fc**

Documento generado en 16/02/2026 02:41:58 PM

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