

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, Cesar, veintinueve (29) de enero dos mil veinticuatro (2024).

Referencia: ESPECIAL LABORAL
Demandante: UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
Demandado: JHON ALEXANDER VILLANUEVA
Radicación: 200013105003 2003 00270 01.
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso la parte demandada y SINTRAUNAL, contra la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 22 de noviembre de 2023.

I.- ANTECEDENTES

La Universidad Nacional de Colombia, presentó demanda especial de fuero sindical contra Jhon Alexander Villanueva, para que se le conceda permiso para despedirlo, al existir una causa legal para ello.

En respaldo de sus pretensiones, narró que Jhon Alexander Villanueva Corro, fue nombrado mediante resolución de Vicerrectoría de la Sede La Paz, N° 55 del 02 de julio de 2019, como “Asesor De Infraestructura Código 10201 Libre Nombramiento y Remoción”, adscrito a la planta de personal administrativo de la vicerrectoría sede la Paz, de la Universidad Nacional de Colombia

Refirió que el demandado goza de Fuero sindical al desempeñarse como “fiscal” del “Sindicato Mixto de Trabajadores de las Universidades Publicas Nacionales de Colombia – SINTRAUNAL – Comité Sindical de Base Sede de la Paz”.

Señaló que, mediante resolución N° 283 del 4 de mayo de 2023, declaró la insubsistencia del nombramiento de Jhon Alexander Villanueva Corro, asesor de Infraestructura código 10201 de libre nombramiento y remoción, adscrito a la planta de personal administrativo de la Vicerrectoría Sede la Paz.

Manifestó que por resolución N° 289 del 8 de mayo de 2023, se revocó en su integridad la Resolución N° 283 del 4 de mayo de 2023, ya que por omisión involuntario no se constató la condición de aforado sindical de Jhon Alexander Villanueva Corro.

Finalmente expuso que, al existir una causa legal para el retiro del servicio del demandado, siendo este miembro de la Junta Directiva del Sindicato Mixto de Trabajadores de las Universidades Publicas Nacionales de Colombia – SINTRAUNAL – Comité Sindical de Base Sede de la Paz, en el cargo de Fiscal, se hace necesario levantar su fuero sindical para proceder a retirarlo del servicio de manera unilateral por la Universidad Nacional de Colombia.

En audiencia celebrada el 17 de noviembre de 2023, Jhon Alexander Villanueva, dio respuesta aceptando los hechos de la demanda negando exclusivamente que exista causal legal para retirarlo del servicio, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones incoadas en su contra, alegando que no existe un hecho que justifique la justa causa alegada por la entidad para terminar el vínculo jurídico.

En defensa de sus intereses propuso las excepciones de mérito que denominó “inexistencia de alguna causa para dar por terminado la relación”, “excepción de inconstitucionalidad” y “prescripción”.

En esa misma diligencia el Sindicato de Trabajadores de las universidades Publicas -SINTRAUNAL-, contestó la demanda

coadyuvando lo manifestado por el demandado, oponiéndose a las pretensiones de la demanda indicando que “no existe una causa legal que haya sido invocada en la situación fáctica en donde se pueda demostrar siquiera presuntamente cuales son las circunstancias de quebranto de confianza en asuntos de reserva y cuidado; 2) no existe ningún fundamento probatorio que respalde la prosperidad de dicha pretensión; 3) se evidencia que la decisión de la demandante resulta ser una medida antisindical, en donde se adopta una medida de retaliación a causa de la participación en actividades sindicales y por su condición de dirigente sindical”.

Para enervar las presiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de mérito de “actuación inconstitucional e ilegal por parte de la demandante” y “prescripción”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante fallo de 22 de noviembre de 2023, dispuso:

PRIMERO: Declarar que los hechos deprecados en la demanda constituyen causa suficiente para el retiro del señor JHON ALEXANDER VILLANUEVA, por parte de la demandante, por las consideraciones expuestas.

SEGUNDO: Ordenar el levantamiento del fuero sindical de que goza el trabajador demandado JHON ALEXANDER VILLANUEVA.

TERCERO: Conceder a la demandante UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA la autorización para proceder al retiro del servicio del trabajador demandado JHON ALEXANDER VILLANUEVA.

CUARTO: Costas y agencias en derecho a favor de la parte demandante UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA y en contra del señor JHON ALEXANDER VILLANUEVA, las que se liquidarán una vez ejecutoriada la providencia, como lo regulan los artículos 365 y 366 del Código General del proceso.

QUINTO: De no ser apelada la providencia, se ordena su consulta ante el Honorable Tribunal Superior de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral”.

Como sustento de su decisión, el juzgado tuvo por acreditado que Jhon Alexander Villanueva mediante resolución N° 55 del 2 de julio de 2019, se vinculó a la Universidad Nacional de Colombia, sede La Paz, para desempeñarse como “Asesor de infraestructura Código 10201 de libre nombramiento y remoción”, así como que está amparado por la garantía del fuero sindical.

Adujo además que, al tener el demandado la calidad de empleado público, y su vinculación lo es bajo la figura de libre nombramiento y remoción, no se necesita la alegación de una justa causa para terminar dicho vínculo, sino invocar una de las causales de retiro de que trata el artículo 41 de la ley 909 de 2004, que en su numeral “a” dispone “*por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleados de libre nombramiento y remoción*”, por lo que no se necesita de una justa causa para separar al demandado del cargo que viene desempeñando, que por tratarse de un empleado aforado, solo se exige la calificación del juez del trabajo.

Es por lo anterior que el juzgador de instancia, dispuso ordenar el levantamiento del fuero sindical de que goza el demandado y conceder la autorización para proceder al retiro del servicio del mismo.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial del demandado y de SINTRAUNAL. interpuso recurso de apelación. En síntesis, alegaron que lo normado en el artículo 41 de la ley 909 de 2004, no constituye una justa causa para despedir al demandado, pues la norma es clara que debe invocarse alguna de las causales contenidas en el artículo 410 del CST y la universidad debe demostrar que con el proceder del trabajador se ve afectado el servicio público, lo cual no hizo.

Expuso que, al gozar, Jhon Alexander Villanueva Corro de estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, para terminársele el vínculo debe motivarse la decisión, pues de no hacerse se transgreden los derechos sindicales normados desde la Constitución Nacional.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. 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, por lo que corresponde dilucidar si existe justa causa en lo invocado por la Universidad Nacional de Colombia, para obtener la autorización judicial con miras al levantamiento del fuero sindical Jhon Alexander Villanueva Corro.

Son hechos probados y excluidos del debate probatorio que Jhon Alexander Villanueva Corro, ostenta el cargo de “asesor de infraestructura código 10201 de libre nombramiento y remoción, adscrito a la planta de personal administrativo de la Vicerrectoría Sede la Paz de la Universidad Nacional de Colombia”, vinculación que se dio mediante resolución N° 55 del 2 de julio de 2019, posesionado en esa misma fecha mediante acta de posesión N° 006. Igualmente, que hace parte de la junta directiva del Sindicato Mixto de Trabajadores de las Universidades Públicas de Colombia -SINTRAUNAL- Sede la Paz, ocupando en cargo de “FISCAL”, en dicha junta directiva”, hechos estos que además se ratifican con las documentales aportadas con la demanda.

1. Finalidad del fuero sindical.

Conforme el artículo 39 de la C.P., existe protección constitucional del fuero sindical, pues **se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.**

Igualmente, la jurisprudencia ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, que es el de la estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la permanencia del trabajador

en casos muy particulares, porcuanto afectan con mayor vehemencia principios constituciones del trabajador, entre ellos, en la estabilidad de los fundadores de un sindicato, de los adherentes, de los nombrados como directores de la asociación y del comité de quejas y reclamos, entendiéndose que para poder despedir a alguno de ellos, además de la justa causa, debe pedirse permiso para levantar el fuero al juez laboral, pues los sindicatos que tiene a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, no pueden ver menguado su ejercicio sindical, debido a actos que lo debiliten frente a la posición dominante de los empleadores.

Descendiendo a la norma legal, el artículo 405 del C.S.T., se denomina “**fuero sindical**”, aquella prerrogativa de que disfrutaban 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 justacausa previamente calificada por el juez del trabajo.

Conforme el artículo 406 del C.S.T., subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990, modificado a su vez por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, la demandante está amparada con el fuero sindical

Al respecto es necesario analizar el bloque de constitucionalidad previsto por el artículo 93 numeral 1 de la Constitución Nacional, como norma de reenvío necesaria para complementar la ley laboral en estos menesteres, con el convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección derecho de sindicación, aprobado y ratificado por Colombia, que en sus artículos reza:

*“Artículo 3°. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, **el de elegir libremente sus representantes**, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”.*

Así mismo, el convenio 98 de la OIT reza.

“Artículo 1°. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo...”.

Debe entenderse con base en el precepto citado, que el **fuero sindical primeramente se otorga para proteger al sindicato**, en aras a que el derecho individual y colectivo de representación, se mantenga, para efectos de la estabilidad de la asociación sindical y en segundo término esta para proteger al trabajador individualmente considerado. En el presente caso la accionante fue elegida como miembro de la Junta directiva en calidad de secretaria de organización y está probado que dicha comunicación contentiva del nuevo cargo fue enviada al Municipio de Itagüí, tal como fue aceptado por este.

En el presente asunto está acreditado la calidad de empleado público del demandado y la condición de su nombramiento, que ocupa un empleo de libre nombramiento y remoción como “asesor de infraestructura código 10201, adscrito a la Vicerrectoría de Sede La Paz”, igualmente que es beneficiaria de la protección foral que dispone el artículo 406 del CST subrogado por el artículo 57 de la Ley 50 de 1990, modificado a su vez por el artículo 12 de la Ley 584 del 2000, así lo manifestó la demandante en la demanda y con las documentales que se anexa, dado que era integrante de la junta directiva de SINTRAUNAL como “fiscal” de Organización, en la sede La Paz.

Si bien el parágrafo 1° del mencionado artículo, contiene una excepción frente a los servidores públicos, estableciendo lo siguiente: “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”, queda claro que como el demandado funge en el cargo de **Asesor**, Código 10201, -Nivel asesor-, al no ostentar un cargo de dirección o administración, no cuenta con ningún tipo de autoridad y control para la ejecución efectiva de políticas o planes estratégicos y operativos de la entidad.

Establecido lo anterior, se apresta la sala a determinar si existe o se requiere una justa causa para despedir entendiendo que se trata de un empleado de **libre nombramiento y remoción**, alejándose desde ya el tribunal del argumento expuesto por los apelantes, cuando

afirman que debe invocarse las causales de despido consagradas en el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que es evidente que dicha norma fue prescrita para los **trabajadores particulares** con contrato de trabajo, dado que es solo a partir del artículo 39 de la Constitución de 1991 que Colombia se puso a tono con el convenio 87 y 98 ratificados en 1976 y por ello en virtud de la inexequibilidad del artículo 409 del CST, declarada mediante la sentencia C-593 de 1993, se incluyó la protección del fuero sindical a los **empleados públicos**, excluyendo a los que desempeñen puestos de dirección, confianza o manejo, dejando la competencia al Juez Laboral Del Circuito.

Por lo anterior es posición pacífica de la jurisprudencia nacional que, para el caso de los empleados públicos de carrera o de libre nombramiento y remoción se debe acudir al literal a) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y en este caso particular, se alega la causal legal 1° que se refiere a **“la declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción”**.

Se argumenta por parte de los accionados que lo que tiene que demostrarse es una justa causa, entendida como un hecho y no una causal legal que es la que se menciona en el artículo en mención, Al respecto de la revisión del artículo 41 de la ley 909 de 2004, los conceptos y jurisprudencias se tiene:

En la Sentencia T-1334 de 2001, la Corte constitucional refiriéndose a un empleado público, señaló:

“Si bien toda causa legal de retiro del servicio de un servidor público constituye una justa causa, esta no puede ser calificada motu proprio por la entidad estatal, sino que en virtud de la garantía constitucional del fuero sindical, se debe solicitar la calificación judicial de esa justa causa, al juez laboral a fin de que se pueda proceder a la desvinculación del servidor público en forma legal; de lo contrario, dicha omisión generaría una vulneración al debido proceso y a los derechos de asociación, libertad y fuero sindical, para cuya protección no debe acudirse a la acción de tutela sino al mecanismo judicial idóneo y eficaz establecido por la ley, como lo es la acción de reintegro.

Si bien el artículo 410 del C.S.T., no aplica a los servidores públicos que se encuentran vinculados por una relación legal y reglamentaria, ello no significa que la entidad estatal esté

facultada para retirar del servicio a los empleados aforados sin que preceda la calificación judicial de la justa causa, pues, la misma ley 362 de 1997 estableció dicha obligación en forma general sin señalar excepciones.

El Consejo de Estado, Sala de Consulta, emitió el concepto No. 0040 del 30 de octubre de 2013, en el mismo sentido indicó:

***“En relación con la determinación de las justas causas para el despido del empleado amparado por el fuero sindical, y en el caso particular de los servidores públicos, estas serán las prescritas por el ordenamiento legal para su retiro. De allí entonces que constituyan justas causas para desvincular al empleado público, las señaladas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.*”**

De allí entonces que se haya concluido por la jurisprudencia, que despedir o desmejorar las condiciones de trabajo del empleado sujeto al fuero sindical, sin que medie autorización judicial previa, constituye una violación de la Carta Política¹, particularmente, a los derechos fundamentales de asociación sindical, libertad sindical, debido proceso y fuero sindical... ”

Por lo anterior, no son admisibles los argumentos de los apoderados recurrentes, basados en que la Universidad demandante no expuso alguna de las razones previstas en el art. 410 del CST y que por ende no podía levantarse el fuero sindical a Jhon Alexander Villanueva Corro.

Pues bien, la norma para determinar este asunto es 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, debiendo repetir, que para la jurisprudencia, estas se deben tomar como justas causas, obsérvese entonces que la causal a) relativa a la “declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre

¹ “De dicha norma, se desprende también la carga de todos los empleadores de someter a calificación judicial⁵⁵, la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato, por ser una de las características definitorias de la figura del fuero sindical⁵⁶. En ese sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto⁵⁷. Cualquier decisión de las anteriormente mencionadas que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela”. Corte Constitucional. Sentencia del 27 de septiembre de 2011, T-733/11. En otra providencia se señaló: “en principio, quebranta el ordenamiento constitucional el empleador que, sin contar con previa autorización judicial de por terminada la relación laboral al trabajador que se encuentre protegido por fuero sindical. Quiere decir que, salvo circunstancias que lo justifiquen, los trabajadores aforados no podrán ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones laborales sin autorización judicial, puesto que para ellos no opera la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa y ésta requiere calificación judicial previa”. Corte Constitucional. Sentencia del 7 de diciembre de 2006, T-1046/06.

nombramiento y remoción”; no se cimienta en ninguna razón justificativa, ni requiere una calificación, aun si el empleado hubiere desempeñado bien el cargo, contrario sensu, las demás causales si tiene una razón específica verbigracia, el literal b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; f) Por invalidez absoluta; g) Por edad de retiro forzoso; h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; l) Por supresión del empleo; etc.

La razón de que lo anterior sea así, se deduce del concepto de empleado de **libre nombramiento y remoción** que se traduce en que la persona puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo, esto es, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional justificado porque las funciones que son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, los cuales pueden ser de dirección o manejo y otras ocasiones de asesoría u orientación institucional, que implican personal de entera confianza, pues en el primer caso toman decisiones o en el segundo, a través de sus conceptos y acciones ayudan a tomar decisiones de mayor trascendencia, en el caso particular Villanueva Corro, con sus asesorías se pueden adoptar políticas o directrices fundamentales para la Vicerrectoría de Sede, en la gestión administrativa y logística de la infraestructura de la sede, tal como en las funciones allegadas al expediente se demuestran (f° 6 archivo *04AnexosDeDemanda*).

Bajo esa línea, los empleados de libre nombramiento pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la entidad para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública. Estos tipos de cargos de la administración pública implican el otorgamiento de una gran proporción de confianza por parte de quien tiene a su cargo dichas responsabilidades y por ello se entiende que tienen una estabilidad precaria.

Así lo define el artículo 5° *ibidem*, que trata de la clasificación de los empleos y reza: "Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de: "...2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:

a). Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:

b). Los empleos cuyo **ejercicio implica especial confianza**, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren **adscritos a sus respectivos despachos** así:"

Lo anterior debe confrontarse con el respeto a los derechos fundamentales constitucionales, al tenor de lo dicho por la corte constitucional en la sentencia C540 de 1998, cuando señala:

*"De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de **libre nombramiento y remoción**, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, 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**. A diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. **Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.** (negrillas fuera de texto)*

La Corte estima que, en el presente caso, el criterio que debe utilizarse para estudiar el trato diferencial que se asigna a los empleados públicos de carrera de los de libre nombramiento y remoción no es, como lo pide el demandante, el de 'igualdad entre iguales'; sino la igualdad real y objetiva basada en las características disímiles de los sujetos en cuestión".

Valga la pena aclarar que no deben confundirse los empleos de libre nombramiento y remoción con los empleos en provisionalidad, pues a diferencia de los empleos de carrera, o los provisionales, en los de libre nombramiento y remoción, el nominador tiene discrecionalidad en lo que respecta a la facultad de remoción y no tiene el deber de motivar la declaratoria de insubsistencia del funcionario nominado, sin

embargo es responsable por el acto administrativo de insubsistencia por desviación de poder, situación que es propia de un proceso administrativo y no de este proceso especial de fuero sindical.

Regresando entonces al artículo 41 de la Ley 909 de 2004 en su parágrafo 2º enfatiza en que: es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. (...) La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción **es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado**. Lo anterior quiere decir que no se podría predicar el derecho a la igualdad con los empleados de carrera o aun los provisionales a los cuales a la terminación de su vínculo legal y reglamentario se debe expedir un acto motivado, tratamiento diferente a personas que de acuerdo con las condiciones hacen razonable la distinción.

De otro lado, frente al análisis del caso, se encuentra la protección del artículo 39 de la C.P. que **“reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”**, entre otras no poder ser despedido sin autorización del juez, esto se traduce en que aunque la remoción en empleos de libre nombramiento implica que la administración en cualquier tiempo, por la estabilidad precaria, puede declarar la insubsistencia a través de acto administrativo que no requiere motivación alguna, la Corte Constitucional ha advertido que **siempre que se acrediten condiciones específicas para la protección de la estabilidad laboral reforzada**, priman tales garantías sobre la discrecionalidad que le ha sido reconocida a los empleadores.

Así mismo las sentencias C-381 de 2000, la T-606 de 2017 y la T-338 de 2019, señalan que la protección foral **“es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores”**. Lo que implica que el juez debe proteger a las organizaciones sindicales, para que pueda verificar si la decisión del empleador busca debilitar la unión colectiva o discriminar

a quienes son sindicalizados.

De acuerdo a lo anterior, considera la sala que la causal a) de la ley 909 de 2004, que implica la potestad de la entidad en empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, por tener asignadas funciones de asesoría institucional asistenciales o de apoyo, que estén al servicio de la Universidad es causa suficiente para levantar la protección de fuero sindical, pues no se trata de un empleado de carrera o en provisionalidad, donde si se debe realizar un acto administrativo que tiene que ser motivado.

Se debe distinguir, como arriba se señaló, que no es de la competencia del juez laboral, previa a declararse una insubsistencia de un empleado de esta naturaleza la legalidad o no del acto administrativo posterior, ni las motivaciones del nominador por desviación de poder o buscar una finalidad diferente al mejoramiento del servicio con base en los principios constitucionales y administrativos, como lo advierte la corte constitucional en la sentencia C 540 de 1998, arriba reseñada. Ese problema jurídico es propio de la jurisdicción contenciosa administrativa a través del ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho y no de este proceso especial de fuero sindical, pues de la revisión de lo acaecido en el presente proceso no se advierte circunstancias y condiciones específicas que afecten la estabilidad laboral reforzada de una persona que tiene una estabilidad precaria, ni que la Universidad Nacional de Colombia, Sede La Paz, busca debilitar la unión colectiva o discriminar a quienes son sindicalizados al sindicato.

De no entenderse de esta manera, 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 el nominador pueda vincular personas de su entera confianza para lo asesoren en su plan administrativo.

Ante ese panorama, se confirma la sentencia acusada y al no prosperar los recursos de apelación se condena a la parte demandada y a SINTRAUNAL a pagar las costas de esta instancia conforme lo dispone el numeral 3° del artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable al trámite laboral en virtud del Artículo 145 del código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, el 22 de noviembre de 2023.

SEGUNDO: CONDÉNESE en costas por esta instancia al demandado y a SINTRAUNAL. Fijese por concepto de agencias en derecho la suma equivalente a 1 SMLMV, por cada uno, liquidense concentradamente en el juzgado de origen.

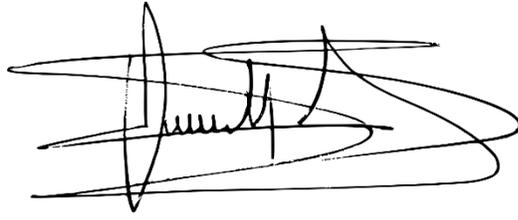
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and horizontal strokes, positioned above the name.

ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado

A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical line on the left and a horizontal line extending to the right, with a small loop at the end.

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado