



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

ACTA DE AUDIENCIA

AUDIENCIA DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS, FIJACIÓN DEL LITIGIO, DEBATE PROBATORIO Y FALLO  
Artículo 114 del CPTSS

<b>Fecha</b>	LUNES, OCHO (8) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIUNO (2021)	<b>Hora</b>	09:30	AM	x	PM	
--------------	--	-------------	-------	----	---	----	--

RADICACIÓN DEL PROCESO																				
0	5	0	0	1	3	1	0	5	0	0	7	2	0	2	0	0	0	3	5	1
Departamento	Municipio	Código Juzgado	Especialidad	Consecutivo Juzgado	Año	Consecutivo														

SUJETOS PROCESALES			
<b>Demandante</b>	JAIME OSPITIA OBREGÓN	<b>Identificación</b>	CC 16.626.560
<b>Vinculado</b>	SINTRAISA	<b>Identificación</b>	NO APLICA
<b>Demandado</b>	INTERCONEXIÓN ELECTRICA DE COLOMBIA ISA	<b>Identificación</b>	NIT 8600166103
<b>Vinculado</b>	INTERCOLOMBIA	<b>Identificación</b>	900.667.590-1

1. ETAPA DE DECISIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS

DECISIÓN		
Excepciones	Sí	No
	x	
<p>Frente a la excepción de <b>HABÉRSELE DADO A LA DEMANDA EL TRÁMITE DE UN PROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE</b>, dispuesta en el artículo 100 del CGP numeral 7, interpuesta también por ISA, considera el despacho que esta <b>HA DE PROSPERAR</b>, sin embargo, no acoge para esta declaración la argumentación que hiciera la demandada, pues a diferencia del sustento por esta propuesta, esta oficina judicial considera que la remoción de un permiso sindical sí puede llegar a constituir una desmejora laboral, por lo que sí daría lugar a que se active la jurisdicción con la acción de fuero sindical por restitución.</p> <p>Sin embargo, se considera, de los fundamentos fácticos de la demanda y sus reformas, y haciendo uso de las facultades interpretativas que tiene el juez del trabajo, que lo pretendido en este proceso rebosa las posibilidades de discusión que se tienen en un proceso especial de fuero sindical. Esto en virtud a que el despacho comprende que la discusión que subyace a la demanda, es en torno a la aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, a efectos de que se declare la unidad empresarial entre ISA e INTERCOLOMBIA, de cara a las responsabilidades de estas entidades con el demandante y con la organización sindical por las convenciones colectivas y los laudos arbitrales que tuviere suscritos, al tiempo que se observa en los hechos, la introducción de cuestionamientos sobre actuaciones que podrían constituir conductas antisindicales, cuestiones estas que, para esta juzgadora, deben discutirse en el ámbito de un proceso ordinario laboral.</p> <p>Por ello, procederá el despacho a declarar probada la excepción, y a ordenar a la parte demandante que proceda con la modificación de la demanda para que a esta se le dé el trámite del proceso declarativo ordinario laboral. En esa lógica, procederá el despacho a sustentar su decisión con los siguientes argumentos: i. el fundamento fáctico del proceso y lo que se pretende, ii. Las facultades interpretativas del juez laboral y la figura de la demanda inteligente y iii. Unidad de empresa y ocurrencia de actos de discriminación antisindical: asuntos que deben definirse en procesos declarativos ordinarios laborales.</p> <p><b>i. El fundamento fáctico del proceso y lo que se pretende</b></p>		

En reforma a la demanda que presentare en el proceso el apoderado de la parte demandante y de la organización sindical, en audiencia pública del pasado 10 de febrero del 2021, arguyó:

“que los estatutos sindicales de SINTRAISA han permitido tener como afiliados al sindicato personas que hacen parte de las filiales o subsidiarias. Sin embargo, el Tribunal Superior de Bogotá mediante providencia fechada el 25 de febrero de 2020 decidió declarar la nulidad de las expresiones “filiales o subsidiarias” contenidas en los estatutos. El tribunal al adoptar la decisión no otorgó efectos retroactivos a su determinación. En ninguno de los apartes de la sentencia mencionada, ni en la motiva ni en la resolutive el tribunal determinó la disolución ni liquidación de la organización sindical. Hasta el día de hoy, ninguna autoridad judicial ni administrativa ha decidido la disolución ni liquidación de la organización sindical. Al momento de producirse el fallo del tribunal la organización sindical tenía 95 afiliados, número que en términos generales mantiene ya que tiene más de 90 afiliados cómo consta en la respectiva certificación”.

Además, señala que la realidad fáctica es que el verdadero empleador del trabajador y de los sindicalizados es ISA, pues considera que INTERCOLOMBIA es un simple intermediario, y básicamente sólo administra la nómina. Pues, aunque la empresa ISA formalmente comunicó al demandante haber producido una sustitución patronal, la realidad es que siempre el empleador ha sido la empresa ISA y cómo se indicó en el hecho anterior INTERCOLOMBIA es un simple intermediario pues INTERCOLOMBIA fue creada con el **único propósito de acabar con la organización sindical** como lo ha advertido la misma organización sindical de manera reiterativa, **lo que se evidencia con las acciones relatadas en esta demanda.** Y además de ello, señala que la empresa ISA ha presionado a los trabajadores para que se dirijan al intermediario para efecto del reconocimiento de beneficios laborales tanto legales como convencionales.

Por último, advierte en la demanda que la organización sindical siempre ha manifestado a la empresa su desacuerdo con la aplicación de la figura de la sustitución patronal, tal como se acredita con las comunicaciones cruzadas entre las partes. Esto pues, argumenta, que a finales del año 2020 representantes de la empresa ISA se reunieron en varias oportunidades con voceros del sindicato SINTRAISA con la finalidad de solucionar extrajudicialmente los problemas existentes entre ambas organizaciones, lo que implica un reconocimiento no solo a la organización sindical sino a la existencia de conflictos jurídicos por las maniobras de esta empresa.

Así, observa este despacho que, en el caso en comento, la discusión suscitada va mucho más allá de una disquisición individual al respecto de la garantía del fuero sindical por la negativa a reconocer unos permisos sindicales remunerados, pues es claro que subyace a este proceso una discusión al respecto de conductas que el sindicato tiene como antisindicales pues, como menciona, son realizadas “con el único propósito de acabar con la organización sindical”, adicional a un cuestionamiento al respecto del rol de INTERCOLOMBIA como “simple intermediario” en la relación laboral entre ISA y el demandante, cuestión aunada a que las pretensiones del proceso están dirigidas hacia ISA, pues el demandante y el sindicato desconocen a INTERCOLOMBIA como empleadora. Por ello, es claro que la discusión más relevante en este proceso versa sobre la unidad de empresa entre INTERCOLOMBIA e ISA, y las responsabilidades que les atañe a las entidades frente al sindicato y a los contratos colectivos que hubiere suscrito.

## ii. Las facultades interpretativas del juez del trabajo y la demanda inteligente

Los artículos 228 y 230 de la Constitución Política consagraron el principio de autonomía e independencia de los jueces para ejercer sus funciones. Sin embargo, es necesario que las autoridades judiciales acudan correctamente a la hermenéutica jurídica para interpretar las disposiciones legales aplicables y sus efectos conforme a la **Constitución, las normas que conforman el bloque de constitucionalidad** y el imperio de la ley.

Sobre el particular, la Corte Constitucional ha advertido, en sede de control concreto de constitucionalidad, que la función de los jueces no puede reducirse a una mera actividad mecánica e irreflexiva de aplicación de normas generales, impersonales y abstractas a los diferentes casos estudiados. Todo lo contrario, su labor necesariamente debe trascender para no desconocer la complejidad y singularidad que caracteriza la realidad social, la cual no puede ni debe ser abarcada por completo dentro del ordenamiento jurídico. (ver sentencia SU 267 de 2019)

También, la jurisprudencia laboral ha sido pacífica en reconocer que ante una demanda que no ofrezca la precisión y claridad debidas, bien sea por la confusa exposición de hechos o sus fundamentos de derecho, es obligación del juez interpretarla para desentrañar el verdadero alcance e intención del demandante, para lo cual debe tener presente tanto el petitum como la causa petendi, ya que ambos forman un todo jurídico.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral estima que la labor interpretativa no puede ser ni mecánica ni ilimitada, y que siempre deberá dirigirse a consolidar su naturaleza y los fines que se buscan con la demanda, “sobre todo en casos donde se presenta de manera oscura e imprecisa, haciendo que surja lo racional y lógico de la pretensión querida por el demandante”. **Por ello, agrega la sentencia, al encargado de administrar justicia se le atribuye como misión ineludible interpretar los actos procesales y extraprocesales que se relacionen en cada litigio que se le asigne por competencia, a efecto de aplicar con acierto las disposiciones legales y constitucionales que regulen la materia. Así mismo, en el transcurso del proceso el juez debe observar con detenimiento las actuaciones que haya desarrollado el actor en el trámite, a efecto de evitar una nulidad o una decisión inhibitoria con grave perjuicio para los litigantes, lo cual trasgrede el deber ser de la administración de justicia (M. P. Martín Emilio Beltrán - Sentencia SL-194882017 (63964), 22/11/17)**

Por ello, estima esta oficina judicial que, si bien la forma procesal usada por el demandante, a través de apoderado judicial, es la del proceso especial de fuero sindical que conlleva un procedimiento judicial de mayor brevedad y con efectos eminentemente individuales, debe echarse mano de la figura de la demanda inteligente para ordenar la adecuación del proceso, en virtud de las facultades interpretativas del juez del trabajo, que permiten a esta oficina judicial advertir el conflicto que subyace en este proceso.

## iii. Unidad de empresa y ocurrencia de actos de discriminación antisindical: asuntos que deben definirse en procesos declarativos ordinarios laborales.

De acuerdo con el artículo 32 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.
2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.
3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las explotaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.
4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

A partir de esta definición, el Consejo de Estado en diferentes sentencias ha señalado que para que exista Unidad de Empresa, y pueda así declararlo la autoridad administrativa o la autoridad judicial, se necesita la conjunción de dos factores: uno subjetivo y otro objetivo. El primero mira al verdadero dueño de los instrumentos de trabajo y elementos de producción y el segundo a la explotación económica como un todo armónico. Y además, ha advertido que la unidad de empresa podrá declararse por autoridad administrativa del trabajo, o judicialmente, con la finalidad de buscar la unificación de responsabilidad económicas o laborales. **(Ver sentencia del Consejo de Estado, sala de lo Contencioso Administrativo, sección segunda subsección A, Consejero ponente: Alfonso Vargas Rincón. Bogotá, 28 de junio de dos mil doce (2012), radicación número: 11001-03-25-000-2005-00233 00(9904-05).)**

En virtud de este concepto y de la facultad que se tendría en un proceso ordinario laboral para discutir la existencia de unidad empresarial, para esta juzgadora resulta relevante poder verificar lo que en la praxis ocurre en el caso, a efectos de poder observar si en efecto se está ante un proceso de sustitución patronal, de intermediación laboral, o de unidad de empresa, y con ello, determinar a qué entidad le correspondería responder por los beneficios laborales que pudieran llegar a reconocerse al demandante.

A su vez, al respecto de la existencia de unas actuaciones que la organización sindical y el trabajador demandante reputan como posibles actos de discriminación antisindical, tiene este despacho que en atención a lo dispuesto por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, quien advierte en su recopilación de decisiones fruto de la aplicación del Convenio 98 de la Organización, específicamente en el párrafo 1086 que la protección dispuesta en el artículo 1 del Convenio que consagra que *"la protección contra la discriminación antisindical deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma, a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera del lugar de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo"*.

Así, este despacho comprende que, como operador judicial, estaría llamada a dar aplicación directa a las normas internacionales del trabajo, por lo que, mal haría en desconocer las afirmaciones realizadas por el apoderado demandante sobre actuaciones *"tendientes a acabar con la organización sindical"*, toda vez que permiten observar una discusión de calado colectivo que no puede zanjarse en el escenario de un proceso de protección al fuero sindical por "posibles" desmejoras en condiciones de trabajo a un solo trabajador, pues ello implicaría una inaplicación del Convenio 98 y de su ley de ratificación 27 de 1976 que contiene, como ha advertido la doctrina, cláusulas self executing o de aplicación directa para los jueces. (Ver: Ostau, F. & Niño, L. (2013). Las cláusulas Self-Executing de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de Derecho Laboral Colectivo (Convenios 87 y 98). Revista Prolegómenos. Derechos y Valores, 16, 32, 123-134)

Por todo lo anterior, está más que acreditado para esta oficina judicial que debe darse el trámite del proceso declarativo ordinario laboral al proceso sub examine, a efectos de conseguir desentrañar el objeto real del litigio, esto, pues pasar por alto estas cuestiones antes argüidas constituiría inclusive un atentado contra el debido proceso, al discutir por un medio procesal inadecuado, un petitum y unas causas petendi que exigen un medio procesal idóneo y más amplio, que en nuestro ordenamiento jurídico, es dispuesto para el ordinario laboral.

#### RESUELVE

- **PRIMERO:** Declarar probada la excepción previa de **HABERSELE DADO A LA DEMANDA EL TRÁMITE DE UN PROCESO DIFERENTE AL QUE CORRESPONDE**, por los argumentos expuestos en las consideraciones antes narradas.
- **SEGUNDO:** Otorgar a la parte demandante y a la organización sindical diez (10) días hábiles para que, por medio de su apoderado judicial, procedan a adecuar la demanda al proceso ordinario laboral de primera instancia conforme a las reglas dispuestas en el artículo 25 del CPTSS, con posterioridad a lo cual se adelantará el trámite dispuesto en la legislación para este tipo de procesos.
- **TERCERO:** Sin costas a cargo de las partes demandadas en virtud a que la excepción previa prosperó parcialmente, ni a cargo de los demandantes, en razón a que lo decidido obedece a una actuación oficiosa del despacho.

#### INTERPOSICIÓN Y SUSTENTACIÓN DE RECURSOS.

##### RECURSOS - DEMANDANTE

Interpone y sustenta el recurso de apelación.

##### RECURSOS - SINTRAISA

Interpone y sustenta el recurso de apelación.

##### RECURSOS - DEMANDADA ISA

Interpone y sustenta el recurso de apelación.

##### RECURSOS - DEMANDADA INTERCOLOMBIA

Interpone y sustenta el recurso de apelación.

#### DECISIÓN

Se ordena la remisión del expediente a la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín para que en el efecto suspensivo se surta el recurso de apelación formulado por la parte actora.

Lo anterior se notificó en estrados

**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**  
**JUEZA**

Firmado Por:

**Carolina Montoya Londoño**  
**Juez Circuito**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 007**  
**Medellin - Antioquia**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **a898bc9a924af8a5f40c591a223051d1b5d20ca490792c176cfecba3aefd04d5**  
Documento generado en 09/11/2021 10:13:14 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**