

Señores,
Corte Suprema de Justicia
E.S.D.

(Reparto)

102510

Reparto Luz
Armila
Als 271 Nautica
Sept 14
DESPACHO
2019ENE16 3:34PM Rbdo

Referencia: Asunto: Acción de Tutela Corte Suprema Justicia
Demandante: **UNION SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM – UNIGEEP**
Demandado: Sala de Casación Laboral Corte Suprema de Justicia
Secretaría Sala Penal

1. POSTULACIÓN

LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE, actuando en virtud del poder especial que acompaño a este escrito, en calidad de apoderada de la Organización Sindical **UNIÓN SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM-UNIGEEP** y en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política y de conformidad con los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1983 de 2017, respetuosamente interpongo ante su despacho la presente Acción de Tutela en contra la sentencia **SL9390-2017** de veintiocho (28) de junio de dos mil diecisiete (2017) de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, teniendo la presente acción fundamento en los siguientes:

2. LOS HECHOS

- 2.1 **LA UNIÓN SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM-UNIGEEP**, es un sindicato de industria con registro sindical 006 del día 23 de agosto de 2010, conformado por trabajadores y empleados adscritos a las empresas; **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A., EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P. EPM. Y EDATEL S.A.**
- 2.2 Mediante documento fechado del 11 de marzo de 2013, el sindicato **UNION SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM – UNIGEEP**, presentó en igual fecha a la empresa **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, un pliego de peticiones con dieciocho (18) artículos, dando así origen a un conflicto económico colectivo de trabajo.
- 2.3 Entre los dieciocho (18) puntos consignados en el pliego de peticiones, el punto 14° de dicho pliego era del siguiente tenor:
 - a. **LA EMPRESA otorgará permiso sindical remunerado de carácter permanente a tres (3) miembros de la Junta Directiva de EL SINDICATO para la realización de trabajos relacionados con la atención y funcionamiento de la Organización Sindical. Dichos permisos serán concedidos por LA EMPRESA, una vez entre en vigencia la**

Convención Colectiva de Trabajo, y en la forma como lo apruebe la Junta Directiva de EL SINDICATO.” (subrayas para resaltar)

- b. A la Junta Directiva por tres (3) días al mes para reuniones ordinarias de la misma.”
 - c. A la Junta Directiva por dos (2) días al mes para reuniones extraordinarias o urgentes de la misma.” -
 - d. LA EMPRESA otorgará permisos sindicales remunerados a tres (3) miembros de la Junta Directiva de EL SINDICATO para la asistencia a eventos sindicales, académicos y culturales, hasta por cinco días, por dos veces al año.”
 - e. Permiso para las negociaciones colectivas. LA EMPRESA concederá permisos sindicales remunerados a la Comisión Negociadora elegida por la Asamblea de EL SINDICATO, por el tiempo que duren las negociaciones.”
 - f. A los afiliados para asistir a dos asambleas generales de EL SINDICATO por año.”
 - g. Para la asistencia a eventos sindicales, académicos y culturales, LA EMPRESA otorgará permisos sindicales remunerados a tres (3) miembros de EL SINDICATO, hasta por cinco días, por dos veces al año.
- 2.4 Es de notar, que al sindicato **UNIGEEP**, hasta el momento en que presenta el pliego de peticiones referido, los permisos sindicales otorgados a sus dirigentes sindicales para el ejercicio de la actividad sindical, eran regulados y otorgados con base en la Resolución 00482763 del 05 de octubre del 2011 expedida por el presidente de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, en su momento, resolución que otorgó a los miembros de la Junta Directiva de **UNIGEEP** al servicio de dicha empresa, veintisiete (27) horas de permisos sindical semanales.
- 2.5 Agotada la etapa de arreglo directo dentro del señalado conflicto, no hubo acuerdo entre las partes, por lo que la organización sindical se acogió a lo dispuesto por el Art 444 del C.S. de T., es decir, decidió someter el diferendo laboral a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, obligatorio por tratarse de una organización minoritaria dentro de la mencionada empresa.
- 2.6 El Ministerio del Trabajo, ordenó la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento obligatorio, mediante Resolución 03783 del 22 de septiembre de 2015 para que estudiara y decidiera el conflicto colectivo de trabajo existente entre el sindicato **UNION SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM – UNIGEEP y UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** originado con la presentación del pliego referido en estos hechos.
- 2.7 El 31 de octubre de 2016 el Tribunal de Arbitramento ordenado por el Ministerio del Trabajo profirió el respectivo laudo arbitral.

2.8 El Tribunal de Arbitramento que dirimió el mencionado conflicto, al despachar el punto 14° del pliego de peticiones, reguló en los literales a), b), c), d), e) y f), del artículo cuarto (4°) del laudo, las distintas situaciones propias de los permisos sindicales y resolvió:

“ARTÍCULO 4. PERMISOS SINDICALES. LA EMPRESA reconocerá a favor de la directiva sindical de UNIGEEP, permiso remunerado para atender labores sindicales así:

- a. Permiso sindical remunerado por cuarenta y cinco (45) horas semanales totales, no acumulable, las cuales serán utilizadas hasta por tres (3) miembros de la Junta Directiva, **para la realización de trabajos relacionados con la atención y funcionamiento de la Organización Sindical.** Dichos permisos serán concedidos por UNE TELECOMUNICACIONES, una vez entre en vigencia el laudo arbitral. (subrayas para resaltar)
- b. Permiso remunerado por media (1/2) jornada de trabajo, por dos (2) veces al mes a los miembros a que pertenezcan a la Junta directiva de UNIGEEP, para reuniones de la Junta Directiva del sindicato.
- c. Permisos sindicales remunerados para tres (3) de sus miembros de la Junta Directiva de UNIGEEP para la asistencia a cursos y congresos sindicales, hasta por tres (3) días semestrales.
- d. Permiso sindical remunerado por el día de la reunión de la mesa de negociación durante la etapa de arreglo directo y su respectiva prórroga, a tres (3) de los miembros de la Junta Directiva que hagan parte de la Comisión Negociadora del pliego de peticiones.

LA EMPRESA concederá a los afiliados al sindicato UNIGEEP los siguientes permisos sindicales remunerados.

- e. A los delegados, para asistir a dos (2) Asambleas Generales De Delegados del sindicato por año, sean estas ordinarias o extraordinarias.
- f. Permisos sindicales remunerados para tres (3) de los miembros del sindicato UNIGEEP para la asistencia a cursos y congresos sindicales, hasta por tres (3) días semestrales.

PARÁGRAFO: Los anteriores permisos deberán ser solicitados por la organización sindical con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles con el fin de no perjudicar la continuidad del servicio.”

2.9 Al laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento que dirimió el conflicto, **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** interpuso dentro del término legal establecido en el Art 141 del C.P. del T. el respectivo recurso de anulación contra algunas de las decisiones

allí contenidas, entre ellas lo decidido en el artículo 4° del laudo, relativo a los permisos sindicales.

2.10 Desatado el recurso mediante la sentencia **SL9390-2017** de veintiocho (28) de junio de dos mil diecisiete (2017) M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia anuló el literal a. del artículo cuarto (4°) del laudo proferido el cual regulaba los permisos sindicales para la realización de trabajos relacionados con la atención y funcionamiento de la organización sindical.

2.11 La sentencia **SL9390-2017** de veintiocho (28) de junio de dos mil diecisiete (2017) M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, fue objeto de solicitud de aclaración y adición por parte de **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** y luego de corrección por parte de **UNIGEEP**, quedando así ejecutoriada el día 21 de marzo de 2018.

2.12 El permiso para el ejercicio de las actividades propias de la gestión sindical, no pudo ser entonces, ni acordado por la vía de la negociación colectiva (etapa de arreglo directo) ni por la vía del arbitramento, pues en este último caso el laudo arbitral en lo pertinente termino anulado por la Corte. Los demás permisos sindicales para las actividades que se relacionan en los literales b), c), d), e) y f), quedaron reguladas en el Art. cuarto (Art. 4°) del Laudo Arbitral proferido.

2.13 Con la anterior decisión la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dejó sin fuente formal lo que respecta a los permisos sindicales relacionados con la atención y funcionamiento de la organización sindical, lo anterior considerando que si bien la fuente jurídica de los permisos sindicales se encuentra en el artículo 39 de la Carta Política del País, el instrumento para hacer efectivo ese derecho es la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral.

2.14 **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** concedió permisos sindicales para actividades y gestiones judiciales a los DOS (2) dirigentes sindicales, presidente y secretaria de la organización sindical hasta el 21 de marzo de 2018 y a partir de esta fecha ha venido negando sistemáticamente los permisos sindicales necesarios para que los dos mencionados dirigentes sindicales del sindicato accionante **UNIGEEP**, desarrollen sus actividades relacionados con la atención y funcionamiento de la organización sindical, teniendo como fundamento para ello la sentencia referida en hechos anteriores mediante la cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia anula el literal a del artículo 4 del laudo arbitral.

2.15 Como consecuencia de lo anterior la atención y el funcionamiento del sindicato **UNIGEEP**, así como sus actividades sindicales, se hallan prácticamente paralizadas debido a que sus dirigentes han quedado sin la capacidad de movimiento para cumplirlas, puesto que los permisos sindicales son el instrumento esencial, eficaz y acorde para llevarlas a cabo.

- 2.16 Con fundamento en la sentencia judicial atacada, se ha impedido que los dirigentes de la Organización sindical **UNIGEEP** ejerzan cabalmente su actividad sindical y se abstengan de defender y promover el cumplimiento de los derechos laborales individuales y colectivos, debilitando así dicha organización y haciendo que pierda su horizonte frente a sus objetivos de defender los derechos de los trabajadores y el patrimonio público.
- 2.17 Como consecuencia del panorama que se ha presentado en los hechos precedentes la Organización sindical interpuso acción de tutela contra UNE EPM Telecomunicaciones S.A, invocando la protección de los derechos fundamentales a la asociación y libertad sindical, fundamentando para ello la arbitraria negativa frente a todos los permisos solicitados por parte del Sindicato. El 05 de octubre de 2018 el Juzgado Treinta Y dos Penal Municipal con Función de Garantías de Medellín negó dicha acción por considerarla improcedente.
- 2.18 Dentro del término de ley la Organización Sindical impugnó la decisión y el 20 de noviembre de 2018 a través de la sentencia 0124 confirmo la decisión de instancia.
- 2.19 Como puede verse la Organización sindical ha agotado todos los medios jurídicos posibles para que sean amparados sus derechos a fin de que la Organización pueda continuar funcionando. Encontrando finalmente según las disertaciones hechas, que la causa de la problemática que hoy los aqueja deviene de la decisión judicial mediante la cual se anuló la fuente de derecho con la que se materializaba el derecho a los permisos sindicales.

3. EL DERECHO

3.1 Las normas jurídicas que la sentencia atacada ha vulnerado son las siguientes:

- ✓ Artículos 9, 53 y 93 de la Constitución Política.
- ✓ Artículo 39 de la Constitución Política: “Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.”
- ✓ Convenios 87, 98 y 151 de la OIT.
- ✓ El Protocolo de San Salvador (aprobado mediante Ley 319 de 1996).
- ✓ El Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales (aprobado mediante Ley 64 de 1968).
- ✓ Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 353 y S. S.

3.2 Jurisprudencia

- **Legitimación del Sindicato para interponer acción de tutela a favor de sus afiliados**
Sentencia T063/14.

“Cuando de derechos sindicales se trata, la persona jurídica está legitimada para ejercer la acción de tutela con el fin de proteger sus derechos o los de sus afiliados. En ese sentido es pertinente aclarar que la legitimidad dependerá de si se pretenden salvaguardar los intereses

puramente colectivos o aquellos del trabajador visto desde su individualidad. Los primeros están ligados al sindicato en cuanto tal, independientemente de la repercusión que tengan en el beneficio individual de los trabajadores como miembros de la organización; los segundos hacen parte de la esfera individual del trabajador sin que involucre al sindicato o sus intereses.”

- **El derecho de asociación sindical y los permisos sindicales como garantía para su ejercicio y efectividad.**

Sentencia T063/14.

Uno de los cambios significativos traídos con la promulgación de la Constitución Política de 1991 fue el del reconocimiento de la asociación sindical como un derecho fundamental. El Constituyente, en el marco de un Estado Social de Derecho democrático y participativo, resaltó la importancia de las organizaciones de los trabajadores y las garantías a través de las cuales debían protegerse. De manera general, el artículo 38 de la Carta reconoce el derecho de libre asociación en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.

A su vez, el artículo 39 superior hace referencia al derecho de asociación sindical y permite que tanto trabajadores como empleadores constituyan, de manera libre y sin intromisión del Estado, organizaciones o sindicatos con la potestad de fijar su propia estructura y funcionamiento interno, siempre y cuando no contraríen el orden legal y los principios democráticos consagrados en la Constitución. De esta forma dispone:

“ARTÍCULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”.

La Corte Constitucional, en reiterada jurisprudencia, se ha pronunciado sobre el derecho de asociación sindical y los permisos sindicales como garantía para su ejecución. Este derecho fundamental ha sido definido como “la facultad con la que cuentan tanto trabajadores como empleadores para conformar sindicatos o asociaciones de manera libre y voluntaria, es decir, sin intervención del Estado, teniendo por finalidad la efectiva realización de valores fundamentales de la sociedad, tales como el trabajo, la justicia social, la paz, la libertad y la

convivencia”¹. Adicionalmente, ha señalado la Corte que el derecho de asociación consiste “en la libre voluntad que tienen todos los trabajadores para constituir organizaciones permanentes que los identifiquen y los una en una sola causa, para la defensa de los intereses comunes que demande la respectiva profesión u oficio a la cual se dediquen, sin autorización previa, y ajena a toda intromisión del Estado o intervención de sus empleadores”².

La eficacia del referido derecho no se limita al simple reconocimiento, por parte del Estado, de la existencia de la organización sindical. Para el pleno y efectivo funcionamiento de esta última no basta con la inscripción el acta de constitución del sindicato, sino que surge la necesidad de dotar al ente sindical y específicamente a sus directivas de las garantías que hagan viable su gestión.

Dentro de lo que el artículo 39 de la Constitución Política denomina “garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales”, se encuentran los llamados permisos sindicales, considerados por esta corporación como uno de los instrumentos que permite la ejecución y el desarrollo del derecho de asociación sindical³.

Lo anterior está ligado a la obligación del empleador de permitir a sus trabajadores sindicalizados, en especial a aquellos que hacen parte de las directivas de la organización o fungen como representantes, desarrollar sus labores otorgando los permisos solicitados con el fin de hacer posible el verdadero ejercicio de la actividad sindical, siempre y cuando los mismos sean concedidos dentro de los límites razonables, sean proporcionales y consulten a un criterio de necesidad; es decir, que solo puedan ser solicitados cuando se requieran con ocasión de las actividades sindicales que ameriten el reconocimiento, a los representantes de la organización sindical, del tiempo necesario para que adelanten las gestiones tendientes al funcionamiento del sindicato ⁴”

➤ **Sentencia T-464/10**

“Los permisos sindicales remunerados como una de las facetas positivas del derecho de asociación sindical. Reiteración de jurisprudencia constitucional.

Como una manifestación del carácter incluyente de la Constitución Política, el artículo 38 garantiza el derecho de asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Este derecho de naturaleza fundamental, ha sido entendido por

1 Sentencia T-464 de 2010

2 Sentencia T-261 de 2012

3 Sentencia T-322 de 1998

4 Sentencias T-502 de 1998, T-988A de 2005, T-740 de 2009, C-930 de 2009, T-464 de 2010 y T-435 de 2011, entre otras

la doctrina según lo indicó esta Corporación en sentencia C-865 de 2004, como “la libertad o facultad autónoma de las personas para unir sus esfuerzos y/o recursos, en aras de impulsar conjuntamente la realización de propósitos o finalidades comunes, mediante la adopción para el efecto de distintas formas asociativas, tales como, las asociaciones, corporaciones, sociedades, cooperativas, etc.”

Del mismo modo, este Tribunal precisó en la referida decisión que el núcleo esencial del citado derecho exige que su ejercicio se garantice en los distintos espacios o actividades de la sociedad, sin más limitaciones que aquellas derivadas de la Constitución Política, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la ley, “con el propósito de salvaguardar la primacía del interés general, la licitud de las actividades en común y los derechos y libertades de los demás.”

Teniendo en cuenta el asunto que ocupa la atención de la Sala en esta oportunidad, únicamente hará referencia al derecho de asociación sindical que, en los términos del artículo 39 Superior, es una facultad con la que cuentan tanto trabajadores como empleadores para conformar sindicatos o asociaciones de manera libre y voluntaria, es decir, sin intervención del Estado, teniendo por finalidad la efectiva realización de valores fundamentales de la sociedad, tales como el trabajo, la justicia social, la paz, la libertad y la convivencia 5.

Del mismo modo, tiene dicho este cuerpo colegiado que el ámbito de protección de esta garantía constitucional no se circunscribe al simple reconocimiento por parte del Estado de todas aquellas organizaciones de trabajadores o empleadores que han decidido agruparse para actuar en defensa de sus intereses 6, el cual se concreta en el deber de inscripción que está en cabeza de todos los sindicatos en el registro sindical ante el Ministerio de la Protección Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación (C.S.T. Art. 365). Cabe precisar, que dicho reconocimiento no debe confundirse con la personería jurídica de la organización sindical, en tanto este atributo es adquirido por la persona jurídica por el sólo hecho de su fundación y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva (C.S.T. Art. 364).

En ese orden de ideas, no es suficiente el citado reconocimiento para garantizar la efectividad del derecho de asociación sindical, sino que se hace necesario proveer a los sindicatos de otra serie de mecanismos que permitan el adecuado cumplimiento de la actividad sindical, dentro de los cuales tienen cabida los permisos sindicales “necesarios para que, en especial, los directivos sindicales puedan ausentarse del lugar de trabajo en horas laborales, a efectos de poder cumplir

5 Mediante sentencia T-675 de 2009, la Corte resaltó como características del derecho de asociación sindical, las siguientes: “(i) carácter voluntario, puesto que su ejercicio se fundamenta en la autodeterminación de la persona para asociarse o vincularse con otros individuos dentro de una organización colectiva, con el fin de proteger sus derechos e intereses como trabajadores, pudiendo libremente tanto afiliarse como retirarse de la misma; (ii) carácter relacional, porque de una parte constituye un derecho subjetivo de carácter individual, y de otra parte, su ejercicio depende de que existan otras personas que estén dispuestas a ejercer el mismo derecho para que a través de un acuerdo de voluntades, se forme una persona colectiva de carácter jurídico; (iii) carácter instrumental, en la medida en que existe un vínculo jurídico necesario para alcanzar los fines propuestos por la organización.”

6 T- 322 de 1998

con actividades propias de su función sindical, e indispensables para el adecuado funcionamiento y desarrollo del ente sindical 7.” Al respecto, esta Corporación ha considerado:

“La protección a la función que realizan los representantes sindicales, y que en gran medida tienen la obligación de velar por el desarrollo y efectivo cumplimiento de los fines y derechos de la organización y miembros que representan, no se agota con la existencia del fuero sindical o la posibilidad de negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo, puesto que se requiere de la existencia de otras garantías que les permitan el adecuado cumplimiento de la actividad sindical para la que han sido designados.

(...)

El reconocimiento de estos permisos y su desarrollo, se ha dado en virtud de las negociaciones entre las organizaciones sindicales y el empleador que en las respectivas convenciones colectivas de trabajo, estipulan la concesión de permisos sindicales de carácter temporal o permanente, descontables, compensables o remunerados, según sea el caso. Su finalidad, principalmente, es permitir el normal funcionamiento de la organización sindical. Sin embargo, pueden ser reconocidos para otros efectos como la asistencia a cursos de formación, seminarios, congresos, conferencias sindicales, etc.”

No sobra reiterar como de antaño lo ha venido sosteniendo la jurisprudencia constitucional, que la acción de tutela puede ser la vía procesal idónea para proteger el ejercicio del derecho de asociación sindical, siempre y cuando esté demostrado “que un empleador, a efectos de debilitar la organización sindical existente al interior de su empresa o a la que puedan estar afiliados sus trabajadores, no reconoce o concede los permisos sindicales que éstos requieran para el adecuado y normal funcionamiento del sindicato. Es decir, aquellos permisos que requieran los representantes del sindicato a efectos de cumplir normalmente su gestión, y sin los cuales se impide el normal funcionamiento de la asociación sindical que representan, (...) siempre y cuando con la concesión de estos permisos, no se altere de forma grave las actividades que desarrolla el empleador.”⁸ Así lo indicó este órgano colegiado ⁹:

“La acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos fundamentales, entre ellos el de asociación sindical, puede emplearse para obtener por parte del juez constitucional, una orden tendiente a que cesen conductas que impidan u obstaculicen su ejercicio, y una forma de impedir o restringir este

7 *Ibidem*

8 T-322 de 1998.

9 T-740 de 2009

derecho, es negando o limitando los permisos sindicales al punto de anular la representación sindical.”

Tutela contra providencias judiciales.

➤ **Sentencia C-590 de 2005**

Señaló que el desarrollo jurisprudencial ha conducido a diferenciar dos tipos de presupuestos para que proceda la acción de tutela contra providencias judiciales, a saber: los requisitos generales de procedencia y los requisitos específicos de procedibilidad.

Los requisitos generales de procedencia excepcional de la acción de tutela contra providencias judiciales son los siguientes: (i) que la cuestión que se discuta tenga relevancia constitucional, esto es, que el caso involucre la posible vulneración de los derechos fundamentales de las partes; (ii) que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad que caracteriza a la tutela, es decir, que se hayan agotado todos los medios de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio irremediable; (iii) que se cumpla el requisito de inmediatez, o sea, que la tutela se interponga en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; (iv) cuando se trate de una irregularidad procesal, ésta debe tener un efecto decisivo en la sentencia que se impugna; (v) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración, como los derechos vulnerados; y (vi) que no se trate de sentencias de tutela.

➤ **Sentencia SU 659/2015.**

Cuando se trata de acciones de tutela contra providencias judiciales, con el fin de preservar la seguridad jurídica y respetar la independencia de los funcionarios que administran justicia, además de establecer la procedibilidad de la acción de tutela conforme a los presupuestos antes indicados, es necesario examinar si la decisión judicial cuestionada está afectada por alguna de las causales específicas de procedencia:

- a- Defecto orgánico por carencia absoluta de competencia del funcionario judicial que dicta la providencia judicial;
- b- Defecto sustantivo, se presenta cuando se: (i) se aplican disposiciones legales que han sido declaradas inexecutable por sentencias de control de constitucionalidad, (ii) se contraría la ratio decidendi de sentencias de control de constitucionalidad, especialmente la interpretación de un precepto que la Corte ha señalado es la que debe acogerse a la luz del texto superior, (iii) se desconoce la parte resolutoria de una sentencia de exequibilidad condicionada, o (iv) se desconoce el alcance de los derechos fundamentales fijado por la Corte Constitucional a través de la ratio decidendi de sus sentencias de control de constitucionalidad.

- c- Defecto procedimental, cuando el funcionario judicial en el trámite de la actuación judicial desconoce la ritualidad previamente establecida para el efecto;
- d- Defecto fáctico, que se presenta cuando el funcionario judicial carece del apoyo probatorio necesario "para aplicar el supuesto legal en el que se sustenta la decisión. Supone fallas sustanciales en la decisión atribuibles a deficiencias probatorias del proceso;
- e- Error inducido, que se configura cuando la decisión judicial adoptada resulta equivocada y causa un daño iusfundamental como consecuencia del engaño u ocultamiento al funcionario judicial de elementos esenciales para adoptar la decisión, o por fallas estructurales de la Administración de Justicia por ausencia de colaboración entre las ramas del poder público. Anteriormente denominado vía de hecho por consecuencia[22];
- f- Decisión sin motivación, es decir, cuando las determinaciones adoptadas en la parte resolutive de la providencia y mediante las cuales se resuelve de fondo el asunto no encuentran en la parte motiva el fundamento o ratio decidendi, que permita a los destinatarios de las mismas ejercer un control sobre la razón de dichas decisiones y eventualmente controvertirlas;
- g- Desconocimiento del precedente constitucional, que se configura por ejemplo cuando la Corte Constitucional ha establecido el alcance de un derecho fundamental, y éste es ignorado por el juez al dictar una decisión judicial en contra de ese contenido y alcance fijado en el precedente; y
- h- Violación directa de la Constitución, defecto que se produce cuando el juez da alcance a una disposición normativa de forma abiertamente contraria a la Constitución, o cuando no se aplica la excepción de inconstitucionalidad debiendo hacerlo y así lo ha solicitado alguna de las partes en el proceso.

➤ **Principio de subsidiariedad de la acción**

Sentencia T-630 de 2015

“En esta oportunidad, la Corte reitera su jurisprudencia, en el sentido de que se cumple con el requisito de subsidiariedad en casos de tutela contra providencia judicial cuando: (i) se han agotado todos los mecanismos judiciales en la jurisdicción ordinaria, (ii) en los casos en que no

se agotaron, el afectado ejecutó todas las acciones existentes para hacerlo y (iii) se busque evitar la amenaza o configuración de un perjuicio irremediable.”

4. DERECHOS VULNERADOS O AMENAZADOS

4.1 **Derecho a la asociación y a la libertad sindical.** Ambos son derechos fundamentales contenidos en los artículos 38 y 39 de la Constitución Nacional, pero además tienen sus raíces en la OIT, estos derechos posibilitan la defensa de los derechos de los trabajadores lo cual resulta esencial para la sana gobernabilidad del mercado laboral.

En relación a la defensa de estos derechos con status de fundamentales hay pronunciamientos diversos de la honorable Corte Constitucional en relación a su importancia y defensa. De forma enunciativa relacionaré solo algunas sentencias a este respecto.

- T322/1998
- C1491/2000
- T740/2009
- T675/2009
- T261/2012
- T063/2014
- C180/2016
- T069/2015
- T402/2017
- C-077/2017

5. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

5.1 Examen de requisitos generales.

5.1.1 **Que el asunto tenga relevancia constitucional.** En efecto el asunto que aquí se plantea tiene relevancia constitucional en tanto lo que está en juego son los derechos a la asociación y a la libertad sindical, siendo estos derechos reconocidos como derechos fundamentales en la Carta Política de 1991 y diversos instrumentos internacionales, estando estos derechos a la fecha violentados de forma grave y clara como consecuencia de la providencia judicial que con esta acción se ataca.

5.1.2 **Que se cumpla con el presupuesto de subsidiariedad:** Dicho presupuesto se ha cumplido a cabalidad ya que como lo demuestra la prueba documental que acompaña la acción, la Organización sindical agotó en debida forma y oportunamente todos los mecanismos de defensa judicial que tenía.

5.1.3 **Que se cumpla el requisito de inmediatez:** Dicho requisito también se ha cumplido toda vez que la acción que aquí se interpone se hizo dentro de un tiempo razonable, a partir del momento que se dio la vulneración del derecho siendo la fecha hito el 21 de marzo de 2018, sin embargo es importante considerar que la Organización solo advirtió la gravedad del fallo

aquí atacado hasta que los permisos comenzaron a ser negados sistemáticamente y la Empresa empleadora sustentó su negativa precisamente en el fallo de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

5.1.4 Que se identifique tanto los hechos que generaron la vulneración, como los derechos vulnerados: Requisito que se cumple y que queda evidenciado de forma suficiente con los numerales 2 y 4 de esta acción.

5.1.5 Que no se trate de sentencias de tutela. La sentencia que se ataca no es una sentencia de tutela.

5.2 Examen de requisitos específicos

5.2.1 La Decisión carece de motivación: la decisión adoptada por la Sala de Casación Laboral en cuanto a anular el literal a del artículo 4 del laudo arbitral no tiene en la parte motiva el fundamento jurídico o ratio decidendi, ya que solo argumenta que el permiso luce injustificado y desproporcionado pero no explica a la luz de que fuente de derecho llega a esta precipitada conclusión, de hecho antes de llegar a la conclusión da la razón a varios razonamientos del tribunal de arbitramento y llega de forma sorpresiva a la decisión de anular la norma arbitral.

5.2.2 Violación directa de la Constitución: lo anterior ya que la decisión de anular esta norma arbitral no permite que se materialicen derechos que han sido protegidos y reconocidos por la jurisprudencia de forma pacífica, siendo estos el derecho a la asociación y a la libertad sindical.

6. LAS PRUEBAS

6.1 Documentales

6.1.1 Copia del Registro sindical de la UNION SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM.

6.1.2 Copia del pliego de peticiones presentado a la accionada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. por UNIGEEP el 11 de marzo de 2013.

6.1.3 Copia de la Resolución 00482763 del 05 de octubre del 2011, suscrita por HORACIO VELEZ DE BEDOUT, presidente de la accionada en su momento.

6.1.4 Copia de la Resolución 03783 del 22 de septiembre de 2015 del Ministerio del Trabajo por medio de la cual se convocó un Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto colectivo económico entre UNE TELCO y UNIGEEP.

6.1.5 Copia del laudo arbitral proferido por el Tribunal de arbitramento que resolvió el conflicto colectivo económico de trabajo entre UNE TELCO y UNIGEEP.

6.1.6 Copia de la sentencia la sentencia SL9390-2017 de veintiocho (28) de junio de dos mil diecisiete (2017) M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

6.1.7 Copia del Auto AL-566- 2018 de la Sala Laboral Corte Suprema de Justicia, de 14 de febrero de 2018 que aclara sentencia SL9390-2017 de veintiocho (28) de junio de dos mil diecisiete (2017) M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

6.1.8 Copia del Auto AL-1052- 2018 de la Sala Laboral Corte Suprema de Justicia de 14 de marzo de 2018, que aclara sentencia SL9390-2017 de veintiocho (28) de junio de dos mil diecisiete (2017) M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

6.1.9 Copias de emails enviados por UNIGEEP a RELACIONES LABORALES de la empresa accionada con sus respectivas respuestas negativa, los que relacionado en orden de fecha:

- ✚ Correo enviado el 23 de mayo de 2018 con su respuesta del 28 de mayo de 2018.
- ✚ Correo enviado el 29 de mayo de 2018 con su respuesta del 30 de mayo de 2018.
- ✚ Correo enviado el 5 de junio de 2018 con su respuesta del 7 de junio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 6 de junio de 2018 con su respuesta del 13 de junio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 13 de junio de 2018 con su respuesta del 14 de junio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 13 de junio de 2018 con su respuesta del 19 de junio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 20 de junio de 2018 con su respuesta del 21 de junio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 25 de junio de 2018 con su respuesta del 25 de junio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 27 de junio de 2018 con su respuesta del 28 de junio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 4 de julio de 2018 con su respuesta del 5 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 4 de julio de 2018 con su respuesta del 9 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 11 de julio de 2018 con su respuesta del 12 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 11 de julio de 2018 con respuesta del 16 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 18 de julio de 2018 con su respuesta del 19 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 18 de julio de 2018 con su respuesta del 23 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 25 de julio de 2018 con respuesta del 26 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 25 de julio de 2018 con su respuesta del 31 de julio de 2018.
- ✚ Correo enviado el 1º de agosto de 2018 con su respuesta del 2 de agosto de 2018
- ✚ Correo enviado el 1º de agosto de 2018 con su respuesta del 6 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 8 de agosto de 2018 con su respuesta del 9 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 8 de agosto de 2018 con su respuesta del 13 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 15 de agosto de 2018 con su respuesta del 16 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 15 de agosto de 2018 con su respuesta del 21 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 22 de agosto de 2018 con su respuesta del 24 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 22 de agosto de 2018 con respuesta del 27 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 29 de agosto de 2018 con su respuesta del 30 de agosto de 2018.
- ✚ Correo enviado el 27 de agosto de 2018 con su respuesta del 3 de septiembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 5 de septiembre de 2018 con su respuesta del 6 de septiembre de 2018.

- ✚ Correo enviado el 5 de septiembre de 2018 con su respuesta del 11 de septiembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 12 de septiembre de 2018 con su respuesta del 13 de septiembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 17 de octubre de 2018 con su respuesta del 18 de octubre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 22 de octubre de 2018 con su respuesta del 24 de octubre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 31 de octubre de 2018 con su respuesta del 01 de noviembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 06 de noviembre de 2018 con su respuesta del 07 de noviembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 13 de noviembre de 2018 con su respuesta del 14 de noviembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 14 de noviembre de 2018 con su respuesta del 15 de noviembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 19 de noviembre de 2018 con su respuesta del 20 de noviembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 21 de noviembre de 2018 con su respuesta del 23 de noviembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 28 de noviembre de 2018 con su respuesta del 29 de noviembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 03 de diciembre de 2018 con su respuesta del 03 de diciembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 05 de diciembre de 2018 con su respuesta del 06 de diciembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 10 de diciembre de 2018 con su respuesta del 10 de diciembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 12 de diciembre de 2018 con su respuesta del 14 de diciembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 17 de diciembre de 2018 con su respuesta del 18 de diciembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 19 de diciembre de 2018 con su respuesta del 24 de diciembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 26 de diciembre de 2018 con su respuesta del 28 de diciembre de 2018.
- ✚ Correo enviado el 31 de diciembre de 2018 con su respuesta del 8 de enero de 2019.

6.1.10 Copia de la representación legal de UNIGEEP

7. LA PRETENSIÓN

- Se proteja el derecho a la asociación y a la libertad sindical y en consecuencia de ello se deje sin efecto la decisión contenida en la sentencia SL 9390 – 2017, en tanto anuló el literal a del artículo 4 del laudo arbitral y a cambio de ello se profiera sentencia de

fondo en la cual se modifique esta decisión de manera tal que se garantice el derecho de la organización a través de sus dirigentes a tener permiso sindical remunerado para la realización de trabajos relacionados con la atención y funcionamiento de la Organización Sindical.

8. LA COMPETENCIA: Son ustedes señores magistrados los competentes para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener la jurisdicción para ello de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1983 de 2017.

9. EL JURAMENTO: Manifiesto señores magistrados, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción de Tutela por los mismos hechos aquí relacionados ni contra la misma autoridad.

10. LAS NOTIFICACIONES

10.1 EL ACCIONANTE:

UNION SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM UNIGEEP:

Carrera 49 N° 49-73, Edificio Seguros Bolívar, oficina 801. Medellín.

10.2 LA ACCIONADA:

Calle 12 N° 7 – 65, Bogotá D.C, Correo electrónico; @cortesuprema.ramajudicial.gov.co.
Teléfono: 5622000

10.3 LA APODERADA:

Dirección: carrera 48 No. 4 sur -200, Piso 4, Oficina 407, Medellín
Correo electrónico: yessenia.henao@gmail.com
Teléfono: 300 354 72 54

Con respeto,


LIZ YESENIA HENAO ARROYAVE
C.C Np. 43.111.566 de Bello (Antioquia)
T.P No. 165.746 del C.S. de la J.



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 2

Radicación N.º 102510

Bogotá, D.C., enero dieciocho (18) de dos mil diecinueve (2019)

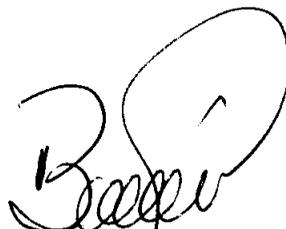
Conforme a las previsiones establecidas en el Decreto 1983 de 2017, modificatorio del Decreto 1069 de 2015 y, en el reglamento interno de esta Corporación, se asume el conocimiento de la acción de tutela incoada, por el apoderado especial de la UNIÓN SINDICAL GRUPO EMPRESARIAL EPM-UNIGEEP, en contra de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales a la defensa técnica, debido proceso e igualdad.

Como de la situación fáctica resulta necesario y, en aras de integrar en debida forma el contradictorio, vincular a todas las autoridades, partes e intervinientes en el proceso laboral con radicación No 76688 (Corte Suprema de Justicia).

Entérese a la autoridad accionada y vinculados en este trámite constitucional del contenido de la tutela y de esta decisión para que ejerzan su derecho de defensa dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación del

presente proveído y alleguen copia de las decisiones cuestionadas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



JOSÉ LUIS BARCELÓ CAMACHO
Magistrado

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA
Secretaria