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

Magistrada Ponente: DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ

| | |
|---|---|
| **Proceso:** | FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO |
| **Demandante:** | FREDY AUGUSTO AMADO NIÑO |
| **Demandado:** | BOGOTÁ D.C. - CONCEJO DISTRITAL DE BOGOTÁ |
| **Radicación:** | 10-2020-00103-02 |
| **Asunto:** | GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA - CONFIRMA |

Bogotá D.C., veintinueve (29) de julio del dos mil veintidós (2022)

Se decide de plano el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor del trabajador demandante.

**SENTENCIA**

**ANTECEDENTES RELEVANTES**

**1. Demanda**. Fredy Augusto Amado Niño, instauró demanda ordinaria contra Bogotá D.C. – Concejo de Bogotá, con el propósito de que se ordene su reintegro al cargo que venía ocupando al momento del despido o a uno de igual o superior categoría; al pago de salarios debidamente indexados con los aumentos legales y costas del proceso.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló en síntesis que inició a laborar desde el 2 de febrero de 2015 al servicio del Concejo de Bogotá, ocupando el cargo de Universitario Código 219, con grado salarial 01, con una asignación salarial de $4.179.682 mensuales. Refirió que el 6 de diciembre de 2019 participó en la Asamblea de Constitución de la organización sindical "SINTRAUNBOGOTA", sindicato de primer grado y de industria, siendo elegido miembro de junta directiva en su condición de suplente del vicepresidente. Indicó que el mismo día aceptó la designación y suscribió carta dirigida al Ministerio de Trabajo comunicando tal situación, quien emitió constancia de registro de constitución el 10 del mismo mes y año, además, el mismo día, radicó comunicación al empleador, notificando el registro de la organización sindical donde figura la relación de miembros fundadores y los cargos directivos del sindicato.

Sostuvo que el 26 de diciembre de 2019, el Concejo de Bogotá emitió la Resolución No. 0897, por la cual declaró la insubsistencia de unos servidores públicos de las unidades de apoyo normativo de los concejales de Bogotá, por finalización del periodo constitucional 2016 – 2019, despidiendo de manera injusta a 48 trabajadores, lista en la cual se encontraba incluido, cesando sus actividades laborales el 31 de diciembre de 2019. Agregó que el 16 de enero de 2020, ante la mesa directiva de su empleador radicó recurso de reposición y en subsidio apelación contra la resolución de insubsistencia, por cuanto el empleador no acudió ante ningún Juez Laboral en busca del permiso para despedir. (fols. 42 a 60)

**2. Notificación a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado**. Fue notificada en debida forma (fol. 64); sin embargo, no se hizo presente, ni realizó ningún pronunciamiento en el presente proceso.

**3. Contestación de la demanda.** En su respuesta se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demandada argumentando que la naturaleza del cargo que desempeñó el actor en el Concejo de Bogotá, era de libre nombramiento y remoción en la Unidad de Apoyo Normativo, siendo de aquellos que se garantizan porque la vinculación, permanencia y retiro del servicio público depende de la discrecionalidad del nominador, en este caso, del concejal postulante y de la mesa directiva de la Corporación. Precisó que su permanencia en el cargo se supeditaba al ejercicio del periodo constitucional del concejal electo, el cual expiró en diciembre de 2019, por ende, desapareció la citada unidad, a más de que la vinculación del actor era precaria y no hacía parte de la planta global administrativa de cargos de dicha Corporación de control político.

Indicó que, al no estar protegido por estabilidad laboral, era procedente su retiro por la causal invocada en Resolución 0897 del 26 de diciembre de 2019, esto es, la finalización del periodo constitucional del concejal que lo postuló y la desaparición de la Unidad de Apoyo Normativo. Frente a los supuestos fácticos aceptó los enlistados en los numerales 1° a 3°, 6° y 7°, relacionados con la existencia de la relación laboral, extremos temporales, cargo desempeñado, salario, la participación del actor en la asamblea de constitución de la organización sindical, la constancia de registro de constitución de la agremiación sindical y la notificación de tal acto al Concejo de Bogotá D.C.

En su defensa propuso como excepción previa la de falta de agotamiento de reclamación administrativa y como de mérito las que denominó improcedencia de la calificación judicial de la causal de despido y presunción de legalidad del acto administrativo de declaratoria de insubsistencia e improcedencia del reintegro al cargo que venía ocupando y pago de salarios. (Cd. fol. 65)

**3. Fallo de Primera Instancia**. Terminó la instancia con sentencia del 26 de noviembre de 2021, en la que la falladora declaró las excepciones propuestas por la demandada y, en consecuencia, la absolvió de todas y cada una de las pretensiones invocadas en la demanda, gravando en costas al actor.

Para arribar a tal decisión, la juzgadora de primer grado en primer término señaló que no existe discusión en torno a la condición de trabajador del demandante a favor de la demandada, mediante una relación de libre nombramiento y remoción en la Unidad de Apoyo Normativo; tampoco sus extremos temporales, cargo y salario. En tal virtud, centró la discusión frente a que si era necesario que Bogotá D.C. - Concejo de Bogotá solicitará ante el Juez Laboral la calificación de la causal de terminación de la vinculación con la administración pública y, por ende, se otorgará el levantamiento del fuero sindical.

Con tal propósito, hizo un recuento de las pruebas documentales y declaraciones recaudadas dentro de las presentes diligencias, para precisar en cuanto a la existencia de la organización sindical y del fuero sindical deprecado en la demanda, que el 10 diciembre de 2019, se emitió por parte del Ministerio del Trabajo constancia de registro de constitución de la organización sindical "SINTRAUNBOGOTA" y de la primera nómina de junta directiva y estatutos, siendo el sindicato de primer grado. En relación a la calidad de aforado del actor refirió que en el proceso consta la condición de vicepresidente suplente en la junta directiva de la citada agremiación para la fecha en que se desvincula por medio de la Resolución 0897 del 26 diciembre de 2019, de allí que quede demostrado que cuenta con garantía foral.

Seguidamente, tras verificar del acervo probatorio allegado sostuvo que el demandante ostentó la calidad de empleado público de libre nombramiento y remoción, sin embargo, refirió que el artículo 410 del C.S.T., no es aplicable para estos servidores, por cuanto estos pueden ser removidos por el poder discrecional de la administración dada la facultad de escoger a sus colaboradores, en la medida que por regla general ocupan cargos de dirección y confianza en la entidad. Aclaró que desde los mismos acuerdos y reglamentos internos del Concejo se evidenciaba claramente que es el concejal quien postula al trabajador y su nombramiento se hace a la Unidad de Apoyo Normativo del mismo, por tanto, la vinculación al cargo de libre nombramiento y remoción, está supeditada al periodo constitucional del concejal y aunque no necesariamente debe terminar el nexo laboral en tanto que este puede ser reelegido y continuar con su Unidad, empero hay una situación especial y es cuando no es reelegido, situación que da lugar a que su unidad de apoyo desaparezca.

Precisó que los trabajadores despedidos conocen que en caso de que el Concejal no fuese reelegido, también terminan su periodo laboral, no obstante, pese a tener conocimiento de tal situación, los servidores cuando estaban a 25 días de finalizar el periodo del concejal, decidieron crear el sindicato, punto frente al cual concluyó que su intención no fue la defensa de sus derechos y mejoramiento de condiciones, sino que buscaban aprovecharse de su condición de aforados, con el objeto de impedir su desvinculaciones.

## CONSIDERACIONES DE LA SALA

El presente proceso se estudia en grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador demandante, por ser la sentencia de primera instancia totalmente desfavorable y no haber apelado.

Así las cosas, corresponde a la sala dilucidar el siguiente **problema jurídico:** ¿El demandante gozaba de fuero sindical al momento de producirse la terminación del vínculo laboral y por tanto el empleador estaba obligado a solicitar permiso judicial para finiquitar el laborío?

### Existencia de la relación laboral, extremos y salario

Debe comenzar por señalarse que no fue materia de controversia lo atinente a la relación legal y reglamentaria que existió entre las partes, sus extremos temporales, cargo y salario, pues son supuestos fácticos que emergen con claridad de las documentales adosadas al plenario, entre otras, en la Resolución 0072 del 30 de enero de 2015, mediante la cual el actor fue nombrado en cargo de profesional Universitario Código 219, Grado Salarial 01, con una asignación básica mensual de $2.387.727, para desempeñar sus funciones en la Unidad de Apoyo Normativo del Concejal César Alfonso García Vargas, posesionándose el 2 de febrero de 2015, con carácter de libre nombramiento y remoción (fols. 23 y 24); Resolución 08797 del 26 de diciembre de 2019, por la cual se declaró insubsistente al demandante, así como a otros servidores públicos de las Unidades de Apoyo Normativo, por finalización del periodo constitucional (fols. 30 a 33); situaciones fácticas que no sobra precisar fueron aceptadas expresamente en la contestación de la demanda.

### Existencia del Sindicato y su afiliación

La existencia de la organización sindical denominada **Sindicato de Trabajadores Unidos por Bogotá – SINTRAUNBOGOTÁ**, de primer grado e industria o rama de actividad económica, fue acreditada con la certificación expedida por la coordinadora

del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo (fols. 17 a 19). Adicionalmente, se halla probada la afiliación del demandante al citado sindicato, pues así se observa de la certificación expedida por su presidente y que obra a folio 38 del plenario.

**Fuero sindical**

Debe precisarse que ninguna discusión ofreció el hecho de que el actor fungió como suplente del vicepresidente de la organización sindical SINTRAUNBOGOTÁ, cuya junta directiva fue depositada el 10 de diciembre de 2019, tal y como consta en el certificado expedido por la coordinadora del grupo de archivo sindical del Ministerio de Trabajo el 7 de enero de 2020; situación que le otorga al accionante 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.

Toda vez que el accionante pretende el reintegro al cargo que venía ocupando al momento en que el Concejo de Bogotá mediante Resolución 0897 del 2019 lo declaró insubsistente por finalización del periodo constitucional, cumple decir 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.

Dicha 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, a saber, **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 el demandante goza del beneficio que otorgan las disposiciones citadas por pertenecer a la junta directiva en calidad de suplente del vicepresidente del **Sindicato de Trabajadores Unidos por Bogotá – SINTRAUNBOGOTÁ** y en esa medida, en principio no puede ser despedido, tampoco desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni trasladado, 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.

**Fuero sindical de empleados de libre nombramiento y remoción**

Como se evidenció en los antecedentes de esta providencia, en este puntual aspecto radica la controversia, pues mientras el demandante reclama la garantía foral por su condición de suplente del vicepresidente de la junta directiva de la organización sindical Sintraunbogotá, la entidad niega enfáticamente tal calidad aduciendo que, por tratarse de un servidor público de libre nombramiento y remoción, podía ser declarado insubsistente, tal y como lo hizo mediante acto administrativo núm. 0897 del 2019.

Planteadas, así las cosas, la Sala debe precisar que el artículo 411 del CST preceptúa cuando el empleador no requiere del aval judicial para la terminación del contrato de trabajo, así:

> *"La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso."*

Así mismo, el artículo 406 de la misma norma, modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, señala cuales son los trabajadores que se encuentran amparados por el fuero sindical:

> *a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;*
>
> *b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;*
>
> *c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más; (…)*
>
> *PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo,* ***los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración****.* (Negrillas y subrayas fuera del texto original)

Lo primero que viene a propósito mencionar, es que esta Corporación acoge la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral en este tópico, relacionada con la procedencia o no de la acción de reintegro en un proceso de fuero sindical iniciado por quien ostentaba un cargo de libre nombramiento y remoción, y fue declarado insubsistente, supuestos similares al asunto que aquí concita la atención de la Sala, como se observa en la sentencia del 19 de marzo de 2020 con radicado No. 59138, en la que expone:

> *"para esta Sala es claro que los servidores públicos gozan de fuero sindical, pero se eximen, aquellos que ejerzan cargos de dirección o administración, entre otros.*
>
> *(…)*

*Por otro lado, señala el recurrente en su escrito tutelar, que fue vinculado a la Universidad accionada, en el cargo ya reconocido, a través de la modalidad de libre nombramiento y remoción, y así mismo, fue declarado insubsistente, a través de la resolución N°01123 del 16 de julio de 2018, pretendiendo a través del presente mecanismo constitucional, que se declare la nulidad de este acto.*

*Pues bien, no es posible acceder a lo pretendido en la presente acción relacionado con la nulidad del acto y, posterior reintegro al cargo que venía desempeñando, ya que ello implicaría coartar la capacidad discrecional que le asiste a los nominadores en los casos de empleados de libre nombramiento y remoción quienes, según lo señalado por la Corte Constitucional de vieja data, gozan de una estabilidad laboral restringida, en comparación con quienes ostentan derechos de carrera administrativa. Así lo señaló la Corporación en la sentencia CC. SU – 488/2011:*

*La estabilidad 'entendida como la certidumbre que debe asistir al empleado en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo', es plena para los empleos de carrera pero* ***restringida o precaria para los de libre nombramiento y remoción****, 'pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de* ***cierta discrecionalidad*** *para decidir libremente sobre estos asuntos,* ***siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder"***

En otro asunto de similares contornos relativo al fuero sindical en tratándose de cargos de libre nombramiento y remoción, la misma Corporación en sentencia STL4825-2021, concluyó lo siguiente:

*"De ahí que, hizo una valoración probatoria pormenorizada de fondo de cara a las normas y jurisprudencia en cuestión y, encontró que en el caso concreto al haberse demostrado que la accionante contaba con un cargo de libre nombramiento y remoción no resultaba necesario revisar las circunstancias o justas causas del despido expuestas en el artículo 410 del CST, para levantar el fuero sindical, por cuanto indicó que, la norma para determinar este asunto era el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, que trata de las causas legales de retiro del servicio para quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, haciendo una diferenciación también en los cargos de provisionalidad y carrera, los cuales tienen un trato distinto.*

*En ese sentido, expuso que conforme a lo estudiado y citado de jurisprudencia era claro que, debía entenderse que, no era posible acoger las peticiones de la actora por cuanto al cargo de libre nombramiento y remoción se estaría dando estabilidad permanente como si fuera de carrera administrativa, a un asociado sindical que sea nombrado en la junta directiva o el comité de quejas y reclamos, «mientras se mantenga allí, desnaturalizando igualmente la esencia de esa modalidad de empleo, que sirve para que la autoridad pueda vincular personas», apreciaciones que no pueden ser tildadas como irregulares pues se cimentaron, se itera, en los parámetros normativos en cuestión, teniendo en cuenta los medios materiales probatorios aportados".*

En el caso bajo examen, tenemos de presente que el señor Fredy Augusto Amado Niño fue incorporado a un cargo de libre nombramiento y remoción como profesional universitario, código 219, grado salarial 01, para el cabal funcionamiento de la Unidad de Apoyo del Concejal Cesar Alfonso García Vargas, nombrado mediante Resolución 0072 del año 2015, acto administrativo que fue proferido por la Mesa Directiva del Concejo de Bogotá D.C. Además, se precisa que a través de Resolución 0897 del 26 de diciembre de 2019, fue declarado insubsistente, decisión para la que, en aplicación del

criterio jurisprudencial atrás vertido, no requería el empleador autorización del juez laboral, en tanto, ejerció la facultad discrecional otorgada por la ley para esta clase de cargos.

Del mismo modo, debe tenerse en cuenta que el Acuerdo 492 de 2012, modificatorio de los Acuerdos Distritales 28 y 29 de 2001, por medio de los cuales se regula la estructura organizacional del Concejo de Bogotá D.C., en el artículo 5° precisa que cada uno de los concejales tendrán dentro de la Corporación, bajo su dirección, una Unidad de Apoyo Normativo, la cual estará conformada por un máximo de 12 funcionarios de **libre nombramiento y remoción**. Señalando que la planta de personal de cada unidad será conformada por postulación que haga cada concejal ante la Mesa Directiva del Concejo, mesa que según el artículo 6° tendrá la función de nombrar y removerlos.

Por consiguiente, es preciso mencionar que dada la naturaleza de cargos de libre nombramiento y remoción en comparativa con los de carrera administrativa, sale a relucir que por ser cargos de entera confianza y cuyo retiro es discrecional del nominador, no requieren de previa autorización del Juez del trabajo para hacer efectiva la facultad dispuesta en el literal a) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, máxime que la declaratoria de insubsistencia se materializa mediante acto administrativo que no exige motivación alguna. Al respecto la Corte Constitucional en sentencia C-514 de 1994, adoctrinó:

> *"Dedúcese de lo expuesto que, siendo la regla general la de la pertenencia a la carrera, según los mandatos constitucionales, las excepciones que la ley consagre solamente encuentran sustento en la medida en que, por la naturaleza misma de la función que se desempeña, se haga necesario dar al cargo respectivo un trato en cuya virtud el* ***nominador pueda disponer libremente de la plaza, nombrando, confirmando o removiendo a su titular por fuera de las normas propias del sistema de carrera****.* ***Estos cargos, de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices fundamentales, o los que implican la necesaria confianza de quien tiene a su cargo dicho tipo de responsabilidades.*** *En este último caso no se habla de la confianza inherente al cumplimiento de toda función pública, que constituye precisamente uno de los objetivos de la carrera pues el trabajador que es nombrado o ascendido por méritos va aquilatando el grado de fe institucional en su gestión,* ***sino de la confianza inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones, en especial aquellas en cuya virtud se toman las decisiones de mayor trascendencia para el ente de que se trata****. Piénsese, por ejemplo, en el Secretario Privado del Presidente de la República o en un Ministro del Despacho.*
>
> *Desde luego, quedan excluidas del régimen de libre nombramiento y remoción las puras funciones administrativas, ejecutivas o subalternas, en las que no se ejerce una función de dirección política ni resulta ser fundamental el intuito personae".*

En ese orden, si bien es cierto la garantía foral es predicable de los empleados públicos, y que el CST no regula expresamente ni cataloga a los empleos de libre nombramiento y remoción en su artículo 411, no por ello puede predicarse que en estos cargos deba el empleador solicitar autorización previa para declarar la insubsistencia, dado que ello equivaldría a asimilar el cargo de libre nombramiento y remoción a una vinculación por contrato a término indefinido o a los propios de carrera administrativa, desdibujando

la esencia y naturaleza de esta clase de vinculación, en la que la estabilidad es restringida o precaria y, que por tanto su permanencia depende de un factor esencialmente subjetivo, pues de una parte implica la discrecionalidad del nominador, quien con base en consideraciones *intuito personae* confía el desarrollo de labores públicas, y, de otra, ya que su retiro es igualmente discrecional, al depender de la confianza que el empleado inspira en su nominador; luego, al ser la confianza *"inherente al manejo de asuntos pertenecientes al exclusivo ámbito de la reserva y el cuidado que requieren cierto tipo de funciones",* como las desarrolladas por el actor acorde a lo definido en el artículo 5° del Acuerdo 492 del 2012, mal podría socavarse tal facultad discrecional del nominador exigiéndose autorización para levantar el fuero sindical, máxime cuando la declaratoria de insubsistencia no corresponde a una justa causa en el sector público, sino a una facultad discrecional del nominador, que incluso no exige motivación, ello por ser esencial en los cargos de libre nombramiento y remoción el *"el intuito personae".*

Ahora, no puede pasar por alto la Sala que aunque es cierto que la Corte Constitucional ha equiparado el fuero sindical a la estabilidad laboral reforzada de que gozan las madres y padres cabeza de familia, las mujeres en estado de embarazo y las personas en estado de discapacidad, lo cierto es que la protección del reintegro es procedente, siempre y cuando, como se expresa en la sentencia T-632 de 2016, *"tal despido se ocasiona con motivo de su condición"*, aspecto diametralmente diferente al que concita la atención en esta oportunidad por la Sala, pues nada de ello se discute en el proceso, siendo que el vínculo laboral feneció por insubsistencia en el cargo, el cual no es equiparable al despido; así mismo no se encuentra demostrado en el plenario que la terminación del vínculo laboral haya acaecido por su actividad o persecución sindical, pues siguiendo el criterio vigente de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, la sola desvinculación del trabajador aforado conforme a la ley, no implica *"violación alguna al derecho de negociación colectiva, pues la figura de los suplentes en los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, tiene como propósito el reemplazo de los titulares ante sus faltas temporales o definitivas" (*Radicado No. 34142 de 2009).

Por lo expuesto, es claro que la A quo no incurrió en error alguno al negar las pretensiones relacionadas con el reintegro y el consecuencialmente pago de salarios, lo que da lugar, bajo lo considerado que se confirme en su integridad la sentencia proferida en primer grado.

**Costas**

Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta. Las de primera se confirman.

**DECISIÓN**

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 8 de febrero del 2022, por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, conforme a la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Sin costas en este grado jurisdiccional de consulta. Las de primera se confirman.

La presente providencia se notifica a las partes mediante edicto,

**DIANA MARCELA CAMACHO FERNÁNDEZ**
Magistrada

**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**
Magistrado

**ÉDGAR RENDÓN LONDOÑO**
Magistrado

**-***Se suscribe con firma escaneada ante la declaratoria de Estado de Emergencia Sanitaria, conforme a la Resolución 380 y 385 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social, y Decreto 417 de 2020-*