



República de Colombia
Tribunal Superior de Bogotá
Sala Primera de Decisión Laboral

CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE
FUERO SINDICAL – APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 1100131050 20 2018 00224 02
DEMANDANTE: ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL -
SECRETARÍA DE GOBIERNO.
DEMANDADO: JAIRO ABEL PÉREZ GÓMEZ.

Bogotá, D.C., siete (07) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

SENTENCIA

Decide la Sala el recurso de apelación que interpuso por la parte demandada contra la sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, D.C, el 16 de septiembre de 2021.

I. ANTECEDENTES

La Secretaría de Gobierno de la Alcaldía Mayor de Bogotá - Distrito Capital, promovió demanda en proceso especial laboral contra Jairo Abel Pérez Gómez para que se levante el fuero sindical con el fin de ejecutar la sanción disciplinaria impuesta dentro del proceso disciplinario, y como consecuencia de lo anterior, que se otorgue el permiso para despedir y terminar la relación laboral; así mismo, que se condene en costas al demandado.

Como fundamento de sus pretensiones, la entidad demandante narró que el señor Jairo Abel Pérez Gómez ingresó a la administración por medio del Decreto 0694 del 22 de julio de 1986, como funcionario de la Secretaría de Gobierno, desempeñando varios cargos y en la actualidad ejerce el de Profesional Universitario Código 219 grado 12 (E), ubicado en la Unidad de Mediación y Conciliación de la Alcaldía Local de Puente Aranda.

Señaló que el 09 de enero de 2013, la Directora de Gestión Humana remitió incapacidad médica de la EPS COMPENSAR por presuntas inconsistencias en el documento radicado por el servidor demandado. El 20

de febrero, se profirió auto de apertura de indagación preliminar, el cual se notificó el 21 de febrero de 2013. El 24 de junio de 2016, se profirió Auto de Cargos No. 009 para que el señor Jairo Abel, respondiese por “(...) *haber entregado un Formato de EPS COMPENSAR con una incapacidad médica que presenta adulteración (...)*”. Dicho auto se notificó el 13 de julio de 2016.

El 28 de septiembre de 2017, mediante documento denominado Fallo 014, la Oficina de Asuntos Disciplinarios resolvió sancionar al demandado con destitución e inhabilidad general por el término de 10 años. Mediante Resolución 0109 del 20 de febrero de 2018, resolvió recurso de apelación interpuesto contra el fallo sancionatorio referido, confirmando la decisión de primera instancia. Finalmente, el señor Jairo Abel Pérez Gómez pertenece a la Asociación de Empleados Públicos del Distrito Capital “ASOGOBIERNO”.

II. TRÁMITE Y CONTESTACIÓN DE DEMANDA

En audiencia del artículo 114 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrada el 16 de agosto de 2019, el demandado contestó el libelo introductor, oponiéndose a las pretensiones y señalando que no le constan ninguno de los hechos, salvo del hecho octavo de la demanda al cual se atuvo literalmente, así:

“Con la resolución 0109 del 20 de febrero de 2017 el secretario Distrital de Gobierno resolvió el recurso de apelación interpuesto contra el fallo 014 del 28 de septiembre de 2017, que lo sancionó, resolución que confirma la decisión proferida en primera instancia por la Oficina de Asuntos disciplinarios de la Secretaría de Gobierno dentro del expediente No. 033 de 2014 con Destitución e Inhabilidad General por el término de diez (10) años por encontrarlo responsable de una conducta calificada como gravísima dolosa sancionándolo conforme al artículo 44 numeral 1 de la ley 734 de 2002.

Se propusieron las excepciones de Inexistencia de causa legal para instaurar la acción, como quiera que primero se debió solicitar el levantamiento del fuero sindical para posteriormente solicitar el permiso para Despedir; así mismo, propuso la excepción previa de prescripción de la acción.

El sindicato, representado por curador ad litem, coadyuvó lo manifestado por el demandado frente a la oposición de los hechos, las pretensiones y la proposición de la excepción de prescripción.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite correspondiente, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 16 de septiembre de 2021, resolvió lo siguiente:

PRIMERO: CONCEDER el levantamiento de la garantía sindical del señor JAIRO ABEL PÉREZ GÓMEZ, así como el permiso para dar por terminado su vínculo laboral con el demandante, por las razones señaladas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Correrán a cargo de la parte demandada. Tásense por Secretaría, fijando como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente (1/2 SMLMV).

Como fundamento de su decisión, señaló que si bien estaba verificado que el accionante era trabajador y beneficiario de la protección foral por su condición de suplente de la Junta Directiva de la organización sindical, al entrar a analizar si la terminación del contrato de trabajo estaba sustentada o no en una justa causa, se limitó a determinar si en el proceso disciplinario al interior de la entidad se respetaron las garantías constitucionales del funcionario, sin que le fuese dado verificar la existencia de la supuesta falta disciplinaria, por cuanto es competencia exclusiva de dicha jurisdicción.

Señaló que, una vez verificadas las actuaciones disciplinarias de primera y segunda instancia se evidencia la forma en la que se adelantó dicho proceso disciplinario, la falta y el actuar en el que incurrió el servidor en la prestación del servicio público; encontró que se observaron todas las reglas del proceso disciplinario otorgando el derecho de defensa, de contradicción y los recursos dispuestos por las normas, al igual que la previsión legal sobre la sanción de destitución e inhabilidad.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandado interpuso recurso de apelación con el fin de revocar la decisión de primera instancia, por cuanto el Juez de primer grado se basó en elementos formales e incurrió en erradas apreciaciones; de igual manera, no cumplió con la función constitucional de administrar justicia prevista en el artículo 228 de la Constitución Política.

Refirió que el proceso se encuentra reglado de forma específica entre los artículos 113 y 118b del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, así como en otras normas de la misma codificación, y las propias del fuero sindical establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Señaló que, existió una falta de precisión en el problema jurídico al momento de la fijación del litigio, por cuanto estimó que el asunto bajo estudio debe girar en torno a la verificación de una justa causa y no a la existencia del fuero sindical, por cuanto esto es un requisito para presentar la acción; de igual manera, consideró que el litigio tampoco debe centrarse respecto del levantamiento del fuero, dado que, ésta es la consecuencia de la existencia de una justa causa. Acusó de que, en el plenario, ni la demandante ni el Despacho, demostraban una justa causa.

Resaltó que no se puede interpretar de manera abierta la inexequibilidad del artículo 409, por cuanto la Corte no estableció un criterio para ello, dada la interpretación restringida que se da del mismo; en consecuencia, es necesario remitirse al artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, que, en su literal b, remite a los artículos 62 y 63 de la misma codificación, en lo que respecta a las justas causas, pues están en juego los derechos laborales de las personas.

Expresó que las justas causas para despedir no se pueden sacar de la imaginación del demandante, sino que, son aquellas señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, de las cuales no se enunció ninguna en el escrito de demanda; de tal manera que, no existe soporte para promover el tipo de acción base del proceso. Teniendo en cuenta lo anterior, dicha falencia en la demanda debió generar que se negaran las pretensiones, por cuanto no se demuestra cuál es la conducta enlistada en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo que le fuese imputable al demandado para que se le levantara el fuero y se le retirase del servicio, por encontrarse ante una relación legal y reglamentaria.

Adicionalmente, que el despacho no exigió que se demostrara la causa justa y que lo mismo, se encuentra establecido en los artículos 113 y 408, siendo así que, debe de ser demostrada la misma para que proceda la autorización de despido.

Como segundo punto de la apelación, abordó el proceso disciplinario. Frente al cumplimiento del debido proceso no se cumplieron los parámetros establecidos para notificar el fallo de segunda instancia. Además, si bien en el escrito de demanda se aportó parte del expediente disciplinario, no está completo, por lo tanto, no puede haber una valoración integral del mismo, sin que el despacho hubiese requerido el aporte de este.

Manifestó, que el demandado se notificó en debida forma del Fallo de Segunda Instancia del proceso disciplinario. Si bien obra documento del 12 de marzo de 2018, el cual se denomina “Constancia ejecutoria”, que deja de presente la entrega de comunicaciones al señor Pérez y su abogado, lo cierto es que no se anexa la planilla que garantice que se entregaron a los domicilios registrados. Además, en el mismo documento se transcriben los artículos 109 y 119 del Código Disciplinario Único que regulan el efecto de la ejecutoria de los actos administrativos, sin embargo, dicha norma no dispone las notificaciones de los fallos, pues están regulados en el artículo 107 del mismo estatuto disciplinario, el cual indica que los fallos se notificarán personalmente y en su defecto, se notificarán por edicto. En ese orden, acusó que la demandante no notificó efectivamente el Fallo de segunda instancia del proceso disciplinario al sancionado.

Esbozó que el demandado se enteró en el transcurso del presente proceso de la existencia del Fallo de segunda instancia porque nunca se agotó la publicidad que se le debe de dar a las decisiones disciplinarias, lo que generó un ocultamiento de este y una falencia en el debido proceso.

Adicionalmente, puntualizó que debe ser valorado el alcance de este tipo de procesos, si debe existir una lista de chequeo de documentos adjuntos con la demanda. En ese sentido, el derecho disciplinario es el ejercicio de la facultad sancionatoria del estado en especial observancia de los principios y valores que consagran el derecho al debido proceso de la persona disciplinada para que se haga efectiva dicha garantía. La obligación de la jurisdicción es efectuar un examen material e íntegro que determine si el Consejo Disciplinario era necesario, a partir de que se determine si había o no una falta que investigar y con ello si hay justa causa para promover el proceso.

La jurisprudencia de las Jurisdicciones Constitucional, Ordinaria, Contencioso-Administrativa y Convencional, hacen referencia a que se debe hacer un control integral de los procesos disciplinarios sin llegar a convertirse en una tercera instancia, pero sin que se permitiese el avance de cada asunto que plantea sin un respectivo análisis de fondo. La evolución de la jurisprudencia ha decidido realizar un análisis integral probatorio del proceso disciplinario con el fin de hacer eficaz la garantía del debido proceso como derecho fundamental, así como de la propia potestad sancionatoria de la autoridad disciplinaria. Lo anterior no se evidencia para el caso en concreto en el respectivo expediente.

Trajo a colación la sentencia C-428 del 2002, con la ponencia del doctor Rodríguez Escobar Gil, que dice que:

" El proceso disciplinario tiene autonomía que por lo demás, tan solo se ve limitada por la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas, en cuanto estas se encuentran acordes con las garantías constitucionales de forma que permitan la realización material de derechos sustanciales"

Así las cosas, indicó que el mismo no puede ser base para estructurar una justa causa, como se ha pretendido en el presente proceso, puesto que, no ha sido debidamente valorada. Se impuso un cargo en el proceso disciplinario referido a entregar el formato de incapacidad con el logo de Compensar EPS, sobre el que se expresó, que en el plenario obraban evidencias de que fue adulterado; acusándole dicha falsedad al señor Pérez, sin embargo, esto no se prueba por la autoridad instituida para ello que es el Juez Penal y no un juez disciplinario.

No existe en el plenario prueba que diga que el señor Pérez es un delincuente que falsificó el documento o que el mismo es falso. Además, el dolo no está demostrado; la demandada menciona que la pasiva entregó personalmente el formato, siendo este único criterio de soporte de dicha manifestación, no frente a la voluntad, sino respecto de la simple acción, pues en el caso de que el mismo fuese presentado por un tercero se desconfiguraría el dolo planteado.

Refirió que uno de los pilares del derecho disciplinario es el estudio de lo favorable y lo desfavorable, sin embargo, la Oficina de Derecho Disciplinario de la Secretaría de Gobierno, ni siquiera estimó que el señor Pérez pudo haber sido víctima de un engaño, de una estafa, de un consultorio o médico falso, que se aprovechara de su angustia de ser atendido urgentemente, y que lo anterior, constituyó la base de sus afectaciones de salud. Mencionó que la Secretaría de Gobierno, no se respetó el principio de presunción de inocencia, con lo que busca legitimar una destitución sin ningún soporte.

Reiteró que la verdadera falta del señor Pérez se constituyó por el ausentismo por 2 días al trabajo, sin embargo, le asiste el derecho de ausentarse a 3 días al trabajo por situación de calamidad doméstica en virtud del artículo 74 del Decreto 1950 de 1973, por lo que es desproporcionada la sanción impuesta, sin que se debiese hacer referencia al formato de Compensar EPS, pues no se ha comprobado que el mismo sea falso.

V. CONSIDERACIONES

Procede esta Colegiatura a desatar la alzada, según lo previsto en el artículo 66A del Código de Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para dilucidar la controversia puesta de presente, es necesario abordar en un primer momento lo concerniente a la finalidad y los sujetos objeto de protección del fuero sindical.

i) Finalidad del fuero sindical.

La figura del fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señala que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*. Bajo este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, lo define 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”.

La anterior prerrogativa busca proteger de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados y además evitar que los trabajadores debidamente organizados sean objeto de discriminación. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia CC C-033-2021, puntualizó que la “(...) *finalidad misma del fuero sindical, que consiste en amparar la libertad sindical, frente a las decisiones del empleador que resulten de su discrecionalidad y que, directa o indirectamente, tengan por objeto obstruir la labor del sindicato (...).*”

Además, la misma Corporación en sentencia CC T-096-2010 reiterada en CC T-303-2018 estableció que la garantía foral tiene como propósito el ejercicio del derecho de asociación para que los sindicatos puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos. Siendo así, como refirió que “*La garantía constitucional de fuero a los representantes sindicales está estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical, cuya finalidad es procurar que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. La garantía foral va dirigida a la protección del fin más alto que es el amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva*”.

En concreto, la protección que se deriva del fuero sindical, prevista por el artículo 405 del Estatuto Laboral, consiste en que, para despedir, trasladar o desmejorar las condiciones laborales del trabajador, debe existir una justa causa previamente calificada como tal por el juez laboral. Esto significa que, siempre que se trate de un trabajador aforado, el empleador tiene el deber de acudir ante el juez laboral para que sea este quien califique la justa causa y autorice el despido, traslado o desmejora.

En este orden de ideas, el fuero sindical se traduce en una protección reforzada, en virtud de la cual, los derechos al debido proceso, a la defensa y demás prerrogativas relacionadas con el fuero, serán garantizados por un juez laboral, y no, por el empleador. Para ello, el ordenamiento jurídico prevé dos acciones propias de la jurisdicción laboral relacionadas con la

protección especial de fuero sindical: **i)** la de levantamiento de fuero y autorización de despido, prevista por el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; y **ii)** la de reintegro, prevista por el artículo 118 de la misma obra procesal. La primera es ejercida por el empleador que busca obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Esta acción requiere la demostración de una justa causa de despido. La segunda es desplegada por *“el trabajador amparado por el fuero sindical, que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral”*.

De igual manera, se advierte que en aplicación de los convenios 87 y 98 OIT, el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos ha recordado a los Estados miembros, el principio general según el cual la libertad sindical implica el derecho para los trabajadores y los empleadores a elegir libremente a sus representantes. El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 391).

En tal sentido, la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales. Sin embargo, esa potestad no puede convertirse en una barrera que impida la remoción de determinado trabajador o el obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes. (Sentencias CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019).

ii) Sujeto objeto de protección a través del fuero sindical.

En virtud de lo anterior, el fuero sindical compuesto por el derecho de asociación y la libertad sindical se ha entendido como una garantía social que busca proteger una colectividad más no una individualidad del trabajador. Sobre el particular, en sentencia CC C-1188-2005, se estableció:

“El derecho a la sindicalización impone ser un derecho social que debe garantizarse no de manera individual sino en colectividad, y que además en tanto la organización sindical ejerce la representación de los trabajadores, esta función denota una posibilidad de garantía y defensa de los derechos de

los trabajadores. (...) Como se ve, el concepto de derecho social de libertad sindical es muy complejo, lo cual no implica que se desvirtúe su carácter de derecho humano. Este derecho entonces no posee un contenido prestacional ni implica una obligación de dar o hacer. Se trata de una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador.”

El mismo Tribunal constitucional en sentencia CC C-1119-2005 previó que el fuero sindical es un mecanismo configurado para proteger primordialmente el sindicato dado que se busca garantizar la libertad y asociación sindical. Al respecto, indicó:

“Ahora, si bien a través de la garantía del fuero sindical se busca proteger la permanencia del trabajador en el período inicial de la constitución del sindicato, su finalidad no es otra que la de establecer mecanismos para amparar el derecho de asociación, elevado a rango constitucional por el Constituyente de 1991. Así lo ha entendido la doctrina constitucional, que sobre el asunto en cuestión ha expresado que: “el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos.”

En esa línea de pensamiento, queda claro entonces que la garantía foral no tiene por finalidad que el trabajador en sí mismo goce de una estabilidad en el empleo, sino que busca resguardar de manera especial a los sindicatos, para que puedan cumplir libremente su función de defender los intereses de sus afiliados, de allí, el intereses colectivo o social que le caracteriza, tal como también lo prevé la Corte Suprema de Justicia en decisiones CSJ STL10462-2018 y CSJ STL 11552-2019.

iii) Caso concreto

No es objeto de controversia que el demandado es directivo sindical en calidad de suplente de la Organización ASOGOBIERNO, y por ende, es beneficiario del fuero sindical.

De conformidad con los reparos del recurso de alzada interpuesto por el trabajador demandado, se observa que los mismos están encaminados a controvertir que el Juzgador verificase la existencia de justa causa para que procediera el retiro del servicio; y si se garantizó o no el debido proceso dentro del trámite disciplinario adelantado por la Secretaría de Gobierno Distrital de Bogotá.

Se advierte que las justas causas para que proceda el retiro del servicio está reglada en el artículo 41 de la ley 909 de 2004, así:

- “(…)
f) *Por invalidez absoluta;*
g) *Por edad de retiro forzoso;*
h) ***por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;***
i) *<Literal CONDICIONALMETE exequible> Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;*
j) *Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 50. de la ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;*
“(…)”

En igual sentido, la honorable Corte Constitucional en sentencia C-1119 de 2005, indicó al respecto que:

“ Con la carrera administrativa buscó el Constituyente garantizar la estabilidad del trabajador al servicio del Estado, de suerte que sólo ante el incumplimiento de las condiciones fijadas por el legislador para el ejercicio y desempeño del cargo, pueda ser retirado del mismo, previo cumplimiento del procedimiento para ello establecido que garantice su derecho de defensa, con lo cual se buscó eliminar el factor de discrecionalidad que orientaba de antaño la provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado. Con la implementación de la carrera administrativa se crean instrumentos que permiten el ingreso, ascenso y permanencia en el servicio en igualdad de oportunidades, con fundamento solamente en el mérito laboral, académico y profesional, según los parámetros que para el efecto establezca el legislador dentro de los límites constitucionales consagrados en la Ley Fundamental.(…)”.

En suma, si bien el legislador respecto de este grupo de servidores no se ocupó de señalar de manera expresa las causales para levantar el fuero sindical, como si lo hizo de los trabajadores particulares y oficiales, por esa razón, considera esta sala que los motivos para separar del cargo a dichos empleados atañen a las conductas señaladas por la Ley, las cuales pueden ser atribuidas al servidor como producto de su relación legal o reglamentaria para dar lugar a una justa causa de retiro.

Adicionalmente, que el legislador en el artículo 45 de la ley 734 de 2002, señaló las implicaciones de la destitución e inhabilidad así:

- “…
1. *La destitución e inhabilidad general implica:*
a) ***La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o***
b) *La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política, o*

- c) *La terminación del contrato de trabajo, y*
 - d) *En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.*
- ...

Analizado el plenario se tiene que la Directora de Gestión Humana de la demandante presentó un informe el 09 de enero de 2013, en el cual puso de presente una presunta falsedad en documento remitido por el señor Jairo Abel Pérez Gómez a través de una incapacidad médica de la EPS Compensar, la cual se encontró con ciertas irregularidades. En razón de lo anterior se le formuló el cargo único por *“Entregar copia de un Formato de la EPS COMPENSAR con una incapacidad médica a su nombre, por los días de 27 y 28 de diciembre de 2012, suscrita por la médica MARTHA L. NIETO. Cuando existe en el plenario, evidencia que dicho documento presenta adulteración.”*

La Administración demandante encontró que había una ilicitud sustancial de la conducta desplegada por el demandado, en los términos del artículo 5 de la Ley 734 de 2002, al considerarlo un comportamiento antijurídico con el que quebrantó sin justa causa su deber funcional como servidor público. Igualmente, tuvo por concepto de violación el referido en el numeral 1 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002, al considerar que presuntamente se incursionó en el delito de falsedad, al encontrarse que la incapacidad médica que había radicado el disciplinado ante la Dirección de Gestión Humana por los días 27 y 28 de diciembre de 2012 como quiera que no se expidió por la EPS Compensar, así como tampoco por un médico adscrito a la misma.

En las pruebas de los Fallos Disciplinarios de primera y segunda instancia se tuvieron el memorando Radicado N 20133320006463 del 09 de enero de 2013 remitido por la Directora de Gestión Humana de la Secretaria Distrital de Gobierno (en la que pone de presente las inconsistencias en el documento); el radicado N 20121650000923 del 31 de diciembre de 2012, con el cual Jairo Abel Pérez Gómez presenta incapacidad de la EPS Compensar, suscrito por la Médico Martha L Nieto por los días 27 y 28 de diciembre de 2012; Correos electrónico en los cuales se validó que en el sistema de la EPS no hubo cita autorizada a nombre del disciplinado y la incapacidad tampoco se encuentra en el sistema; Oficios radicados 2014-624-006987- 2 y 2014-624-006987-2 del 5 de mayo y del 18 de marzo respectivamente, en los cuales el Administrador USS Primero de Mayo de la

EPS Compensar informó que en la carrera 21N24-38 no existe una sede, y la misma sólo existió hasta el 16 de diciembre de 2011; así mismo, que en su base de datos no reportan a ninguna profesional Martha L Nieto, que hubiese laborado en la sede sur oriente. También se consideraron las Visitas Administrativas del 24 de abril de 2013, a la Carrera 21 NO24-38, donde se dejó constancia del estado de demolición del inmueble (con soporte fotográfico) y del 24 de junio de 2013, a la EPS Compensar a la AV Primero de Mayo N10-bis 22, Barrio Ciudad Jardín, en la que se corroboró que la Dra. Martha L Nieto L no laboraba, ni había laborado en la entidad como médico general; por último, también se tuvo en cuenta la versión libre rendida por el señor Jairo Abel Pérez Gómez el 24 de abril de 2013, así como las manifestaciones que hizo la nueva defensora del demandado (María Veridiana Espejo Parra) con radicado 2015-624-018781-2 del 02 de junio de 2015, en los cuales arguyeron que el disciplinado siendo orientado en la calle hasta un consultorio médico lugar donde lo atendió por una profesional, de la que nunca dudó de su idoneidad.

Se observa que en el trámite disciplinario la Administración hizo una recaudación probatoria juiciosa, y hubo lugar para que la parte se pronunciara frente al acervo probatorio, hiciese la correspondiente contradicción y aportase los elementos fácticos que considerase del caso, al punto en el cual se valoraron tanto la versión libre como las declaraciones de la apoderada del demandado.

En ese horizonte, de cara al proceso disciplinario se observa que reposan elementos esenciales del expediente No. 033-13 aportado como prueba; que mediante Auto 116 del 20 de febrero de 2013, se realizó apertura de indagación preliminar contra el demandado, y que se notificó el 21 de febrero de la misma anualidad; que el 24 de junio de 2016, se formuló Pliego de Cargos 009, siendo notificado el 27 de junio de 2016; que se notificó el día 13 de julio de 2016, conforme notificación personal emitida por la Oficina de Asuntos Disciplinarios; que hubo diligencia de descargos del 04 de agosto de 2016, mediante radicado No. 2016-624-029516-2 (como se observa del fallo); que obra Fallo 014 del 28 de septiembre de 2017, en el cual, la Oficina de Asuntos Disciplinarios de la Alcaldía Mayor de Bogotá sancionó con destitución e inhabilidad por el término de 10 años al señor Jairo Abel Pérez Gómez; que el 05 de octubre de 2017, el doctor Omar Trujillo Vásquez, quien fungió como apoderado del demandado se notificó

personalmente de la decisión adoptada y el 11 de octubre de 2017, interpuso recurso de apelación y solicitud de nulidad. Así mismo, que mediante Auto 1360 del 18 de octubre de 2017, se concedió el recurso de apelación y se notificó mediante documento de misma fecha; que, mediante Resolución No. 0109 del 20 de febrero de 2018, el Secretario Distrital de Gobierno de Bogotá D.C. resolvió el recurso de apelación confirmando la decisión disciplinaria, la cual se notificó mediante oficio del 01 de marzo de 2018.

De conformidad con los argumentos dados, encuentra la Sala, que existe justa causa para retirar del servicio por cuanto se encuentra plenamente demostrado que la sanción impuesta por la Oficina de Asuntos Disciplinarios de la Secretaría Distrital de Gobierno se encuentra en firme y debidamente notificada.

Así las cosas, respecto de la presunta violación del debido proceso dentro de la actuación disciplinaria, también obra en el plenario, Auto 116 del 20 de febrero de 2013, que dispuso la apertura de indagación preliminar; que mediante Pliego de Cargos del 24 de junio de 2016, se evaluó el mérito de la investigación disciplinaria adelantada y se formularon cargos contra Jairo Abel Pérez Gómez; que como ya se dijo, mediante Fallo 014 se sancionó disciplinariamente al demandado, del que se notificó personalmente al señor Omar Trujillo Vásquez (apoderado) el 5 de octubre de 2017; que el señalado apoderado interpuso el recurso de apelación contra la decisión de Primera Instancia, el cual se decidió mediante Resolución 0109 del 20 de febrero de 2018, en la que se confirmó la decisión disciplinaria y que mediante comunicación del 01 de marzo de 2018, la Secretaría de Gobierno notificó dicha decisión.

Una vez revisadas las pruebas allegadas al proceso. Se ve demostrado que, a lo largo de toda la actuación disciplinaria, al señor Jairo Abel Pérez Gómez se le garantizó el derecho al debido proceso, allí pudo ser escuchado en versión libre, aportar sus pruebas y controvertir las demás, así como recurrir las decisiones disciplinarias. Es claro que el demandado logró interponer recurso contra la decisión de primer grado del proceso disciplinario, y que las comunicaciones emitidas por la Secretaría de Gobierno fueron notificadas en las direcciones manifestadas tanto por el demandado, así como por su apoderado el 06 y el 07 de marzo de 2018, respectivamente.

De todo lo anterior, se encuentra probada la causal de retiro del servicio contemplada en el literal h del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, por destitución como consecuencia del proceso disciplinario, en el cual se determinó probado el cargo que le fuese imputado al señor Jairo Abel Pérez Gómez. En dicho trámite legalmente adelantado, se le sancionó con destitución e inhabilidad para ejercer cargos públicos por un término de 10 años.

Se reitera que quedó demostrado que el proceso disciplinario se adelantó garantizando el debido proceso y la legal forma, por lo que la Sala no encuentra procedente las inconformidades del impugnante al respecto del mismo, pues se insiste que, se verificó que en dicho juicio hubo las oportunidades para estudiar de fondo el caso, con igualdad de armas, contradicción de las pruebas, notificación y recursos. Dichos Fallos disciplinarios tienen un adecuado soporte fáctico y jurídico sobre el caso del disciplinado.

De conformidad con las consideraciones expuestas, la Sala confirmará la decisión del Juez de primer grado, por las razones expuestas.

Ahora bien, no puede pasar por alto la Sala que, observando la fecha de la decisión de primer grado, hubo una mora de más de 3 años en que el Juzgado de Primer Grado remitiera este trámite al Tribunal para su estudio, por lo que se instará al Despacho para que evite este tipo de omisiones.

Sin costas en esta instancia, ante su no causación.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, SALA LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá D.C., el 16 de septiembre de 2021.

SEGUNDO: EXHORTAR al Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá a que evite la mora en la remisión de recursos de apelación y expedientes al Tribunal Superior de Bogotá, para su correspondiente trámite, sobre todo tratándose de procesos especiales de levantamiento de fuero sindical, como el presente.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.



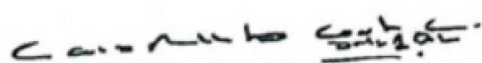
CARMEN CECILIA CORTÉS SÁNCHEZ

Magistrada



DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO CORTES CORREDOR

Magistrado