



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

Proceso: ESPECIAL FUERO SINDICAL
Demandante: DEHIBY JOVANY VILLAMIZAR Y MARIELA ARIAS RODRÍGUEZ
Demandada: SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO
Radicación: 23-2024-00076-01
Tema: ACCIÓN DE REINTEGRO - CONFIRMA

Bogotá D.C., treinta y uno (31) de mayo del dos mil veinticuatro (2024)

Se decide de plano el recurso de apelación propuesto por la parte demandante.

SENTENCIA

ANTECEDENTES RELEVANTES

1. Demanda. Dehiby Jovany Villamizar y Mariela Arias Rodríguez, instauraron demanda especial de fuero sindical contra Superintendencia de Notariado y Registro, con el propósito de que se declare que se desmejoraron sus condiciones laborales al efectuar el retiro temporal de su lugar de trabajo sin contar con autorización judicial. En consecuencia, se ordene su reintegro a los cargos que venían desempeñando, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y, costas procesales.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones relataron en síntesis que se encuentran vinculados al servicio de la encartada de la siguiente manera:

- Dehiby Jovany Villamizar en el cargo de auxiliar administrativo, código 5120, Grado 11, posesionado el 8 de enero de 2002 mediante Resolución No. 554 de 22 de enero de 2015; en el cargo de técnico administrativo, código 3124, grado 18, posesionado el 23 de enero de 2015.
- Mariela Arias Rodríguez en el cargo de auxiliar de Técnico Operativo 3132 grado 16, desde el 23 de enero de 2015.

Precisaron que pertenecen a Sintranore ejerciendo el cargo de presidente desde 4 de marzo de 2021 y como secretaria general a partir del 17 de noviembre de 2023, por lo que se encuentran amparados por fuero sindical. Explicaron que a finales del año 2021 hubo paro indefinido de actividades de los empleados de la demandada y el 19 de noviembre de ese mismo año se suscribió acta de levantamiento y reanudación de labores.

Advirtieron que el "12 de noviembre de 2022" la Procuraduría General de la Nación – Regional Santander abrió en su contra investigación disciplinaria y el "24 de octubre de 2022" fueron sancionados con suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por el término de 9 meses, obviando la calidad de aforados. Sostuvieron que por Resoluciones núm. 01718 y 01719 del 20 de febrero de 2024 el empleador ejecutó la sanción, sin contar con autorización del Juez Laboral. (Expediente electrónico, PDF

06DemanadaIntegradaSubsanación)

2. Contestación de la demanda. Al momento de descorrer el término de traslado, la convocada a juicio se opuso a la totalidad de pretensiones formuladas en su contra, aduciendo que en su calidad de empleador no fue quien tomó la decisión de sancionar a los demandantes con la suspensión en el cargo e inhabilidad especial por el término de 9 meses, pues fue impuesta por la Procuraduría General de la Nación en el marco de un proceso disciplinario. Refirió que ejecutó la sanción disciplinaria dada por la citada entidad, sin que aquella hubiera supeditado el cumplimiento a previa autorización del juez laboral.

Frente a los supuestos fácticos aceptó los enlistados en los numerales 1° a 6°, 8° a 18°, 20° y 21°, parcialmente el 7°. Respecto de los demás señaló no ser ciertos o constarle. En su defensa propuso como excepciones de fondo las que denominó ausencia de fundamento de las pretensiones, la ejecución de la sanción disciplinaria de suspensión a un trabajador aforado no requiere autorización judicial previa e inadecuada escogencia de la acción. (Expediente electrónico, audio 15Audiencia Especial Fuero Sindical art 114 CPTYSS-20240502_144310)

3. Fallo de Primera Instancia. Terminó la instancia con sentencia del 9 de mayo del 2024, en la que el fallador absolvió a la encartada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, gravando en costas a los actores.

Como sustento de su decisión indicó que debía proponerse verificar si les asiste derecho a los demandantes al reintegro solicitado y sus consecuentes. Bajo ese horizonte recordó lo señalado en los artículos 405, 406, 408 y 413 del C.S.T. y la Ley 734 de 2002, así mismo, citó las sentencias C-033 de 2021 y rad. 20021002-201479 del 26 de mayo de 2011, para a continuación precisar que el Sindicato Nacional de Trabajadores de Notariado y registro, Subdirectiva de Cundinamarca se encuentra vigente, siendo integrantes de la organización sindical los demandantes en calidad de presidente y secretaria general, a quienes se les impuso sanción disciplinaria el 24 de octubre de 2022, esto es, suspensión del cargo e inhabilidad especial por el término de 9 meses.

Sostuvo que, en cumplimiento de lo anterior, la encartada profirió las Resoluciones núm. 1718 y 1719 y 20 de febrero del 2024, por tanto, si bien los actores se encontraban amparados por la garantía foral, también lo es que la determinación fue tomada por otra entidad, quien cuenta con independencia, imparcialidad y competencia legal para tal fin. Adicionó que los actos administrativos gozan de presunción de legalidad, sin que implique un despido, sino una sanción disciplinaria fruto de un proceso disciplinario, de allí que absuelva a la encartada de las pretensiones. (Expediente electrónico, audio 12AudienciaParte02)

4. Impugnación y límites del ad quem. Inconforme con la anterior decisión los demandantes interpusieron recurso de apelación indicando que el derecho sindical está consagrado en normas internacionales y en la Constitución Política de Colombia, desarrollado por el Código Sustantivo del Trabajo. Destacó que el artículo 405 del C.S.T., no condiciona a que en tratándose de sanciones disciplinarias no haya lugar a solicitar la autorización disciplinaria que fue aplicada por el empleador. Sostuvo que la sentencia C-033 de 2021 no es ajustable al caso en concreto, máxime cuando entra en contradicción con normas de carácter supranacional. En adición a lo anterior dijo que están atacando la decisión disciplinaria ante el Juez natural, misma que se tomó como represalia en contra de los demandantes, por lo que, si bien los actos administrativos se presumen legales, ello no obsta para que pueda ser calificada por el Juez Laboral.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Apelación de sentencia y principio de consonancia. El recurso de apelación interpuesto por los demandantes se estudiará de acuerdo con las directrices establecidas en el artículo 66 A del CPT y SS que consagra el principio de consonancia, esto es,

teniendo en cuenta los puntos y materias objeto de inconformidad, expuestos por los recurrentes.

2. Problemas Jurídicos. Corresponde a la sala dilucidar los siguientes: (i) ¿Los demandantes se encuentran amparados por la garantía de fuero sindical?; (ii) ¿El ente demandado quebrantó sus garantías forales al ejecutar la sanción disciplinaria impuesta por la Procuraduría General de la Nación?; (iii) ¿La encartada debió solicitar autorización judicial, para proceder con la ejecución de la sanción disciplinaria? (iv) ¿Hay lugar al reintegro de los trabajadores a un cargo de igual o superior jerarquía, junto con el pago de salarios, y demás acreencias laborales?

3. Supuestos fácticos no controvertidos en la alzada. La Sala determina que no está sujeto a debate, ya que se encuentra debidamente probado en el expediente y no ha sido impugnado por las partes, que entre las partes existen las siguientes vinculaciones laborales, así:

- Dehiby Jovany Villamizar fue nombrado mediante Resolución No. 554 de 22 de enero de 2015, en el cargo de técnico administrativo, código 3124, grado 18, posesionado el 23 de enero de 2015.
- Mariela Arias Rodríguez, fue nombrada en el cargo de auxiliar de Técnico Operativo 3132, grado 16 desde el 23 de enero de 2015.

Tampoco fue objeto de discusión por las partes que los actores fueron sancionados por la Procuraduría General de la Nación, con suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial por el término de 9 meses. Ni que mediante Resoluciones núm. 01718 y 01719 del 20 de febrero de 2024 el empleador ejecutó la sanción.

4. Existencia del Sindicato. La existencia de la organización sindical denominada **Sindicato Nacional de Trabajadores de Notariado y Registro Subdirectiva**, de primer grado e industria o rama de actividad económica, fue acreditada con la constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical.

5. Fuero sindical. Ninguna discusión ofrece el hecho de que los actores fungen los siguientes cargos en la organización sindical:

- Dehiby Jovany Villamizar, como presidente.
- Mariela Arias Rodríguez, como secretaria general.

Esto consta en el registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical del 22 de noviembre de 2023; situación que les otorga, por encontrarse dentro del supuesto consagrado en el artículo 406, literal c) del C.S.T., la garantía foral prevista en el artículo 405 de la misma disposición sustantiva.

Los accionantes pretenden el reintegro al cargo que venían ocupando al momento en que la Superintendencia de Notariado y Registro ejecutó la sanción disciplinaria emitida por la Procuraduría General de la Nación. Cumple destacar que el artículo 39 de la Constitución Política consagra la garantía fundamental del fuero sindical como una paladina expresión de la libertad de asociación establecida en el artículo 38 superior, de la cual gozan los representantes de los sindicatos para el cumplimiento de su gestión, protección especial que también ha sido reconocida por el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Esta protección foral se encuentra definida en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo como *"la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni*

desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

En ese orden, el derecho al fuero sindical, para quienes se encuentran amparados por esta garantía en términos del artículo 406 del CST, entraña una serie de obligaciones correlativas para el empleador como abstenerse de despedir o desmejorar de cualquier manera la situación del trabajador, salvo que medie una justa causa previamente calificada y autorizada por el Juez Laboral. En ese sentido, tal y como lo ha precisado la Corte Constitucional en varias oportunidades, esta normativa es producto del desarrollo de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, según las cuales los países miembros de esta se comprometen a adoptar medidas específicas de protección contra todo acto dirigido a perjudicar a los representantes sindicales, debido a su gestión sindical, incluido el despido y desmejoramiento de sus condiciones de trabajo. Lo anterior no significa, como lo ha manifestado la Corte Constitucional en repetidas ocasiones, entre ellas en la **sentencia T-220 del 20 de marzo de 2012**: *“...que no sea posible despedir al empleado, sino que en el evento en el que el empleador despida al trabajador **deberá demostrar la existencia de una justa causa para hacerlo, y el juez deberá constatar la existencia o inexistencia de la misma con el fin de autorizar el despido”.***

Bajo ese contexto jurisprudencial, como se dijo, no queda duda entonces que los demandantes gozan del beneficio que otorgan las disposiciones citadas, por pertenecer a la junta directiva en calidad de presidente y secretaria general del **Sindicato Nacional de Trabajadores de Notariado y Registro Subdirectiva – SINTRANORE JUNTA DIRECTIVA NACIONAL** y en esa medida, en principio no puede ser despedidos, tampoco desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados, sin justa causa previamente calificada por el juez de trabajo, por manera que en caso de no atenderse estos presupuestos, el juez laboral debe ordenar su reintegro y condenar al patrono a pagar a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Se destaca que esta garantía está prevista en el artículo 405 del C.S.T. para que aquellos trabajadores puedan ejercer libremente sus tareas, sin que por ello se menoscaben sus derechos o sean objeto de agravios por parte del empleador. En tal virtud, la ocurrencia de cualquier otra circunstancia distinta a las ya anotadas, no da licencia al juez para autorizar el despido, la desmejora o el traslado del trabajador. Esta disposición no es arbitraria ni caprichosa, toda vez que es el mecanismo idóneo para transmitir el sentir del legislador, garantizando que un trabajador aforado no adquiera inmunidad frente a conductas indebidas, aún en eventos en que falten a sus obligaciones.

Por lo anterior, si se establece que el trabajador aforado es despedido o trasladado, sin previa autorización judicial, procederá el reintegro y su reubicación a su lugar de trabajo, mientras que si se comprueba que un trabajador aforado es desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin previa autorización judicial, bien sea en la forma como se le exige el cumplimiento de su labor o en la proveniente de su remuneración, debe el juez del trabajo ordenar la restitución de sus condiciones de trabajo y el pago de lo dejado de percibir, supuestos que desde ya se advierte que en este asunto no suceden.

Los demandantes alegan la vulneración de las garantías del fuero sindical, ya que el empleador ejecutó la sanción impuesta por autoridad administrativa, que ordenó la separación temporalmente de los cargos. Esta circunstancia no se encuadra dentro de la naturaleza y objeto de la acción de reintegro por fuero sindical, como quiera que, al margen de la procedencia de la sanción impuesta, cuya legalidad no fue cuestionada, y mal podría serlo al interior de este proceso, el artículo 413 del C.S.T., señala:

"ARTICULO 413. SANCIONES DISCIPLINARIAS. *El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo."*

Por consiguiente, no se evidencia que la ejecución de la sanción que ordenó la dejación del empleo temporalmente constituya despido, ni desmejora salarial que atente contra el derecho de asociación sindical de los actores, ni contra su derecho individual considerado como tal en virtud de su condición de sindicalizados, o como producto de una persecución, por manera que yerra la censura al razonar que la entidad tenía la obligación legal de solicitar autorización ante autoridad judicial pertinente.

Frente a los reparos efectuados por el recurrente en contra de la decisión del A quo basta decir que, aunque es cierto que la sentencia C-033 de 2021 no resulta aplicable estrictamente a este caso, pues no se está ante una destitución de cargo, sino una separación temporal de este, la Sala puede hacer uso de ella para significar que la sanción disciplinaria al provenir de una entidad u órgano externo diferente a la Superintendencia de Notariado y Registro, que se encuentra revestida de independencia e imparcialidad, no tiene por objeto obstruir la labor del sindicato que es lo que protege la garantía foral, de allí que al no estar *"frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato por lo que, entre otras hipótesis, no se requiera el levantamiento del fuero sindical ante la constatación de causas objetivas o de decisiones que provengan de órganos externos que, además, se encuentren revestidos de suficientes garantías de independencia e imparcialidad"*.

Si lo que persiguen los accionantes es dejar sin valor ni efecto la sanción impuesta y por ende, el reintegro a los cargos, por considerar que la separación temporal de sus funciones contraviene las disposiciones de orden legal y reglamentaria de los servidores públicos, no es el proceso de fuero sindical la vía adecuada para ese fin, pues como quedó visto, éste tiene como objeto garantizar el derecho de asociación, sin que se hubiera acreditado con los medios de convicción vertidos al proceso, que hubo despido, traslado o desmejora de las condiciones laborales del demandante, como consecuencia de su condición de aforados o, que con ello se haya pretendido amenazar o vulnerar el tan mentado derecho o persecución sindical y laboral.

En conclusión, la cuestión tal como se encuentra planteada, no es para debatirse dentro de un proceso de fuero sindical, pues la sanción disciplinaria no lo fue por la condición de aforado de los promotores de la causa, sino por una simple situación amparada bajo presunción de legalidad. Esta puede ser controvertida a través del proceso contencioso administrativo dada la calidad de empleados públicos que ostentan los trabajadores, siendo imposible que la garantía foral que los ampara puedan impedir la aplicación de una decisión emanada de autoridad competente.

Razones más que suficientes que motivan a esta Sala a confirmar la decisión absolutoria.

6. Costas. En segunda instancia se impondrán costas a cargo de los demandantes y a favor de la pasiva, por no haber prosperado el recurso de apelación impetrado. Las de primera se confirman.

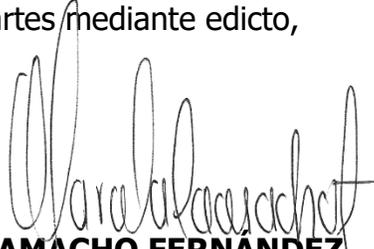
En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 9 de mayo del 2024 por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a lo anotado.

SEGUNDO: CONDENAR en **COSTAS** en esta instancia en favor de la demandada y a cargo de Dehiby Jovany Villamizar y Mariela Arias Rodríguez. Las de primera, se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada



CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR
Magistrado



CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada

AUTO DE PONENTE

COSTAS en esta instancia fijándose como agencias en derecho en favor de la demandada y a cargo de cada uno de los demandantes Dehiby Jovany Villamizar y Mariela Arias Rodríguez, el equivalente a medio (1/2) SMMLV.



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ
Magistrada