Superintendencia de Notariado y Registro

DVC-320
SNR2026EE-168210-1

Bogotá, D.C., 3 de junio de 2026

Señor(a)
ANÓNIMO
Correo electrónico: oficinaatencionalciudadanoanonimo@supernotariado.gov.co
Ciudad

Asunto: Respuesta al radicado **SNR2026ER-106508-2 de fecha 2026-04-21**

Respetado(a) señor(a), reciba un atento saludo.

En consideración a la comunicación del asunto, la Dirección de Vigilancia y Control Notarial, en desarrollo de sus facultades asignadas en el numeral 04 del artículo 26 del Decreto 2723 de 2014 modificado por el Decreto 1554 de 2022, procede a responder su queja, a través de la cual manifiesta sus inconformidades como presunto funcionario de la Notaría Cincuenta y Cuatro del Círculo de Bogotá, respecto a aparentes afectaciones actualmente en el entorno laboral de la Notaría por el manejo interno del despacho notarial; frente a lo cual es oportuno realizar las siguientes consideraciones.

La función notarial es un servicio público, cuya prestación y funciones han sido encomendadas de manera permanente a particulares, y que consisten fundamentalmente en dar fe pública sobre actos y hechos conforme a las competencias establecidas en el Decreto ley 960 de 1970; atribuciones que implican su sometimiento al régimen jurídico fijado por el legislador y que aparejan el control, inspección y vigilancia que ejerce el Estado, a través de la Superintendencia de Notariado y Registro, a fin de garantizar la guarda de la fe pública y la seguridad jurídica.

El artículo 3º de la Ley 29 de 1973, determina que los Notarios crearán bajo su responsabilidad los empleos que requieran las oficinas a su cargo, para lo cual señala dicho precepto normativo:

> *"**Artículo 3º**. Los Notarios crearán bajo su responsabilidad, los empleos que requiera el eficaz funcionamiento de las oficinas a su cargo, y enviarán a la Superintendencia copia de las providencias que dicten en ese sentido."*

Lo anterior conlleva a mencionar entonces que, es obligación del titular de la Notaría crear los empleos que requiera para el eficaz funcionamiento de las oficinas a su cargo, siendo responsable del pago de las asignaciones a sus subalternos.

En ello, se atribuyo a los notarios un carácter nominador frente a sus colaboradores, de conformidad con el artículo 2.2.6.1.6.1.3 del Decreto Reglamentario 1069 de 2015, el cual indica:

> *"**ARTÍCULO 2.2.6.1.6.1.3. Creación de empleos.** Bajo su responsabilidad el notario podrá crear los empleos que requiera el eficaz funcionamiento de la oficina a su cargo, tendrá especial cuidado en la selección de los empleados, velará por su capacitación y por el buen desempeño de sus funciones y cumplirá las obligaciones que para con sus subalternos les señalan las normas legales."*

En ese sentido, es menester señalar que, los empleados de las notarías están sujetos al régimen del Código Sustantivo del Trabajo, ya que son particulares cuya remuneración depende del notario empleador, lo que otorga a la relación laboral un carácter privado.

Como sustento de lo mencionado, se trae a colación lo indicado por la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en sentencia SL 962 de 2023, respecto de la cual dicho órgano de cierre señaló lo siguiente:

> *"Conforme a lo anterior, se tiene que los empleados de las notarías, a excepción del lapso comprendido entre el 9 de noviembre de 1970 y el 28 de diciembre de 1973, en el que estuvo vigente el Decreto 2163 de 1970, siempre habían sido considerados trabajadores particulares, contratados directamente por el notario, al que le correspondía el reconocimiento y pago de las obligaciones laborales, con los recursos que percibiera de los usuarios por concepto de derechos notariales."*

Por consiguiente, se tiene entonces que a los colaboradores de las Notarías se les aplican las reglas de las relaciones laborales particulares amparadas por la autonomía de la voluntad y la libertad de empresa.

Situándonos en el presente caso, se advierte que las situaciones expuestas se enmarcan concretamente a una relación laboral. Por ende, deviene informar que en virtud de la de la Ley (artículos 27 de la ley 6ª de 1945; 99 y 100 del Decreto Ley 2663 de 1950; 1º de la Ley 156 de 1959 y 11 y 12 de la Ley 1ª de 1962) la naturaleza del vínculo jurídico laboral del personal subalterno de las Notarías es de carácter particular y por tanto las relaciones laboral que surgen entre el notario y sus empleados, se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo y por las normas especiales que se dicten sobre la materia.

La Superintendencia de Notariado y Registro en su función orientadora a los Notarios, siempre ha insistido a través de circulares, instrucciones y conceptos que los empleados subalternos de esas oficinas son de carácter particular y, por lo tanto, los conflictos que surjan se tienen que dirimir a través de la jurisdicción laboral.

Es importante advertir que los objetivos de la Superintendencia de Notariado y Registro se encuentran establecidos por el artículo 4º del Decreto 2723 de 2024, los cuales se enmarcan dentro de la orientación, inspección, control y vigilancia del servicio público

notarial y registral que prestan tanto las notarías como las oficinas de registro de instrumentos públicos del país, para lo cual dicho precepto señala:

> *"**Artículo 4. Objetivo. La Superintendencia de Notariado y Registro tendrá como objetivo la orientación, inspección, vigilancia y control de los servicios públicos que prestan los Notarios** y los Registradores de Instrumentos Públicos, la organización, administración, sostenimiento, vigilancia y control de las Oficinas de Registro de instrumentos Públicos, **con el fin de garantizar la guarda de la fe pública, la seguridad jurídica** y administración del servicio público registra! inmobiliario, para que estos servicios se desarrollen conforme a la ley y bajo los principios de eficiencia, eficacia y efectividad".* (Negrilla y subrayas por fuera del texto)

De otro lado, es menester señalar que a través de la Ley 1010 de 2006, se establecieron como conductas o modalidades de acoso laboral, las descritas por el artículo 2º; dentro de las cuales se destacan el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laboral. En ello, el acoso laboral se encuentra definido en los siguientes términos por dicho precepto:

> *"**ARTÍCULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."*

Por lo tanto, dado que los hechos de la queja pueden enmarcar en una posible situación de acoso laboral, podrá acudir a los mecanismos que dispone el artículo 9º de la ley 1010 de 2006, entre los cuales se encuentran:

> *"**ARTÍCULO 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.** (Corregido por el Decreto Nacional 231 de 2006.)*
>
> *1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.*
>
> *2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales*

Superintendencia de Notariado y Registro

términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral." (Negrilla y subrayas por fuera del texto)

En esa medida, podrá en primera medida acudir a los mecanismos internos que disponga el reglamento interno de trabajo de la Notaría, como puede ser el comité de convivencia laboral. En segunda instancia, ante las entidades competentes en caso de no mediar soluciones internas, como lo son Inspecciones del Trabajo, Inspecciones de Policía, Personerías Municipales, Defensoría del Pueblo o centros de conciliación. Y finalmente, en caso de no mediar ninguna solución en las instancias anteriores, puede acudir ante la jurisdicción laboral.

De otro lado, respecto a la mención que usted hace en su queja en cuanto a *"(…)ahora nos estamos transladando de instalaciones a cuadra y media y aun no ha salido la resoluciòn y la sra ya esta trabajando en el otro lado(…)"*; se advierte que, una vez consultado internamente la autorización para el cambio del local de la Notaría Cincuenta y Cuatro del Círculo de Bogotá, se pudo establecer que a través de la resolución RES-2026-011373-6 de fecha 13 de mayo expedida por la Superintendencia Delegada para el Notariado y el Superintendente de Notariado y Registro, se autorizó a través del artículo primero el cambio de local del despacho en los siguientes términos:

"ARTÍCULO PRIMERO. Autorizar el cambio de local para el funcionamiento de la Notaría Cincuenta y cuatro (54) del Círculo de Bogotá D.C., para el bien inmueble ubicado en la Carrera10 No. 16- 16 Sur, barrio Sociego, localidad San Cristóbal Sur de la ciudad de Bogotá D.C., por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución."

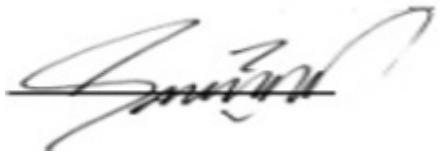
Asimismo, dicha resolución fue notificada conforme lo establecen los artículos 56, 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de los Contencioso Administrativo, el día 13 de mayo de la presente anualidad.

En consecuencia, se remite con la presente copia de la resolución mencionada en aras de que se verifique de su parte la autorización frente al cambio de local de la Notaría.

Superintendencia de Notariado y Registro

De esta forma, damos respuesta a la presente queja, esperamos haber atendido de fondo a su requerimiento. Reiteramos nuestra disposición de atender cualquier inquietud o solicitud adicional que sobre el particular estime pertinente.

Cordialmente,



GERMAN HUMBERTO MEDELLIN MORA
Director de Vigilancia y Control Notarial
Direccion de Vigilancia y Control Notarial

Documento Firmado Electrónicamente

Anexo: No
Copia
Elaboró: FEDERICO CASTRO HENAO / DVC
Revisó: . ANDREA ABAUNZA ROJAS / DVC
Aprobó: . GERMAN HUMBERTO MEDELLIN MORA / DVC