

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el treinta (30) de junio dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-003-2020-00027-01 P.T. No. 20.246

NATURALEZA: ORDINARIO

DEMANDANTE SANDRA YUDITH PARRA TORRES.

DEMANDADO: CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NORTE DE SANTANDER - COMFANORTE.

FECHA PROVIDENCIA: TREINTA (30) DE JUNIO DE 2023.

DECISION: “**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia del 23 de agosto del 2.022 que fue proferida por el Juzgado Tercero Laboral Del Circuito De Cúcuta, de acuerdo a lo explicado en la parte motiva. **SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la parte demandada. Fijar como agencias en derecho para la demandante el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.”

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy siete (07) de julio de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy once (11) de julio de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**DEPARTAMENTO DE NORTE DE SANTANDER**  
**SALA DE DECISIÓN LABORAL**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CÚCUTA**

---

---

Treinta (30) de Junio de Dos Mil Veintitrés (2023)

<b>PROCESO:</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>RADICADO ÚNICO:</b>	54001-31-05-003-2020-00027-01
<b>RADICADO INTERNO:</b>	<b>20.246</b>
<b>DEMANDANTE:</b>	SANDRA YUDITH PARRA TORRES
<b>DEMANDADO:</b>	CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTANDER (COMFANORTE).

**MAGISTRADA PONENTE:**  
**NIDIAM BELÉN QUINTERO GELVES**

Procede la Sala dentro del proceso ordinario laboral previamente referenciado, a conocer del recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia del 23 de agosto del 2.022 que fue proferida por el Juzgado Tercero Laboral Del Circuito De Cúcuta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2.022.

**1. ANTECEDENTES**

La señora SANDRA YUDITH PARRA TORRES interpuso demanda ordinaria laboral contra LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTANDER (COMFANORTE), solicitando se declare que la terminación de su contrato de trabajo de manera unilateral notificada el día 02 de septiembre de 2019 mediante oficio No 0180, es injustificado y que este no produce efecto alguno, debido a que se vulneraron sus derechos constitucionales al debido proceso y al principio del NOM BIS IN IDEM.

De igual forma se declare que mediante convención colectiva de trabajo firmado entre UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE COMFANORTE (USTC) Y LA COMISION DE NEGOCIADORES DE LA EMPRESA COMFANORTE, contaba con un contrato de trabajo con fecha de inicio el día 31 de AGOSTO del año 2018 y con fecha de terminación el día 30 de AGOSTO del año 2021, según lo establecido en el artículo 35 de la convención colectiva de trabajo firmada por las partes.

Como consecuencia de lo anterior, solicita, se condene a la entidad demandada al pago de CUARENTA Y DOS MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES PESOS (\$42.257,483) correspondiente a la indemnización establecida en el Art 64 del CST debido a la terminación unilateral del contrato y el despido injustificado.

Expuso como fundamento fáctico de sus pretensiones:

- Que la señora SANDRA YUDITH PARRA TORRES, suscribió contrato de trabajo a término fijo con la Caja de Compensación Familiar Del Norte De Santander, el 01 de agosto de 2017 desempeñando el cargo de coordinador académico del centro de capacitaciones de COMFANORTE y que dicho contrato se renovó por las partes el 01 de agosto del 2018.

- Que el día 31 de agosto del año 2018 se suscribió convención colectiva de trabajo entre la Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander (COMFANORTE) y la unión de trabajadores de la caja de compensación familiar de Norte De Santander (USTC).

- Que en dicha convención colectiva estableció en su Artículo 8 que a todos los trabajadores se les renovaría su contrato de trabajo por un término de tres años, en consecuencia, a este hecho la actora y la entidad demandada establecieron el inicio de contrato el día 21 de agosto de 2018 y la terminación el día 30 de agosto del año 2021.

- Que el día 10 de diciembre de 2018 mediante oficio NUR – 59407 y el 11 de diciembre de 2018 mediante oficio NUR – 59669, se le notifico que se le estaba realizando una investigación disciplinaria debido a una denuncia en contra de la actora por falsificación, elaboración y entrega de dos certificados de estudios realizados en la empresa, por ende, se le realizo comité de reclamaciones el cual el día 18 de enero de 2019 emitió pronunciamiento sobre el caso estableciendo que era imposible verificar y certificar el pliego de cargos y que por tal motivo recomienda a la empresa no terminar el contrato laboral, la cual finalmente decide exonerar a la actora del pliego de cargos.

- Que el día 12 de agosto de 2019 se le realizo a la actora un nuevo comité de reclamos por dos nuevas faltas, una de estas era por la demora en la entrega de certificados para un evento con la empresa Centrales Electricas Del Norte De Santander y la segunda falta se debía a la no reconfirmación de la persona encargada de realizar una charla en la empresa Fresca Leche y que al momento de la lectura del pliego de cargos se le anexo otro punto el cual era referente al tema que ya se la había exonerado previamente, vulnerando de tal forma el principio del nom bis in ídem.

- Que el día 2 de septiembre de 2019 se le notificó a la actora mediante oficio No 0180, la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, por lo cual el día 4 de septiembre de 2019 se hizo la correspondiente liquidación de prestaciones sociales la cual fue de \$6.113.411.

La demandada CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTADER (COMFANORTE). a través de apoderado judicial contestó que se opone a las pretensiones, declaraciones y condenas formuladas en la demanda y solicita ser absuelta de las mismas, alegando lo siguiente:

- Que a la actora en su condición de trabajadora en todo momento se le garantizo el debido proceso establecido en los Artículos 5, 25, 26, 27, 28 y 29 de la convención colectiva de trabajo, así como el Artículo 29 de la Constitución Nacional.

- Que el contrato de trabajo suscrito con la demandante en un principio era a término fijo por tres meses el cual se prorrogó por tres veces más y que al momento de la cuarta prórroga se le estableció un contrato a término fijo por un año desde el 1 de agosto de 2018 hasta el 31 de julio de 2019.

- Que es cierto que el 31 de agosto de 2018 se celebró entre COMFANORTE y la UNION SINDICIAL DE TRABAJADORES “U.S.T.C” organización en la cual se encontraba afiliada; con una convención colectiva de trabajo, la cual estipula en su Art 8 párrafo 1 y 2 que los contratos en la modalidad a término fijo o determinado a un año o inferiores a este, que existan a la fecha del acuerdo se extenderían a término fijo de tres años, artículo que se le aplicó, siendo así modificado su contrato de trabajo a uno de término fijo por tres años, el cual inicia el 1 de septiembre de 2018 y establece como fin el 31 de agosto de 2022.

- Que el comité de reclamos en sesión del 17 de enero de 2017, de ninguna manera exoneró de faltas o absolvió de infracciones al contrato de trabajo imputadas a la señora Parra Torres, que a lo único que concluyó el Comité de Reclamos es que no se había encontrado prueba idónea de la justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

- Que el día 12 de agosto de 2019 el empleador citó nuevamente un comité de reclamos por los siguientes hechos:

- Haber surgido nueva evidencia física y testimonial respecto de la autoría material e intelectual en la falsificación de dos diplomas expedido al señor ALBEIRO BAUTISTA SUAREZ, concretamente, su comparecencia a la sede de la empresa a suministrar su versión libre y espontánea de cómo, cuándo y que persona le hizo entrega de los diplomas adulterados, de manera simultánea haciendo la devolución de dichos diplomas falsos en original, imputando toda la responsabilidad a la actora.
- Por las deficiencias operativas que se siguieron presentando en el Instituto Técnico Laboral, concretamente en un caso con la empresa afiliada Centrales Eléctricas de Norte de Santander.

- Que respecto al Comité de Reclamos que sesionó el día 23 de agosto de 2019 se hizo cumpliendo los cánones convencionales, los procedimientos de reglamento interno del trabajo, así como las pautas jurisprudenciales que establecen el derecho del trabajador a conocer los cargos existentes en su contra y ser escuchado para contradecirlos, ya que claramente no se estaba juzgando por el mismo hecho a la demandante, ya que había unos nuevos medios de prueba ilustrativos de la autoría real e intelectual de la falsificación de dos certificados de estudio incumpliendo a las obligaciones de lealtad, fidelidad, honestidad y transparencia que el contrato de trabajo encierra.

- Que respecto a la vulneración del NOS BIS IN IDEM esta se contrae exactamente a la potestad sancionadora en materia penal y en cuanto concierne al aspecto disciplinario, es necesario amonestar que, la terminación del contrato de trabajo por justa causa no comporta una sanción de estirpe disciplinario ya que lo que hizo COMFANORTE fue ejercer la condición resolutoria por incumplimiento de los deberes y obligaciones

que al trabajador incumben. De igual forma se puede evidenciar que nunca se sanciona a la actora dos veces por el mismo hecho, ello mismo reconocido por ella.

- Que COMFANORTE teniendo en cuenta las recomendaciones del Comité de Reclamos y lo establecido en la sesión del 23 de agosto de 2019 decide dar por terminado el contrato individual de trabajo de la señora SANDRA YUDITH PARRA TORRES decisión que se notificó en comunicación NUR 44028 del 02 de septiembre de 2019.

- Que la normativa legal, contractual y reglamentaria infringida por la demandante para dar por terminado su contrato de trabajo a término fijo con justa causa comprobada, reside en la infracción gravísima de la siguiente normativa:

- Las prescripciones de orden establecidas en los numerales 2, 3, 4 y del artículo 67 Reglamento Interno de Trabajo que se anexa como medio de convicción.
- Las especiales obligaciones del trabajador contempladas en el artículo 58 del C. S. del T., numerales 1 y 4, en armonía con las previsiones hechas por el artículo 72 del Reglamento Interno de Trabajo, numerales 1 y 4
- Las causales de terminación unilateral y con justa causa comprobada del contrato de trabajo señaladas en los numerales 2, 5 y 6 del artículo 62 del C.S. del T., subrogado por el artículo 7° del D.L. 2351 de 1965.
- Los compromisos de lealtad, transparencia, honestidad y fidelidad para con el empleador adquiridos al suscribir el contrato de trabajo.

## **2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

### **2.1. Identificación del Tema de Decisión**

La Sala se pronuncia del recurso de apelación interpuesto por la demandada sobre la Sentencia del 23 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante la cual se resolvió:

**PRIMERO: CONDENAR** a la Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander COMFANORTE, a reconocer a la señora SANDRA JUDHIT PARRA TORRES, la indemnización por despido consagrada en el art. 64 del CST, por la suma de \$42.198.628.72 la cual debe ser indexada al momento de su pago.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** a la parte demandada Caja de Compensación Familiar de Norte de Santander COMFANORTE, por resultar vencidos en este juicio.

### **2.2. Fundamento de la Decisión.**

El juez de primera instancia fundamentó su decisión en los siguientes argumentos:

- En lo referente con la convención colectiva de trabajo celebrada el 31 de agosto de 2018 por COMFANORTE y la UNION SINDICIAL DE TRABAJADORES “U.S.T.C”, fue aportada en la demanda, sin embargo esta no cumple con la solemnidad dispuesta en el Art 469 del CST para que produzca efectos jurídicos, se nota que no tiene nota de depósito ante el ministerio de trabajo al respecto en la sentencia SL 1977 de 2022 la CSJ en sala de casación laboral indico *“respecto a la forma en que se debe aportar el texto convencional en los procesos, si bien el legislador no establece su autenticidad, si requiere de la constancia pertinente de depósito para su validez”* de acuerdo a lo anterior no es posible examinar dicha convención colectiva, sin embargo advierte que con la contestación de la demanda se aportó el Otrosí 04 modificatorio del contrato de trabajo celebrado entre las partes el día 1 de septiembre de 2018 en el cual se dispuso en la cláusula tercera dicha modificación del contrato a término de 3 años iniciando el 1 de septiembre de 2018 y estableciendo como finalización el 31 de agosto de 2021, por lo tanto el despacho da como cierto dicho hecho.

- Respecto al despido con violación al debido proceso precisamente en lo referente al hecho de no ser juzgado dos veces por el mismo hecho la Corte Constitucional en sentencia C 870 de 2002 establece que este principio es extensivo a todo el universo del derecho sancionatorio y que este busca evitar que una persona sea sancionada o juzgada de manera doble o excesiva por la misma conducta, por ende, el hecho que alega la parte demandada es errado en razón que este principio no solamente busca proteger la doble sanción por un mismo hecho sino que a su vez busca proteger también que no se juzgue dos veces por el mismo hecho, sin importar que se haya absuelto o condenado. De igual forma se desestima el argumento expuesto por la entidad demandada en lo referente a que este principio solo es de aplicación en el ámbito penal o disciplinario, teniendo en cuenta que la sala de casación laboral de la CSJ en sentencia SL3581 del 2021 se pronunció respecto la aplicación de este en las relaciones laborales, en específico en la potestad del empleador de ejercer su poder subordinante y disciplinario frente el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, establece un límite a este cuanto la posibilidad de juzgar dos veces a un trabajador por un mismo hecho.

- Que referente a las pruebas aportadas en el proceso se evidencia mediante el oficio 59669 del 11 de diciembre de 2018 COMFANORTE cito a la actora a que rindiera explicaciones por las certificaciones expedidas el 23 de enero de 2018 al señor ALBEIRO BAUTIZTA SUAREZ, el 17 de diciembre de 2018 mediante oficio con radicado NUR – 60990 la actora rindió las explicaciones solicitadas por el empleador por las certificaciones expedidas, con el oficio No 621122 del 20 de diciembre de 2018 se le notificó a los miembros permanente del comité de reclamos de la apertura de la investigación disciplinaria de la actora por los hechos ya mencionados y mediante oficio del 21 de diciembre de 2018 con radicado No 61921 COMFANORTE le informo a la actora de la apertura de la investigación disciplinaria, a su vez en oficio No 1641 del 14 de enero de 2019 COMFANORTE dio traslado a la demandante de la citación al comité de reclamos y en folio 1721 se encuentra el acta del comité de reclamos en la cual se establece la no existencia de la justa causa para dar por finalizado el contrato de la actora, ya que analizadas las pruebas referenciadas determinaron que no se acreditó el hecho imputado a la demandante y así mismo fue comunicado al empleador, por este motivo en consonancia al Art

29 de la Constitución Política no podía indicarse otro proceso encaminado a terminar su contrato de trabajo por la misma causa.

- Sin embargo, trascurridos 6 meses y 19 días se evidencia en las pruebas aportadas que el señor ALBEIRO BAUTIZTA SUAREZ compareció ante COMFANORTE y declaró que la demandante en el año 2018 le había ofrecido expedirle los certificados de estudios que requería y esta se los entregó para presentarlos a su empleador, a raíz de esto COMFANORTE le informó a la demandante el día 12 de agosto de 2019 el inicio del procedimiento para la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, nuevamente por el hecho de haber entregado unos certificados falsos al señor ALBEIRO BAUTIZTA SUAREZ y una vez surtido el trámite ante el comité de reclamo mediante comunicación del 2 de septiembre de 2019 decide dar por finalizado el contrato unilateralmente con justa causa fundado en este mismo hecho del cual ya se había dado una decisión en la cual no se encontró fundada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

- Ahora teniendo en cuenta el alcance que le dio la Corte Constitucional al derecho de no ser juzgado dos veces por la misma causa en la Sentencia C 870 de 2002, el hecho que 6 meses después hubiese aparecido una declaración del señor ALBEIRO BAUTIZTA SUAREZ indicando la responsabilidad de la demandante en lo referente con la expedición de los certificados falsos, no habilitaba al empleador para iniciar nuevamente una investigación o proceso en torno a terminar el contrato de trabajo por esta misma causa ya que esta decisión se tomó 6 meses atrás y se determinó que no había prueba alguna para finalizar el contrato de trabajo de la demandante, ahora a pesar de que no existiera sanción para la demandante esto no habilita que el empleador pudiese despedirla por esta misma causa debido a que en palabras de la corte este razonamiento es arbitrario.

- Concluye que por estas causas, le asiste razón a la parte demandante al reclamar la indemnización por despido injusto, ya que el mismo se dio con la vulneración al debido proceso y al derecho a no ser juzgado dos veces por la misma causa, aclarando que sin importar que la demandante sea responsable o no de los hechos imputados, la violación de este derecho fundamental invalida la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa.

### **3. DE LA IMPUGNACIÓN**

#### **3.1 De la demandada**

El apoderado de CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTADER (COMFANORTE), interpuso recurso de apelación contra lo resuelto por la jueza *a quo*, señalando lo siguiente:

- Que en lo relacionado con los procedimientos adoptados por CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTADER (COMFANORTE) siempre se observaron conforme el Art 29 de la Constitución Política, los parámetros relacionados con el ejercicio de contradicción y defensa, de igual forma se observa, de que siempre se garantizó la presunción de inocencia, evidenciando que en el primer procedimiento que se llevó a cabo bajo los parámetros de la convención colectiva del trabajo, no se declaró inocente a la trabajadora, simplemente se terminó con el documento el cual declara que

no existían pruebas para continuar con el procedimiento de terminación del contrato de trabajo o con la investigación disciplinaria, es decir, que no existían pruebas para seguir con la investigación disciplinaria y que por tal razón se daba por terminado el procedimiento disciplinario, no porque se declarara inocente a la trabajadora, cuestión que es totalmente diferente.

- Refiere, del contrato de trabajo; que una cosa es una sanción y otra es la terminación del contrato de trabajo, ya que esta simplemente es una medida que toma el empleador en ejercicio de su poder subordinante por incumplimiento de lo pactado por uno de los extremos de la relación laboral, por ende, si el trabajador incumple lo pactado en el contrato de trabajo el empleador está facultado para hacer la terminación del vínculo laboral por incumplimiento de lo pactado y esto fue lo que sucedió en este caso.

- Que en lo referente al primer evento que se le adelanto a la demandada, si hubo una amonestación a la demandante, pero esto era referente al desorden que imperaba en el proceso de capacitación que estaba a cargo de la demandante donde dicha amonestación consistía en que pusiera en orden el proceso de cual ella estaba a cargo.

- Igualmente, reitera, que no hay violación al derecho fundamental al debido proceso, porque el segundo procedimiento que se inició a la demandante no solo se le investigo por el hecho de existir pruebas fehacientes, contundentes y determinante de que había sido la autora en la falsedad en los documentos, si no que igualmente se investigó por otras actuaciones en el desarrollo o en el ejercicio del contrato de trabajo. Ahora bien, frente a ese hecho que se investigó en el primer procedimiento se debe decir que no hubo absolución es decir en ningún momento se estableció que el hecho no existía o que la demandante no realizo la conducta, si no que esta investigación termino por inexistencia de pruebas y que posteriormente surgieron pruebas que evidencian que la demandante si era la autora de la expedición de certificados falsos al señor ALBEIRO BAUTIZTA SUAREZ, que además de ser un incumplimiento de las pautas del contrato de trabajo, esta conducta consistía en una conducta ilícita a los ojos de la legislación penal Colombia y por la cual fue denunciada, así el empleador estaba habilitado siguiendo los parámetros establecidos en la convención colectiva de trabajo para comprobar la autoría de ese hecho como efectivamente se comprobó y proceder a tomar la decisión de finalizar la relación laboral por incumplimiento de lo pactado porque la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, cosa que se confunde con la facultad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo por incumplimiento de lo pactado.

#### **4. ALEGATOS**

Dentro de la oportunidad legal concedida en auto que antecede, las partes presentaron sus alegatos de conclusión que se resumen de la siguiente manera:

- **PARTE DEMANDADA:** El apoderado de COMFANORTE manifestó que debe revocarse la decisión de primera instancia pues la falladora no distinguió la naturaleza exacta del principio punitivo sobre no sancionar un mismo hecho respecto de un mismo sujeto y en base a un mismo fundamento más de una vez; indica que la presunción de inocencia es un fenómeno que

refiere a circunstancias diferentes a las demostradas. Expone que el legislador previó las sanciones que disciplinariamente podía ejecutar el empleador, como la suspensión y las multas; que está probado que se obró acorde al C.S.T., reglamento y la convención, al adelantar apertura primitiva de investigación e instruir a la trabajadora sobre las 6 distintas presuntas anomalías de su desempeño, para ser comprobadas y por ende no se calificó apriorísticamente culpable a la trabajadora, orientándose a identificar si cometió la falta y por ende garantizó la presunción de inocencia, no declarando la inocencia de la trabajadora ni impartió absolución o eximió de responsabilidades sobre la falsedad cometida. De allí que no hubo desconocimiento del *non bis in ídem*, pues la ausencia de sanción disciplinaria definitiva descarta el doble juzgamiento, por lo que identificado así un comportamiento como la falsedad de documentos, no puede desconocer su comisión para no lastimar un restringido principio o perdonar a los responsables de comportamientos reprochables.

## **5. PRESUPUESTOS PROCESALES Y SANEAMIENTO**

En el presente asunto no se observan deficiencia en los presupuestos procesales ya que la demanda se presentó en forma, existe competencia tanto del Juez de primera instancia como de este Tribunal, hay capacidad para ser parte y capacidad procesal.

## **6. PROBLEMAS JURÍDICOS POR RESOLVER:**

El problema jurídico propuesto a consideración de esta Sala es el siguiente:

¿Si la demandante SANDRA YUDITH PARRA TORRES fue despida sin justa causa por vulneración al debido proceso y al principio del non bis in ídem por parte de su empleador CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTADER (COMFANORTE)?? En caso positivo, se establecerá si esto da lugar a la indemnización de Art 64 del CST.

## **7. CONSIDERACIONES:**

El eje central del presente litigio, radica en determinar si la demandante SANDRA YUDITH PARRA TORRES, fue despedida sin justa causa por parte de su empleador CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTADER (COMFANORTE), alegando la trabajadora que se le adelantó un proceso disciplinario que desconoció el debido proceso en lo relacionado al principio del non bis in ídem, ya que jugada dos veces por los mismos hechos y que en la primera vez que se le investigo por estos hechos se le exonero de dichos cargos.

Al respecto, la jueza *a quo* resolvió que acorde a las pruebas aportadas, si existió violación al debido proceso en lo referente a que el principio del NON BIS IN IDEM, el cual es de aplicación a todo el ámbito sancionatorio y ello incluyendo las relaciones laborales, teniendo en cuenta el alcance que le dio la Corte Constitucional al derecho de no ser juzgado dos veces por la misma causa en la Sentencia C-870 de 2002; advierte que el hecho que 6 meses después hubiese aparecido una declaración del señor ALBEIRO BAUTIZTA SUAREZ indicando la responsabilidad de la demandante en lo referente con la expedición de los certificados falsos, no habilitaba al empleador para iniciar nuevamente una investigación o proceso en torno a terminar el contrato de trabajo por esta misma causa ya que esta decisión se tomó 6 meses atrás y

se determinó que no había prueba alguna para finalizar el contrato de trabajo de la demandante, y que a pesar de que no existiera sanción para la demandante esto no habilita que el empleador pudiese despedirla por esta misma causa debido a que en palabras de la corte este razonamiento es arbitrario.

Conclusiones que serán objeto de estudio según los argumentos de los apelantes, quienes reclaman que la primera decisión no declaró inocente a la trabajadora, sino que simplemente se abstuvo de proseguir por falta de pruebas, que el despido no es una sanción y por lo tanto, no había lugar a considerarlo como una sanción disciplinaria, así como que en el segundo disciplinario se investigaron otras causales.

En primer lugar, resalta la Sala, que no fue objeto de controversia que la señora SANDRA YUDITH PARRA TORRES suscribió un contrato de trabajo a término fijo con CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL NORTE DE SANTADER (COMFANORTE). desde el 01 de agosto de 2017 el cual se fue renovando periódicamente y el cual fue modificado por la suscripción del convenio colectivo de trabajo firmada el 31 de agosto de 2019 a un contrato de término fijo por tres años y que este fue terminado unilateralmente por el empleador el día 2 de septiembre de 2019 mediante oficio No 0180.

Teniendo en cuenta esta controversia, procede esta Sala de Decisión a analizar si, en efecto, el despido de la trabajadora fue injustificado por vulneración al debido proceso respecto de la aplicabilidad del principio *non bis in ídem*; el trabajador que alega la acusación de derechos originados en un despido injusto, debe demostrar el hecho simple del despido, y al empleador le corresponde acreditar la ocurrencia de la justa causa legal que le permitió realizar el mismo, en los términos del artículo 167 del C.G.P., el cual dispone que le corresponde a las partes demostrar los supuestos de hecho en que se sustentan sus pretensiones.

Se advierte también, que el empleador cuando considere que existe justa causa puede unilateralmente y sin indemnización alguna, despedir al trabajador, siempre y cuando, le haya comunicado los motivos y razones concretas por los cuales se va a dar por terminado el contrato de trabajo, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior, lo cual debe ser inmediato al evento generador y debe estar relacionado entre las causas taxativamente previstas en el postulado normativo.

Entre los principios que orientan el Derecho Procesal Colombiano, es de recibo el de la necesidad de la prueba, el cual está contemplado en el artículo 164 del C.G.P., que a su letra dice: *“Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”*. A la vez hace lo suyo en materia laboral, el artículo 60 de C.P.T.S.S. que expresa: *“El juez, al proferir su decisión, analizará todas las pruebas allegadas a tiempo”*.

Seguidamente el artículo 61 del C.P.T.S.S. reza que: *“El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes...”*.

En esa medida, corresponde al trabajador acreditar el hecho simple del despido y demostrado este, ya compete al empleador establecer plenamente la concurrencia de una justa causa imputable al trabajador para justificar la terminación unilateral y, al tiempo, debe demostrar haber garantizado el debido proceso al agotar esta decisión.

Para resolver lo anterior se debe tener en cuenta que el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se la haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que, en providencia del 15 de febrero de 2011, Rad. no.39394, ha dicho:

*“...la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario”*

Sin embargo, resulta claro que es inalienable la exigencia del derecho al debido proceso del artículo 29 de la Constitución Política, ante la existencia de cualquier procedimiento judicial o administrativo, en razón a la primacía para cualquier decisión del principio de legalidad; por ello, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha estimado que *“para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.”* (Providencia SL15245-2014. M.P. JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ)

De allí que, si bien no se le exija al empleador un procedimiento delimitado y concreto para el despido, ello no significa que este no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa; al respecto, recientemente en proveído SL2351 de 2020 la Sala de Casación Laboral ha complementado lo expuesto en precedencia y ha delimitado las garantías que deben preceder a la decisión de finalizar el vínculo laboral con base en una justa motivación, así:

*a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos .*

*b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.*

*c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;*

*d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.*

*e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido.”*

En el presente asunto, obran las siguientes pruebas relevantes para resolver el problema jurídico:

a. Referente a la primera investigación

- Documento del 10 de diciembre de 2018, expedido por EDGAR RIVERA PARADA, solicitando investigación a GESTIÓN HUMANA por la posible expedición irregular de certificados, así:

Me permito solicitar de manera formal se investigue que persona del proceso del Instituto emitió dos constancias de realización de cursos al señor Alveiro Bautista Suárez identificado con número de cédula de ciudadanía 88.028.511 en "Nivel 1 en auxiliar de instalaciones eléctricas domiciliarias" de 40 horas de intensidad del Módulo de electricidad y del área de electricidad y otro que dice "Nivel 1 en auxiliar de instalaciones eléctricas domiciliarias" de 40 horas de intensidad, del Módulo de Instalaciones Eléctricas domiciliarias y del área de electricidad .

Estos certificados fueron enviados por el señor CRISTIAN RODRÍGUEZ auxiliar de nómina de la empresa COOPSERMINAS CTA, quien solicita a través de un correo electrónico la veracidad de estos documentos.

Realizada la verificación en el sistema de información del Instituto Q 10, se pudo evidenciar que el señor Alveiro Bautista Suárez, no ha realizado ninguna capacitación y que estos certificados no tienen ninguna validez.

- Documento del 11 de diciembre de 2018, suscrito por KARLA LUCIA LINDARTE DÍAZ como Responsable de Gestión Humana de COMFANORTE, solicitando a SANDRA PARRA TORRES en calidad de COORDINADORA ACADÉMICA, diera explicaciones sobre unos certificados emitidos a ALBEIRO BAUTISTA SUÁREZ por cursos que fueron expedidos con firma digital de EDGAR RIVERA PARADA, y este manifiesta desconocerlos, alegando que para expedirlos se requiere aval de la Coordinadora Académica para que sean realizados por la AUXILIAR ADMINISTRATIVA, sin que aparezca que este señor realmente realizara esos cursos.
- Respuesta del 17 de diciembre de 2018 dirigida por la actora a la señora LINDARTE DÍAZ, exponiendo el proceso norma para expedir una certificación y donde refiere que es la auxiliar Académica quien lleva el registro de la información para certificar los cursos, no existiendo los alegados para la fecha en que alega ALBEIRO BAUTISTA; indicando que ella revisa los certificados elaborados para compararlos con la evidencia de la plataforma. Que no evidencia registro alguno del señor BAUTISTA. Aclara que esta clase de certificados puede ser falsificado fácilmente por cualquier persona.
- Oficio del 20 de diciembre de 2018, dirigido por KARLA LUCIA LINDARTE DÍAZ como Responsable de Gestión Humana de COMFANORTE a los miembros del Comité Permanente de

Coordinación y Reclamos del Sindicato USTC, notificando la apertura de investigación disciplinaria e imputación de cargos a SANDRA PARRA TORRES.

- Oficio del 21 de diciembre de 2018, por el cual se comunica a SANDRA PARRA TORRES la apertura de la investigación disciplinaria, fundado en el artículo 79 del Reglamento interno, 28 y 29 de la Convención Colectiva y 115 del C.S.T.; allí se imputan cinco hechos: 1) Que CONSUELO MONTEJO ejerció como instructora sin consentimiento de COMFANORTE ni contrato celebrado; 2) Que no tenía autorización para decirle a la instructora YERLY NORBEYKER GÓMEZ DUQUE que cesara sus actividades o abandonara la institución, 3) La expedición de certificados falsos a ALBEIRO BAUTISTA SUÁREZ, por ser la responsable de montar en el Excel la lista de personas a certificar, 4) Queja en su contra por negativo ambiente laboral.

En este oficio se le informan de manera detallada: las normas que se imputan violadas, las garantías a que tiene derecho por virtud del reglamento y la Convención, se le entrega una relación pormenorizada de las pruebas obrantes en su contra y se le informan los testimonios a recaudar, se le concede el término de 5 días para descargos y se le informa que puede aportar pruebas.

- Oficio del 28 de diciembre de 2018, por el cual SANDRA PARRA TORRES ejerce sus descargos dando respuesta a los hechos imputados.
- Oficio del 11 de enero de 2019 por el cual los representantes de COMFANORTE convocan a los representantes de los trabajadores del COMITÉ DE RECLAMOS, para establecer si existen justas causas para la terminación del contrato de SANDRA PARRA TORRES; allí se cita para el 17 de enero de 2019, se indican las causales y hechos imputados y se relacionan las pruebas decretadas y por practicar.
- Constancia del 18 de enero de 2019, por la cual el Comité de Reclamos señala haber cumplido la diligencia citada el día anterior dando lectura al pliego de cargos a la trabajadora SANDRA PARRA, oído los testigos y concluyó:

Los representantes del comité de reclamos por parte de la Unión Sindical de Trabajadores de Comfanorte USTC, CARLOS ALBERTO GARCIA Y ANGELICA MARIA NIETO, consideramos que, de acuerdo con las pruebas y testimonios presentados por los representantes de Comfanorte, no existe la justa causa para iniciar con la terminación del contrato de trabajo de la señora SANDRA YUDITH PARRA TORRES.

- Oficio del 21 de enero de 2019, por el cual los representantes del COMITÉ DE RECLAMOS comunican a la DIRECTORA DE COMFANORTE, la decisión derivada de la sesión del 17 de enero de 2019 así:

1. Agotada la investigación disciplinaria conforme lo ordena el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo y realizado el comité de Reclamos que establecen los artículos 27 a 29 de la convención colectiva de trabajo, encuentran los representantes del empleador Comfanorte, que no existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo de la Coordinadora Académica del Instituto Técnico Laboral, señora SANDRA YUDITH PARRA TORRES.

b. Referente a la segunda investigación

- Acta de comparecencia del 8 de agosto de 2019, suscrita por ALBEIRO BAUTISTA SUÁREZ, quien acude a GESTIÓN HUMANA de COMFANORTE para poner en conocimiento situaciones relacionadas con la expedición de dos certificados que acreditaban asistencia a cursos en el Instituto Técnico Laboral, indicando que en 2018 hizo un trabajo en casa de la señora SANDRA PARRA, a quien preguntó cómo hacerse con unos certificados y le dijo que ella se los hacía. Que por su uniforme supo que trabajaba en COMFANORTE, luego por Whastapp le entregó su cédula y nombre completo. Luego explica que al acudir a solicitar un trabajo, le indicaron que al verificar su experiencia COMFANORTE indicó que los certificados no eran legales, que se comunicó con SANDRA quien le pidió romper los mismos porque tenía una investigación y la iban a despedir. Que solo podía venir a la ciudad cada 3 meses, pero luego de asesorarse le dijeron que podía tener problemas y por eso acude a dar ese informe. Indica entregar los certificados originales.
- Oficio del 12 de agosto de 2019 donde se comunica a SANDRA PARRA TORRESA el inicio de procedimiento para terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa; se le informa que acorde a los artículos 5, 26 a 28 de la Convención Colectiva, 78 y 79 del Reglamento Interno y 115 del C.S.T., se convoca a Comité de Reclamos para establecer la existencia de faltas graves por 3 hechos: 1) La falsificación denunciada por ALBEIRO BAUTISTA de dos certificados, 2) Eventos relacionados a una actividad organizada con CENS que tuvo problemas con la expedición de certificados y 3) incumplimiento con charlas organizadas con FRESKALECHE. Se le informan los cargos, se relacionan las pruebas documentales, se informan cuáles testimonios se recaudaran, le indican las garantías a que tiene derecho y que puede aportar pruebas, así como rendir descargos.
- Acta del comité de reclamos del 22 de agosto de 2019, donde se dio lectura a las normas aplicables y al procedimiento a iniciar, se leyeron los hechos y cargos imputados, se recibieron los testimonios decretados.
- Oficio del 27 de agosto de 2019, por el cual los representantes del COMITÉ DE RECLAMOS comunican a la DIRECTORA DE COMFANORTE, la decisión derivada de la sesión del 22 de agosto, así:

6. Que ahora, frente a las nuevas evidencias como es el testimonio de la persona a nombre de quien se expidieron los dos (2) certificados de estudio y la entrega por parte de éste del original de los mismos, era imprescindible para la Empresa y la comunidad laboral, esclarecer exactamente qué trabajador fue el autor de la conducta que hoy se le está reprochando a la trabajadora PARRA TORRES, pues ante la posible existencia de un delito, la Empresa no puede silenciar los hechos. Por tal razón se recomienda poner los hechos en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación.

7. Que es a la trabajadora a quien correspondía desvirtuar que nunca entregó los certificados falsos al señor ALVEIRO BAUTISTA SUAREZ, como éste contundentemente lo sostiene en versión escrita y oral ante el Comité. Y, que, si en el momento del primer Comité se le anunció que no existía justa causa de terminación del contrato de trabajo, dicha decisión es una exhibición de la conducta transparente del Empleador, habida cuenta que hasta ese momento no existía o se no se encontró evidencia sólida o prueba de la falsedad en la expedición de los dos documentos.

Por todo lo expuesto, los representantes del Empleador COMFANORTE en el Comité de Reclamos estiman que si existe justa causa legal comprobada para la terminación del contrato de trabajo de la señora SANDRA YUDITH PARRA TORRES, al tenor de lo preceptuado en "Prescripciones de Orden" establecidas en los numerales 2,3,4 y 6 del artículo 67 del Reglamento Interno de Trabajo; ha vulnerado las "Obligaciones Especiales del Trabajador" impuestas por el artículo 58, numerales 1 y 4 del Código Sustantivo del Trabajo, en armonía con lo previsto en el artículo 72, numerales 1 y 4 del Reglamento Interno de Trabajo; todo lo cual se enmarca en las causales previstas en los numerales 2, 5 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, artículo 7º.

- Oficio del 2 de septiembre de 2019, por el cual COMFANORTE da por terminado unilateralmente el contrato de trabajo alegando justa causa comprobada, allí se le informa que los hechos constitutivos son los referentes a la expedición irregular de dos certificados al señor ALBEIRO BAUTISTA SUÁREZ, que se demostró fueron injustificados al no haber asistido a los cursos y que ella le suministro directa y personalmente, generando una conducta contraria a los principios de lealtad, fidelidad, transparencia, honestidad y veracidad. Agrega que, *"su actuar laboral también sujeto de reproches por los múltiples inconvenientes presentados en cuanto a su desempeño funcional, el cual, si bien no se enmarca dentro de la causal o causales de terminación del contrato de trabajo invocadas, si es demostrativo de un reiterativo quebrantamiento de sus obligaciones laborales"*.

A partir de las pruebas anteriormente referenciadas, es posible establecer que en efecto se adelantaron dos procesos disciplinarios a partir del mismo hecho generador: la expedición irregular de dos certificados al señor ALBEIRO BAUTISTA SUÁREZ, imputado a la trabajadora SANDRA PARRA TORRES en su calidad de Coordinadora Académica del Instituto Técnico Laboral de COMFANORTE; en la primera oportunidad, se decidió no dar por terminado el contrato al no poder demostrar que la falsedad era atribuible a la actora, pero tras ocho meses y una vez surgió nueva evidencia, se abrió otra investigación por el mismo hecho para decidir acorde a estos elementos surgidos que sí era autora de la falsedad y por ende estaba configurada la justa causa para despido.

Partiendo de este hecho cierto y demostrado, la jueza *a quo* identificó la vulneración al debido proceso por desconocer el principio constitucional *non bis in ídem* (nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho); conclusión que controvierte el apelante alegando: a) Que en el procedimiento inicial no se le declaró inocente sino que se terminó por falta de pruebas, b)

Que el principio no aplica porque la terminación del contrato no es una sanción sino una facultad del empleador, c) Que en el primer procedimiento hubo amonestación por algunos asuntos organizacionales, d) Que en todo caso, el segundo procedimiento finalizó tanto por la falsedad como por otros hechos imputados y e) Que la conducta demostrada es un ilícito.

Procede la Sala a resolver estos cuestionamientos, iniciando por lo correspondiente a la aplicabilidad del principio constitucional *non bis in ídem* como limitante para abrir una nueva investigación disciplinaria por los mismos hechos; al respecto, el artículo 29 de la Constitución Política establece el derecho fundamental al debido proceso y señala que este debe regir en toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, indicando dentro de los elementos de su núcleo de acción que nadie podría ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Sobre la naturaleza de este principio constitucional, la Corte Constitucional en amplia jurisprudencia ha expuesto su concepto y alcances; por ejemplo, en providencia C-620 de 2001 se reitera lo explicado en T-162 de 1998, sobre que *“el principio de non bis in ídem constituye la aplicación del principio más general de cosa juzgada al ámbito del ius puniendi, esto es, al campo de las sanciones tanto penales como administrativas... equivale en materia sancionatoria, a la prohibición de someter dos veces a juicio penal a una persona por un mismo hecho, independientemente de si fue condenada o absuelta”*.

Frente al ámbito de aplicación de este principio, desde providencia C-088 de 2002 se indicó: *“Esta prohibición del doble enjuiciamiento, o principio del non bis in ídem, **busca evitar que las personas estén sujetas a investigaciones permanentes por un mismo acto.** Esta Corte ha reconocido además que en el constitucionalismo colombiano, este principio **no se restringe al ámbito penal sino que “se hace extensivo a todo el universo del derecho sancionatorio** del cual forman parte las categorías del derecho penal delictivo, el derecho contravencional, el derecho disciplinario, el derecho correccional, el derecho de punición por indignidad política (impeachment) y el régimen jurídico especial ético - disciplinario aplicable a ciertos servidores públicos (pérdida de investidura de los Congresistas)”*.”

Específicamente sobre la aplicabilidad en asuntos laborales, la Corte Constitucional en Sentencia T-329 de 2021 expone las siguientes consideraciones sobre **“El debido proceso en materia sancionatoria en el marco de relaciones entre particulares”**:

*“En atención a lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución Política, no cabe duda que en el ejercicio del derecho sancionador, se aplican las garantías que conforman la noción de debido proceso. (...)*

*Lo anterior, ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional así: “**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, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”*.

*De igual forma, se ha dicho que **los elementos constitutivos de la garantía del debido proceso en materia disciplinaria,** son, 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 cuanto a la obligatoriedad del respeto al debido proceso en las relaciones entre particulares**, la jurisprudencia ha señalado que este mandato “**no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas**, en el sentido amplio de este término, **sino a los particulares que se arrogan esta facultad**, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.).

Es así como, este Tribunal ha sostenido de manera reiterada, que **las garantías previstas en el texto constitucional tienen plena aplicación en las relaciones entre particulares**, ya sea respecto a **contratos laborales**, de prestación de servicios, de aprendizaje, de servicios educativos o de salud, entre otros. Lo anterior, debido a que uno de los principales fines del Estado Social de Derecho es garantizar la efectividad material de los principios, derechos y deberes consagrados constitucionalmente en todos los ámbitos de la sociedad, tal como lo dispone el artículo 2° Superior.” (Resaltado fuera de texto).

Concluye la Corte:

“De la lectura de los anteriores precedentes queda claro que, para esta Corporación, **en las relaciones laborales también se suscitan los procesos sancionatorios y que éstos se rigen por los principios contemplados en el artículo 29 de la Constitución Política**. Al respecto, en la Sentencia C-593 de 2014 se indicó:

“Se observa entonces que la potestad disciplinaria en el ámbito laboral, entendida ésta como la prerrogativa del patrono de imponer castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones, se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al respeto de las garantías mínimas consagradas por el artículo 29 Superior y que forman parte del debido proceso.”

A partir de la jurisprudencia en cita, no es admisible el argumento del apelante dirigido a controvertir la aplicación de un principio constitucional como el derecho a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho; en la medida que todas las relaciones públicas y privadas que se erigen en el marco jurídico de nuestro Estado Social de Derecho, se encuentran amparados bilateralmente por los derechos fundamentales reconocidos a todos los ciudadanos y que son exigibles frente a cualquier actuación contraria, de la cual se deriven consecuencias adversas. En esa medida, dado que entre trabajador y empleador existe una relación subordinante, regida por unas normas generales (C.S.T.) y específicas (contrato, reglamento y convención), cualquier lectura y aplicación de las mismas, debe darse en sujeción a la Norma Fundamental y su desconocimiento acarrea consecuencias jurídicas.

Ante ello, debe advertirse que revisado el Reglamento Interno del Trabajo aplicado para surtir ambos procedimientos, una primera consideración es que no asiste razón al apelante en su argumento de que el despido no es una sanción; como se explicó previamente, aunque la regla general es que la terminación unilateral del empleador no es una sanción sino una facultad

discrecional, la Sala de Casación Laboral ha indicado como excepción que las partes acuerden en convención, reglamento o contrato, lo contrario.

En esa medida, el artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo dice:

**ARTICULO 79-** Todo acto de indisciplina y cualquier violación de las prescripciones de orden o de las obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias del trabajo, según normas y políticas de la Entidad, se procederá de acuerdo a la siguiente lista de faltas y sanciones disciplinarias:

- a) Falta Leve: La falta leve dará origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:
  - 1. Amonestación escrita sin anotaciones en la Hoja de Vida.
  - 2. Llamado de atención escrito con anotación en la Hoja de Vida.
  - 3. Multa que no exceda la quinta parte del salario mensual.
  
- b) Falta Grave: El concurso formal o material de faltas, la falta grave o reincidencia de faltas leves, dará origen a la aplicación de una de las siguientes sanciones:
  - 1. Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por sesenta (60) días.
  - 2. **Cancelación del Contrato de Trabajo.**

Igualmente, el artículo 81 dice:

**ARTICULO 81-** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el Contrato de Trabajo las indicadas en el Artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, previamente comprobadas ante el Comité Permanente de Coordinación y Reclamos en el caso de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo y, dando aplicación al procedimiento establecido en el artículo 68 del presente Reglamento Interno de Trabajo.

Ante ello, como indica la Sentencia SL605 de 2023, “*el despido no tiene un carácter sancionatorio y por ende, no existe una ley que lo obligue a seguir un procedimiento, salvo convenio en contrario*”; no es dable desconocer que el mismo empleador reconoció la cancelación o terminación del contrato como una sanción disciplinaria y la proveyó de un procedimiento disciplinario especial, inclusive con participación de los entes sindicales, resultando aplicables y exigibles todas las garantías inherentes al debido proceso.

De esta manera, está demostrado que la decisión del 18 de enero de 2019 por la cual el COMITÉ DE RECLAMOS no encontró pruebas suficientes para declarar la justa causa para despido, fue resultado del agotamiento total del procedimiento reglamentario y convencional pactado por las partes, para la resolución disciplinaria por faltas graves; no siendo dable entonces, que el empleador lo califique como una decisión preliminar, sin efectos o ligera. Máxime cuando se evidencia la recepción de testimonios, valoración documental y un ejercicio argumentativo bilateral, cuya conclusión fue favorable a la trabajadora.

Ahora bien, está claro que el segundo proceso disciplinario surgió ante la existencia de una prueba sobreviniente, situación que alega el empleador para justificar la apertura y agotamiento de un nuevo procedimiento; sin embargo, no existe una normativa legal o particular que regule para este asunto las consecuencias del surgimiento posterior de una prueba. Por el contrario, si el empleador a través de sus instituciones propias decidió adelantar un proceso disciplinario, estaba en la obligación de agotar todos los mecanismos a su alcance para verificar la ocurrencia del evento y garantizar así al trabajador, la resolución más acertada posible.

Para este caso, está demostrado que desde el primer momento se identificó el documento señalado de falsedad: dos certificados expedidos a ALBEIRO BAUTISTA SUÁREZ; sin embargo, no hubo ninguna prueba que permitiera establecer que el empleador buscó o hizo esfuerzos para contactar al sujeto en cuestión. Es del caso recordar que acorde a la amplia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, *“al trabajador le corresponde probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de la indemnización prevista en el artículo 64 del CST”*; de manera que no era la trabajadora quien debía demostrar la autenticidad del documento, sino el empleador quien estaba en la obligación de confirmar la falsedad.

En esa medida, cerrado el primer proceso disciplinario como consecuencia del agotamiento total de las etapas previstas, no era dable reabrir o iniciar un nuevo procedimiento fundado en el mismo hecho que ya había sido objeto de decisión favorable al trabajador.

Respecto del argumento expuesto de que en el primer procedimiento disciplinario hubo una amonestación a la trabajadora y en el segundo hubo otros eventos que motivaron la terminación; se evidencia que si bien, el documento del 21 de enero de 2019 tiene anotaciones del Comité de Reclamos informándole a la Directora de la entidad que existía mal ambiente laboral en el Instituto Técnico Laboral, no está demostrado que por ello se comunicara sanción alguna o determinación contraria a la señora SANDRA PARRA TORRES.

De otra parte, la Sala de Casación Laboral en diferentes pronunciamientos como SL339 de 2023 ha indicado: *“aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario **exponer los motivos** concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, **sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes** a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial”*.

En esa medida, analizada la carta de terminación, se expone largamente como motivo determinante la irregularidad en los dos certificados del señor BAUTISTA SUÁREZ; si bien al iniciar la última página indica que se le reprochan múltiples inconvenientes en su desempeño, a renglón seguido aclara *“si bien es cierto no se enmarcan dentro de la causal o causales de terminación del contrato de trabajo invocadas, si es demostrativo de reiterativo quebrantamiento de sus obligaciones”*. Es decir, que el mismo empleador aclara que cualquier otro motivo no era suficiente para declarar una justa causa, y solo los usa para reclamar un supuesto incumplimiento reiterado, sin llegar a establecer de manera clara y concreta en el documento, a que eventos específicos se refiere. Lo que hace inoponible al trabajador dicha manifestación.

Finalmente, respecto de que el motivo determinante fue comprobado y se enmarca en una actuación ilícita, por la cual se impusieron las denuncias correspondientes; se advierte que la citada providencia C-088 de 2002 aclara: *“la prohibición del doble enjuiciamiento no excluye que un mismo comportamiento pueda dar lugar a diversas investigaciones y sanciones, **siempre y cuando éstas tengan distintos fundamentos normativos y diversas finalidades**”*. Por ende, si la autoridad penal determina que la

trabajadora incurrió en una conducta tipificada en el Código Penal, dicha investigación se adelanta bajo un fundamento normativo propio y ajeno al de la relación laboral, siendo su finalidad el imponer la facultad punitiva del Estado y por lo tanto, será el ente acusador quien determine la procedibilidad de esa afirmación.

En consecuencia, no son de recibo los argumentos expuestos en la apelación y habrá de confirmarse la decisión de primera instancia que declaró la violación al debido proceso de la trabajadora, para imponer la sanción por despido injusto al demandado. Sin que su liquidación hubiera sido objeto de apelación.

Se condenará en costas de segunda instancia a la parte demandada, fijando como agencias en derecho para la demandante el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.

### **DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:**

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

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia del 23 de agosto del 2.022 que fue proferida por el Juzgado Tercero Laboral Del Circuito De Cúcuta, de acuerdo a lo explicado en la parte motiva.

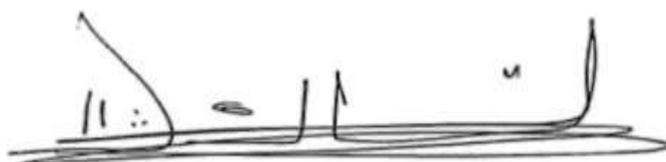
**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la parte demandada. Fijar como agencias en derecho para la demandante el equivalente a medio salario mínimo mensual legal vigente.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

*Nidia Belen Quintero G.*

**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ  
MAGISTRADA**



**DAVID A.J. CORREA STEER  
MAGISTRADO**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'José Andrés Serrano Mendoza'. The signature is stylized with large, flowing loops and a prominent initial 'J'.

**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**MAGISTRADO**