

**TRIBUNAL SUPERIOR  
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS  
SALA LABORAL**

Magistrado: **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. 25899-31-05-002-2020-00333-00  
Demandante: **MARÍA ALEXANDRA ACOSTA VENEGAS**  
Demandado: **GIMNASIO BRITÁNICO SAS**

En Bogotá D.C. a los **10 DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2021** la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JOSÉ ALEJANDRO TORRES GARCÍA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuesto por ambas partes contra la sentencia proferida el 11 de agosto de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**MARÍA ALEXANDRA ACOSTA VENEGAS** demandó a **GIMNASIO BRITÁNICO SAS** para que finalizado el proceso ordinario se declare y reconozca que se suscribió entre las partes contrato a término definido entre el 12 de septiembre del 2018 al 28 de junio de 2019, también que su último salario devengado fue de \$2.700.000. en consecuencia, se condene al demandado al pago de los salarios dejados de cancelar por la suma de \$450.000; a la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del CST; a la sanción moratoria estipulada en el artículo 65 del CST; por consiguiente al pago indexado de las sumas no constitutivas de salarios, ni prestaciones sociales; al pago de lo que se demuestre

probado en el proceso de forma ultra y extra petita y se condene en costas al demandado.

Como fundamento de las peticiones, expuso que suscribió tres contratos de trabajo a término definido con la entidad en las fechas 19 de enero de 2017 a 29 de junio de 2017, 15 de agosto del 2017 al 28 de junio del 2018 y 12 de septiembre de 2018 hasta el 28 de junio de 2019, que prestó sus servicios en la labor de orientadora escolar en el Gimnasio Británico, con domicilio en la Cl.21 no 9ª-80. Que la jornada laboral era de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m. Su último salario devengado fue de \$ 2.700.000, que el 19 de noviembre de 2018, recibió llamado de atención por no haber adoptado el protocolo adecuado en *“el caso aparente de ideación suicida”*, conforme a lo anterior el 22 de noviembre del 2018, le fue notificado memorando por el cual se le suspendía de su labor por el término de 3 días hábiles (23 de noviembre hasta 26 de noviembre de 2018), que para la imposición de la sanción no se cumplió con el debido proceso pues no tuvo la posibilidad de ejercer derecho de defensa, a ser escuchada y tener un recurso frente a la decisión. El 27 de noviembre del 2018, presentó carta de renuncia motivada con base en que la coordinadora académica quien era su jefe inmediato, le realizó llamados de atención injustificados, sufriendo insultos y malos tratos por el incumplimiento de tareas que le eran asignadas diferentes a las propias de sus funciones. El 4 de diciembre de 2018 le fue cancelada la liquidación. El día 10 de diciembre de 2018, manifestó ante la institución sobre el descuento injustificado en la liquidación, correspondientes a 5 días (3 días por sanción disciplinaria, 1 dominical y 1 no justificado) uno de los cuales fue rectificado por talento humano y se le solicitó enviara un correo para que se efectuara el pago correspondiente al 1 día descontado, a causa de la renuencia de la institución en atender los requerimientos de la accionante, se celebra el 16 de septiembre del 2019 ante la Inspección de Trabajo de Zipaquirá conciliación entre las partes, la cual resultó fallida.

La demanda fue presentada el 29 de octubre del 2019. El Juzgado de conocimiento mediante auto del 28 de enero de 2021 la admitió y reconoció

personería jurídica al defensor público. Notificada la parte demandada a través de apoderado judicial, aceptó parcialmente los hechos y se opuso a algunas de las pretensiones, con fundamento en que el contrato no finalizó el 28 de junio de 2019, sino el 27 de noviembre del 2018, que el descuento de la liquidación obedeció a la suspensión del contrato de trabajo que encuentra su sustento en lo previsto en las disposiciones 114, 115 y 173 del C.S. del T. y a que la terminación del contrato tuvo por causa la voluntad de la demandante. Propuso como excepciones de mérito i) ineptitud de la demanda o por indebida acumulación de pretensiones ii) Buena fe iii) cobro de lo no debido iv) facultad subordinante v) inexistencia de queja por acoso laboral durante la vigencia de la relación laboral y caducidad, vi) descuento sustentado en el C.S del T., vii) funcionaria no repuso y/o apeló la suspensión viii) prescripción ix) inexistencia de la obligación x) compensación y xi) genérica. (Archivo 07ContestacionDemanda.pdf)

## **II. SENTENCIA DEL JUZGADO**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 11 de agosto de 2021 declaró sin efectos jurídicos la suspensión impuesta a la demandada, condenó al demandado al pago de salarios descontados por sanción disciplinaria, saldo pendiente de auxilio de cesantías, vacaciones, indemnización por despido, indexación y costas del proceso, declarada y probada la excepción de buena fe. (Archivos 22Sentencia.mp4 y 23Acta Audiencia Pública. pdf)

## **III. RECURSO DE APELACION**

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte accionante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

*“Su señoría pues yo interpongo el recurso de apelación de conformidad con el artículo 66 del Código Procesal de Trabajo, referente a la pretensión que me fue denegada en cuanto a lo que tiene que ver con la sanción del artículo 65. Sustento pues mi recurso en el sentido de manifestarle de la manera respetuosa su señoría, pues que la parte motiva del fallo no guarda pues congruencia con la parte resolutive, pues en el sentido de que se ha declarado de alguna manera la ineficacia de la sanción, se ha concedido digamos la parte del despido indirecto ¿sí? Y si bien digamos la cuantía digamos del, es una (...) como usted lo manifestó y lo esbozó dentro de la parte motiva de la sentencia, pues esto no obsta para que esa sanción*

*moratoria estipulada en el artículo 65 pues se haga efectiva y por eso interpongo el recurso de apelación ya que el artículo 65 del C.S del T no establece ningún monto. El artículo 65 lo que manifiesta es que si a la terminación del contrato el trabajador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado como indemnización una suma igual al último salario por cada día de retardo. Entonces su señoría en estos breves términos yo dejo sustentado el recurso de apelación para que digamos dicho recurso sea resuelto por el superior y solicito se me conceda dicho recurso. Muchas gracias.”*

El apoderado de la accionada presentó recurso de apelación, el cual sustentó de la siguiente manera:

*“Interpongo recurso de reposición y en subsidio de apelación basado en lo siguiente. Como se explica en la documental anexa a la contestación la hoy ex trabajadora se le permitió presentar sus explicaciones vía correo electrónico, conforme al artículo 115 del C.S del T, que implica ello, que se le dio la posibilidad de ser escuchado. Posterior a ello, como se explicó el desarrollo de este proceso las omisiones graves presentadas por la señora Acosta generaron la imposición de una suspensión por 3 días, sanción que en ningún momento fue repuesta o apelada por la hoy querellante, teniendo la posibilidad como se extrae de la documental anexa y de los testimonios hoy llevados a cabo, la cual y de conformidad con la operación y cargo de la funcionaria se debió ejecutar en dos semanas. El CST es categórico en señalar que el no trabajar durante toda la jornada laboral convencional, implica la pérdida del pago del descanso dominical, motivo por el cual se generaron descuentos en la liquidación de la funcionaria, tres por suspensión y dos por dominicales. Descuentos sustentados por la jurisprudencia vigente y que hacen las condenas enunciadas por usted contrarias a la normatividad laboral vigente. El empleado en el desarrollo de la relación laboral siempre respetó los derechos de la hoy demandante, corolario de lo anterior, traigo todos los argumentos fácticos probatorios y excepciones propuestas en la contestación de la demanda. Sustento en estos términos mi recurso de reposición en subsidio apelación.”*

El juez de conocimiento concedió los recursos de apelación interpuestos. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 18 de agosto de 2021.

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

En el término concedido en segunda instancia para alegar, el apoderado de la demandante presentó escrito de alegatos, en el que manifestó:

*“Se interpuso el recurso de apelación contra el fallo de primera instancia proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá Cundinamarca el día 11 de agosto de 2021 únicamente frente a la negación de condenar a la empresa demandada al pago de la indemnización contenida en el Artículo 65 del CST. Pese a que en el fallo en primera se accedió parcialmente a las pretensiones, la impugnación se centra en que se negó la pretensión en cuanto a la indemnización de la que trata el Artículo 65 del CPLYSS, ya que en criterio del a quo, el valor por el cual se reclama dicha prestación es muy ínfimo y que corresponde a CINCO días de salario que se dejaron de pagar, razón por la cual declaró*

*probada la excepción de buena fe. Dicho lo anterior se tiene que en el fallo de primera instancia se declaró el despido indirecto como consecuencia de la renuncia motivada presentada por mi prohijada MARIA ALEXANDRA ACOSTA VENEGAS, la renuncia motivada tuvo su asidero en la sanción de tres días hábiles impuesta por el empleador Colegio Gimnasio Británico, quien mutuo propio y violando el debido proceso contemplado en las normas laborales y en el reglamento de trabajo, resolvió sancionar a mi representada y a la vez someterla al escarnio de la comunidad educativa. Se aclara lo anterior en el sentido de que si bien la sanción fue de tres días, la empresa le descontó a mis representados cinco días de salarios. El recurso que se interpuso contra el fallo del 11 de agosto de 2021, tiene fundamento en que la parte motiva del fallo no guarda consonancia con la parte resolutive, sin bien el Juez de primera instancia menciona que el valor por el cual se reclama la indemnización del Ar. 65 del CST corresponde a cinco días de salario lo cual constituye un valor muy pequeño y que por ello niega la pretensión, no es menos cierto que en el presente caso la falta de pago proviene de una sanción injusta, y de una violación al debido proceso en dicha sanción. Así las cosas, no es congruente el fallo del Señor Juez cuando declara la violación del debido proceso en la sanción, el escarnio al que fue sometida mi representada frente a sus compañeros de trabajo, alumnos, padres de familia, para luego negar la sanción moratoria y declarar probada la buena fe del empleador, tan es así que en el mismo fallo se ordenó el pago de los salarios dejados de percibir. El Artículo 65 del CST establece que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. De la lectura anterior se extrae que hay lugar a la indemnización contenida en dicho precepto indistintamente del valor sobre el cual se reclama dicha sanción moratoria. Ahora, como se menciona en párrafos anteriores quien condujo a la sanción sin atender el debido proceso fue el empleador, y producto de dicha sanción injusta se atentó contra la dignidad de mi representada lo que motivo a su renuncia, y si el a quo declaro que la sanción impuesta a mi prohijada fue ilegal, igual suerte debió correr la petición en el sentido de indemnizar acorde con el Artículo 65 del CST, la falta de pago de los salarios dejados de recibir con ocasión a dicha sanción. Por lo anterior solicito respetuosamente que se revoque el fallo de primera instancia únicamente en lo que tiene que ver con la negación de la pretensión del Artículo 65 del CST, y en su lugar se acceda a lo pedido, es decir, que se condene al COLEGIO GIMNASIO BRITANICO a pagar en favor de la demandante, la suma de dinero correspondiente a la sanción moratoria por el no pago de salarios, contemplado en el artículo 65 del C.S. T.”*

**Por su parte, el gestor judicial de la parte demandada presentó escrito de alegatos en el cual manifestó:**

*“Carece de sustento factico y probatorio la demanda impetrada por la hoy accionante y el fallo de primera instancia, durante el desarrollo de la última relación laboral a término fijo suscrita entre mi mandante y la señora Acosta fue esta quien renuncio, afectando el adecuado desarrollo de la operación a su cargo como orientadora; fue esta quien ayudo a crear el procedimiento de manejo de estudiantes con ideario suicida y fue esta quien LO INCUMPLIÓ al no entregar la menor luego de que intentara atentar contra su vida, omitiendo cumplir con sus funciones y obligaciones, omisión que pudo generar que la menor se hiciera daño en la ruta escolar, afectando la integridad física y psicológica de las menores que la acompañaban y generándose futuras responsabilidades laborales y pénales no solo a ella como orientadora sino a su hoy ex empleadora, lo que género que mi representada iniciara un proceso disciplinario que conforme el Código Sustantivo le permitió el derecho a ser escuchada y presentar sus alegatos vía correo electrónico; alegatos que no fueron del resorte por la gravedad de la omisión y que desencadeno en una sanción disciplinaria de tres días de suspensión, hechos que fueron verificados y relacionados también por los testigos que arrimamos al proceso; sanción que de conformidad con la operación del colegio se debió de llevar a cabo en dos días hábiles en semanas seguidas; que producto de ello los descuentos por la suspensión y de los dominicales, ya que la normatividad laboral vigente es clara y el trabajador que no labore la jornada completa pierde el disfrute del pago de descanso dominical; que mi mandante cancelo a la demandante todos sus derechos y acreencias laborales en vigencia de la relación como a la finalización de la misma y que como acto de buena fe y sin llegar a aceptar que se adeuda monto alguno, los derechos ciertos e indiscutibles fueron consignados a la ex trabajadora una vez finalizado la sentencia de primera instancia, a fin de mostrar a su despacho el buen obrar de mi*

*mandante desde el inicio del contrato y hasta la fecha ; buena fe que fue evidenciada por él juez en primera instancia. Mi prohijada nunca atento contra su dignidad humana, tan es así que el Comité de convivencia del Gimnasio certifico la no existencia de queja por acoso impetrada por Alexandra en el desarrollo del contrato fijo hoy controvertido; que la hoy accionante tampoco recurrió y/o apelo la suspensión otrora enunciada como era su derecho y como le fue comunicado por los testigos aquí presentados, por lo que la renuncia voluntaria genero estupor dentro de las aulas y afecto la operación a su cargo; recalco no existe mala fe de mi mandante quien cancelo la liquidación en debida forma y pocos días después de la renuncia presentada por la hoy demandante como evidencio el a quo.”*

## **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver los recursos de apelación interpuestos, respectivamente, por la parte demandante y por la parte demandada, teniendo en cuenta para ello los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se sustentaron los disertaciones de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación por los voceros de las partes, la controversia en esta instancia se contrae a determinar acorde lo requiere la parte accionada, si para la imposición de la sanción disciplinaria el empleador siguió el procedimiento establecido en la ley, y como efecto de ello, si bajo tal lineamiento fueron garantizados los derechos al debido proceso y a la defensa y contradicción de la trabajadora. Por otra parte, conforme con la censura que pregonan la parte accionante, debe evaluarse si dentro del caso en examen es procedente la condena por indemnización moratoria estipulada en el canon 65 del CST.

Para ello debe iniciarse por registrar que no fue motivo de reparo que la demandante prestó sus servicios personales mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito por las partes el día 10 de septiembre de 2018, en el cual convinieron la vinculación de la demandante para desarrollar el cargo de orientadora, con un salario de \$2.700.000 mensuales, que el término del contrato sería del 12 de septiembre de 2018 al 28 de junio de 2019. Se demostró también que el día 27 de noviembre de 2018 la trabajadora demandante presentó

renuncia motivada, alegando causas imputables al empleador. (fls. 27 – 28, 49-54 y 57 Archivo 02DemandaAnexos.pdf)

Para resolver la apelación presentada por la parte demandada y que se concreta a la legalidad de la sanción impuesta a la accionante, se observa que mediante comunicación del 22 de noviembre de 2018 el coordinador de nómina de la institución Gimnasio Británico le informó lo siguiente:

*“Nos permitimos notificarle que la empresa ha decidido sancionarla durante tres (03) días contados a partir de mañana viernes 23 de noviembre de 2018 debiendo reintegrarse a sus labores el martes 27 de noviembre de 2018, en su horario habitual, lo anterior basados en los siguientes hechos:*

*El pasado día lunes 19 de noviembre de 2018 unas estudiantes de grado séptimo se acercaron a su oficina y le contaron su preocupación debido a que una compañera de ellas (IC) también de grado séptimo les había contado que había intentado quitarse la vida.*

*Usted en su condición de orientadora de Bachillerato no tomó las medidas necesarias ante un caso de tanta gravedad, sino que simplemente se limitó a hablar con la niña en el colegio y con la mamá telefónicamente.*

*Posteriormente emitió un informe dirigido a Miss Andrea Piraquive donde usted manifiesta que habló con la niña y con la mamá a quien él envió además un correo electrónico, y que la niña “solo se rasguño la muñeca” y que manifestó haber intentado con unas tijeras cortarse las muñecas.*

*Hoy día ante tantos casos de suicidio de menores de edad, no podemos como Institución Educativa tomar tan a la ligera casos como el de Isabella que perfectamente pueden terminar en una desgracia.*

*El procedimiento indicado en estos casos y que usted no siguió, es llamar a los Padres de Familia de la niña y que vinieran a recogerla inmediatamente al colegio y no permitir que la niña viajara sola en la ruta con destino a su casa, esta es una medida de prevención que usted no llevó a cabo.*

*Estos días de salario serán descontados de su salario en la nómina del mes de Noviembre de 2018.” (fl. 45 Archivo 02DemandaAnexos.pdf)*

Como puede observarse el empleador impuso sanción a la trabajadora demandante porque a su juicio incumplió con la obligación de tomar las medidas preventivas establecidas frente a un caso de aparente intento de suicidio de una estudiante, pues a pesar de que debía llamar a los padres de familia de la menor para que la recogieran, no lo hizo y permitió que viajara sola en la ruta escolar de

regreso a su casa y se limitó a hablar personalmente con la estudiante y vía telefónica con la madre.

Ahora bien, para establecer si la sanción impuesta se ajusta a lo establecido en la ley, debe tenerse en cuenta que con la demanda se allegó documento denominado *“Reglamento para docentes y/o administrativo”* que cuenta en sus hojas con distintivo del Gimnasio Británico, en el cual se observa que en su artículo 39 al establecer la escala de faltas y sanciones disciplinarias, en el literal d) contempló: *“La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.”* (fl. 47 Archivo 02 Demanda Anexos.pdf)

Así mismo en el artículo 41 dispuso: *“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión del Gimnasio Británico de imponer o no la sanción definitiva. (Artículo 115 C.S.T.)”*

Y en el canon 42 del mencionado reglamento se estableció: *“No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo. (Artículo 115 C.S.T.)”*

Es relevante puntualizar que las normas compiladas en el *“Reglamento para docentes y/o administrativo”* del Gimnasio Británico, en lo correspondiente al procedimiento de imposición de la sanción disciplinaria se encuentran redactadas en similares términos a la intelección del artículo 115 del CST, el cual respectivamente, dispone:

*“Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria se imponga pretermitiendo este trámite.”*

Esta disposición fue objeto de estudio de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014 con ponencia del Magistrado Jorge

Ignacio Pretelt Chaljub, resolviendo declararla exequible bajo el entendido que en la aplicación de las sanciones disciplinarias deben respetarse las garantías del debido proceso. En las consideraciones para tomar esta decisión, expuso la Corte:

*“Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.*

*Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.*

*Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.*

*En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.*

*Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.*

*En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los*

*cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (vi) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria<sup>1</sup>.*

*En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.”*

Teniendo en cuenta el anterior soporte normativo y jurisprudencial, la Sala procedió a revisar los medios de prueba allegados y los practicados en el proceso con el fin de establecer si para la imposición de la sanción de tres días de suspensión en el trabajo, se siguió el trámite establecido tanto en la ley, como en la normatividad interna de la institución demandada y en los lineamientos jurisprudenciales puestos de presente.

En este sentido, al absolver interrogatorio de parte, la demandante manifestó que en el cargo de orientadora para el cual fue contratada, tenía como funciones prestar los servicios de orientación escolar, en la sección de bachillerato, atención a estudiantes, atención individual o grupal dependiendo de que el caso lo requiriera, atención a los padres de familia, en los casos que así lo solicitaran o se necesitara para dar solución a alguno de los casos estudiantiles. Negó que el colegio tuviera un procedimiento para manejar situaciones de ideación suicida. Que en el caso de la estudiante IC, luego de recibida la noticia de un posible intento de suicidio, entrevistó a la estudiante y de acuerdo a su criterio profesional no observó que hubiera algún tipo de conducta suicida, ni de autolesiones por parte de la estudiante, pues lo que observó fue un rasguño que por lo comentado por la misma estudiante lo hizo en casa de sus padres por un disgusto que tuvo con ellos. Que notificó a los padres de familia sobre la situación, pero como no advirtió algún tipo de ideación suicida no activó la ruta para estos casos. Negó

---

<sup>1</sup> *Ibíd.* Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

que el correo remitido el 19 de noviembre de 2018 fuera para rendir descargos, sino informativo a los padres de familia y posteriormente a la coordinadora académica del colegio.

Por su parte el representante legal de la demandada al absolver interrogatorio, manifestó que en la imposición de la sanción se siguió el debido, pues la accionante rindió un descargo a través del correo personal y que ésta obedeció al incumplimiento de la trabajadora de sus obligaciones frente a la situación presentada con una estudiante que tuvo intento de suicidio.

Es importante agregar que en los interrogatorios de parte absueltos por ambas partes no se obtuvo confesión de la accionante, ni del representante legal de la demandada en los términos del artículo 191 del CGP, por lo que lo narrado se tomará como declaración de parte y será valorada de acuerdo con las reglas generales de la apreciación de los medios de prueba.

La parte demandada solicitó el testimonio de GLORIA EUGENIA GOMEZ quien manifestó estar vinculada con la demandada desde el año 1998 y actualmente es la coordinadora de convivencia y asistente de las directivas de la institución demandada. Dijo conocer a la demandante porque fueron compañeras de trabajo durante tres años y que ésta desempeñó el cargo de orientadora escolar. Sobre los hechos que dieron origen a la sanción impuesta a la demandante relató: *“María Alexandra, en el último año que laboró con nosotros presentó su renuncia, según ella, motivada por una sanción que se le aplicó con relación con los hechos que sucedieron con una estudiante de grado séptimo en la cual a juicio de las directivas del colegio y de acuerdo con nuestros protocolos no fue atendida de la manera correcta y de acuerdo a los procedimientos que sí existen en el colegio y que están escritos en el acuerdo de convivencia”* (...) *“un grupo de estudiantes buscó a Miss Alexandra un día para manifestarle que la estudiante había manifestado que quería ese fin de semana había intentado quitarse la vida. Las niñas muy asustadas se acercaron a la orientadora y le informaron la situación. Ella llamó a la niña y habló con ella y de acuerdo a lo que ella percibió no corría ningún riesgo y a nuestro juicio cometió el error de enviarla en la ruta escolar sin haber hecho un acompañamiento ni de ningún funcionario del colegio y mucho menos haber sido entregada a los padres. Como ya Alexandra tenía conocimiento se debía hacer, porque está claramente estipulado en los*

*procedimientos que están en el acuerdo de convivencia y como ya había sucedido en un caso de otro estudiante al que ella misma debió haber acompañado por la misma situación y se lo entregó a sus padres en las instalaciones de una clínica.”* Que se enteró de la situación porque la coordinadora académica la llamó para informarle lo que había sucedido, porque Alexandra le había enviado un informe de lo sucedido. Que el caso se envió inmediatamente a la oficina de talento humano de la cual es encargado el señor Harold Sánchez, así mismo de revisar ese tipo de situaciones y aplicar las sanciones que estén definidas en el manual del reglamento interno de trabajo. Que Harold Sánchez habló con la demandante y le aplicaron una sanción de tres días. Agregó que la demandante quien además era integrante del comité de convivencia no realizó el protocolo de ruta de atención escolar para los casos de tipo tres cuando se ve amenazada la vida de un estudiante, en el que exactamente se indica que debe procederse en conjunto con el médico del colegio, la jefe de seguridad, dejar al estudiante en manos de sus padres para garantizar hasta dónde va la responsabilidad del colegio. Manifestó no tener conocimiento si a la demandante fue llamada a rendir descargos.

Adicionalmente la parte pasiva solicitó la declaración de HAROLD SÁNCHEZ RODRÍGUEZ quien afirmó que trabajar para el colegio demandado hace 30 años y que es el coordinador de nómina desde el año 2006. Sobre la sanción impuesta a la demandante narró: *“bueno en algún momento hubo un informe de que a una estudiante del colegio manifestó llegó a oídos después de Alexandra Acosta alguna idea como de suicida, le comento a algunas compañeritas que había pensado en suicidarse, se hizo daño en una mano, algo así y eso llevó a la sanción con Alexandra.”* Sobre el trámite seguido para la imposición de la sanción afirmó: *“inmediatamente la función que yo hago es en casos parecidos, es obviamente primero recibir el informe del empleado que tiene que hacerlo nuevamente y ya empezar a investigar qué había sucedido, de pronto averiguar con alguna jefe inmediata de ella ,que tiene un poco más de conocimiento y verificar pues con el manual de convivencia que tenemos acá con el reglamento interno de trabajo, la falta qué tan grave había sido y ahí pues hacer el estudio correspondiente para decidir si era aplicable una sanción o un llamado de atención. Esa parte la hago yo”.* Que la falta cometida por la demandante está calificada como grave de acuerdo con el reglamento interno de trabajo y el manual de convivencia. Al preguntársele si la trabajadora fue llamada

a descargos, contestó: *“si, hay un correo incluso donde ella manifestó, inicié pues mi proceso donde ella respecto al caso del ideario de suicidio de la estudiante, le manifestó, le informó, hizo sus descargos con la persona que los pidió que como lo mencione fue la coordinadora académica general donde ella informaba lo que pasó justamente con la estudiante. Mediante este correo lo hizo.”*

En su defensa la parte demandada manifestó en la contestación al hecho séptimo de la demanda, que a la trabajadora se le remitió correo electrónico a través del cual se le manifestó la oportunidad de ser escuchada en estricto acatamiento del artículo 115 del CST, en el cual se solicitaron explicaciones sobre el hecho sucedido el 19 de noviembre de 2018. Sin embargo, ninguno de los documentos allegados con la demanda y la contestación dan cuenta de que antes de la imposición de la sanción, el empleador hubiese enviado alguna citación para rendir descargos sobre los hechos sucedidos el 19 de noviembre de 2018, tampoco que se hubieran solicitado de manera escrita explicaciones sobre el mismo suceso, no encontrándose probada dentro del expediente tal circunstancia.

Escudriñados los soportes documentales que gravitan en el expediente se observa que dentro del mismo militan dos correos electrónicos remitidos por la demandante a la coordinación de la institución accionada y a los padres de familia de la estudiante IC, en los cuales informa lo sucedido el día 19 de noviembre de 2018 y que fueron redactados en los siguientes términos.

*“Buenas tardes Ms Andrea:*

*Reenvío el correo que se envió los padres de la estudiante IC. Unas compañeras manifestaron que I les había manifestado el día de ayer domingo que había querido quitarse la vida. Hablando con I, realmente sólo se rasguñó la muñeca (sic), sin embargo, es una voz de alerta por lo que se dio pronto aviso a los padres de familia de la estudiante, primero vía telefónica y luego por correo electrónico. En ambos casos se sugirió acompañamiento y observación desde la casa y asistencia con terapeuta externo.”*

Y en el correo electrónico remitido a los padres de familia de la estudiante, la demandante informó:

*“Buenas tardes estimados padres, reciban un cordial saludo.*

*Como se dialogó telefónicamente con la señora Margarita, queremos poner en su conocimiento una situación que nos preocupó considerablemente, y tiene que ver con comentarios que I ha realizado a sus amigas del colegio, comentarios como que no quiere seguir viviendo y que el día viernes atentó contra su vida sin éxito. Al explorar la situación con la joven, afirma haber realizado el comentario debido a que se encontraba deprimida pues peleó con una de sus amigas del conjunto, va mal académicamente y su mamá le quitó la chapa a la puerta por haberse quedado hasta las dos de la mañana en el celular. Afirma que con unas tijeras trató de cortarse las muñecas, evidenciando varios rasguños en su mano izquierda. Además, I sugiere en su discurso, sin afirmarlo, que las relaciones al interior de la familia son un tanto complicadas, pues no encuentra el apoyo que considera se debe tener desde el hogar.*

*Como se dialogó con la señora Margarita, este tipo de autolesiones son una voz de alerta pues son manifestaciones de una afectación emocional por alguna dificultad ante la cual no puede encontrar una solución. Desde el colegio estaremos pendientes de la situación, sin embargo, no es posible realizar un acompañamiento terapéutico dado que nuestro contexto es educativo y no clínico. Es por esto que les solicitamos buscar lo más pronto posible un acompañamiento terapéutico para I, con el fin de determinar qué problemática la está afectando directamente y encontrar estrategias de trabajo conjuntas.*

*También se le recomendó a la señora Margarita dialogar como familia en un tono tranquilo y de confianza sobre los (sic) manifestado por I. Quedo atenta sobre cualquier comentario al respecto y a la espera de la retroalimentación del profesional externo, tal y como se acordó telefónicamente.” (folios 78 – 79 Archivo 07ContestacionDemanda.pdf)*

De la lectura de los mensajes electrónicos remitidos por la demandante el día 19 de noviembre de 2018, no se advierte que se refieran a explicaciones solicitadas por el empleador sobre los hechos sucedidos en la misma fecha y por el contrario, lo que se observa es que la misma demandante puso en conocimiento tanto de la institución como de los padres de familia de la menor, sobre la situación advertida y el procedimiento que había llevado a cabo en relación con la noticia que recibió por parte de unas compañeras de una estudiantes sobre un posible intento de suicidio de la menor IC.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que para la imposición de la sanción disciplinaria comunicada a la demandante el día 22 de noviembre de 2018, el empleador no siguió el trámite establecido en el artículo 115 del CST, así como en el reglamento interno de la institución, pues ninguna evidencia existe en el expediente de que

antes de tomarse la decisión de sancionarla, se le hubiera concedido la oportunidad de ser escuchada o de ofrecer las explicaciones correspondientes sobre los hechos que a juicio del empleador constituyeron la falta que dio origen a la sanción, pues el correo remitido por la trabajadora el día 19 de noviembre de 2018 a la coordinadora académica de la institución tuvo la intención y el propósito de poner en conocimiento lo sucedido con la estudiante y las medidas que había tomado al respecto, sin que de su contenido y alcance se pueda inferir que se haya emitido como respuesta a algún requerimiento realizado previamente por el empleador.

Así las cosas y al encontrarse demostrado que la sanción disciplinaria fue impuesta de manera ilegal, debe declararse la misma como ineficaz y condenar a la accionada, tanto al pago de los tres días de salario que a título de sanción fueron descontados, como también al pago de los dos días dominicales descontados, pues tal deducción se realizó como consecuencia de la imposición de la sanción ilegal. De igual manera procede el reajuste de la liquidación final de prestaciones y vacaciones, sin que sea necesario verificar los hechos invocados por el empleador para la imposición de la sanción, pues al haberse acreditado en el plenario que fue pretermitido el trámite legal y reglamentario previo a la sanción, tal situación conllevó a la vulneración del derecho al debido proceso, así como a la garantía de contradicción y defensa de la cual era titular la demandante, por lo cual se considera que se evidencia razón suficiente para declarar la ilegalidad e ineficacia de la sanción y proferir las condenas por devolución de salarios descontados, dominicales no reconocidos, reliquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

Por otra parte, en lo atinente a las razones de inconformidad de la parte demandante relativas a no haberse reconocido en primera instancia la indemnización moratoria requerida en la demanda, debe recordarse que el numeral 1º del mencionado artículo 65 del CST modificado, por el artículo 29 de la Ley 797 de 2003, establece que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de

retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagarle como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor y que si transcurrido ese tiempo desde la terminación del contrato, sin que el trabajador haya iniciado la reclamación laboral por la vía ordinaria, tendrá derecho al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique. Así también, dispone la misma norma en el párrafo segundo que el pago por los 24 meses, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente y para los demás seguirá vigente lo dispuesto en el artículo 65 del CST.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, frente a este tipo de sanción, la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara, sistemática y unívoca al indicar que estas condenas no son automáticas, ni mecánicas y que debe observarse en cada caso en concreto por el juzgador si existió o no buena fe por parte del empleador, en la omisión relativa al pago de salarios y prestaciones sociales. (Vid. CSJ SL2079-2018; CSJ SL1928-2018; CSJ SL20994-2017; CSJ SL6621-2017; CSJ SL8216-2016, entre muchísimas otras).

Así por ejemplo en sentencia SL11436-2016 en la cual la Corte Suprema de Justicia rememoró la sentencia con radicado 24397 de 2005, explicó que los jueces deben valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examinan, que en materia de indemnización moratoria no hay reglas absolutas que objetivamente determinen cuando un empleador actúa de buena o de mala fe y que sólo con el análisis particular de cada caso en concreto y sobre los medios de prueba allegados en forma regular y oportuna, podría esclarecerse lo uno o lo otro. De igual manera ha indicado la jurisprudencia que para la imposición de estas sanciones el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de

causar daño al trabajador, para lo cual deben analizarse los medios de prueba para comprobar la existencia de otros argumentos que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.

En reciente sentencia SL808-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó sobre la arista en comento, lo siguiente:

*“La Corte, en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, del pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Así lo precisó, entre otras, en las decisiones CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe».*

*Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud...”*

Con fundamento en lo anterior y a pesar de haberse impuesto condenas por cinco días de salario y reliquidación de cesantías, considera la Sala que no existió mala fe del empleador en esta omisión, pues el descuento de salarios y deducción en el auxilio de cesantías, obedeció a la imposición de una sanción disciplinaria que si bien no se ajustó en su trámite a lo establecido en la Ley y a lo estatuido en el respectivo reglamento de trabajo, no es posible considerar que existiera mala fe en la omisión en el pago salarios y cesantías, ni que con éste proceder se pretendiera el desconocimiento de las normas laborales o causar conscientemente un detrimento a la trabajadora, sino que por la convicción que tuvo el empleador referente a que la sanción disciplinaria impuesta daba lugar a tal descuento, de dicha forma se procedió; razón por la cual se ajusta a derecho la denegación efectuada en primer grado en cuanto a la indemnización moratoria que requiere la parte demandante.

Agotado el temario de apelación, se confirmará la decisión de primera instancia y por no haber prosperado los recursos interpuestos por ambas partes no se proferirá condena en costas.

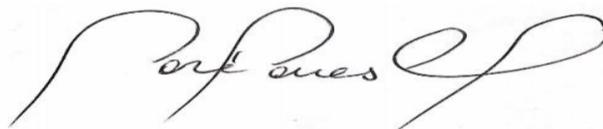
Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

### **RESUELVE**

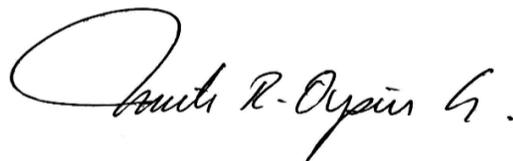
**1. CONFIRMAR** la sentencia proferida el 11 de agosto de 2021, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **MARIA ALEXANDRA ACOSTA VENEGAS** contra **GIMNASIO BRITÁNICO SAS**, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.

**2. SIN COSTAS** en la apelación.

**NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CUMPLASE,**



**JOSE ALEJANDRO TORRES GARCIA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA**  
SECRETARIA