

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

DEMANDANTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Transportempo S.A.S. Sintratempo
DEMANDADA	Transportempo S.A.S.
RADICADO ÚNICO NACIONAL	05001-31-05-022-2022-00004 01
TIPO DE PROCESO	Ordinario
DECISIÓN	Revoca
ACTA DE DECISIÓN	301 de 2022

Medellín, primero (1) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, proceden en esta oportunidad a resolver la apelación interpuesta por la parte demandante contra la decisión del 2 de septiembre de 2022 que concede medida cautelar.

A continuación, se toma la decisión correspondiente, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

En auto del 2 de septiembre de 2022 se concedió la medida cautelar solicitada por la parte demandante Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa TRANSPORTEMPO S.A.S., en adelante SINTRATEMPO, en los siguientes términos: “Se ordena a TRANSPORTEMPO S.A.S. la concesión de permisos sindicales a la organización sindical SINTRATEMPO y a sus directivos, para el desarrollo efectivo de sus actividades inherentes al sindicato”. Lo anterior al considerar que la medida cumple con lo dispuesto en el artículo 590 del CGP, en concordancia con la Sentencia C-043-2021 de la H. Corte Constitucional y en concordancia con el artículo 145 del CPTSS.

RECURSO DE APELACIÓN

Fue presentado por el apoderado de la parte demandada citando el literal c. del artículo 590 del Código General del Proceso e indicando:

“Revisada la demanda se observa que en los hechos la organización sindical se duele de la negativa de un permiso por parte de la empresa en el mes de agosto de 2020, la cual tuvo como argumento el que ya se habían agotado los permisos señalados en el artículo 22 de la convención colectiva con vigencia 01-Feb-19 al 01-Feb-21, esto es, los 150 días pactados por año.

Sin embargo, dentro de las pretensiones de la demanda se solicita “Sírvasse declarar que en la mencionada empresa rige una convención colectiva de trabajo celebrada con la organización sindical que represento”, debiéndose advertir que la convención que actualmente rige tiene vigencia 01-Feb-21 al 01-Feb-23.

Así mismo, dentro de las pretensiones se solicita que se “ORDENE a la empresa TRANSPORTEMPO S.A.S a otorgar al Sindicato demandante los permisos sindicales dejados de conceder”

Adicionalmente debe señalarse que en la convención colectiva que se encuentra vigente los días de permiso se incrementaron a 180 por año, y que a la fecha de hoy aún se encuentran disponibles días de permiso para el año de vigencia en curso, situaciones estas que como lo advirtió el Juez en la primera de sus decisiones solo podrán ser revisadas en detalle durante el curso del proceso.”

Como motivos de inconformidad frente a la decisión expone:

“1. Inexistencia de la amenaza o la vulneración del derecho. Conforme a lo señalado en la convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2019 – 2021 en el artículo 22, los 150 días de permiso son por año, de manera que la organización sindical no se le vulneró ningún derecho con la negativa del permiso, lo único que se le indicó es que para el año 2020 ya había agotado los permisos remunerados acordados convencionalmente, pero bien podrían sus afiliados y directivas ejercer sus derechos sindicales como en efecto lo hicieron, solo que la ejecución de esa actividad por lo que quedaba de ese año en particular no podía ser bajo el amparo de la convención. Convención que valga señalar fue acordada entre ambas partes, pues no se trata de un Laudo o cualquier mecanismo de heterocomposición sino que fueron las mismas partes quienes así lo definieron. Así las cosas, con el cambio de año se habilitaban un nuevo acumulado de días de permiso para utilizar.

3. Alcance y determinación de duración de la medida. La medida dictada por el Juzgado no tiene definido ningún alcance y menos determinada su duración, simplemente se señalada que se deben conceder permisos, sin definir si se trata de la diferencia entre los días de acuerdo con la interpretación que ellos hacen frente a la interpretación que históricamente se había tenido no generaba ninguna inconformidad. Tampoco indica si es solo por los días de la vigencia febrero 2020 a febrero de 2021, máxime cuando a partir de dicho mes comienza una nueva Convención Colectiva con vigencia hasta el año 2023, y que muy seguramente para el 01 de febrero que finaliza la litis no habrá sido resuelta.

El alcance de la medida implica que se señale si los días que se concedan se imputen a la Convención anterior y se dejen de conceder los días pendientes por utilizar en la nueva Convención Colectiva vigente, o incluso que se determine si es que acaso se deben conceder permisos bajo las dos convenciones y de manera concomitante.

Muchos con los interrogantes que deja la medida y esto hace que sea imposible de cumplir por parte de la empresa, cuando se insiste el ejercicio de asociación, libertad sindical y el ejercicio de estas garantías no está siendo afectado, pues no solo se suscribió una nueva convención en la cual los días aumentaron, sino que como se ha indicado se tienen días de permiso pendientes por utilizar en la actual vigencia.

4. Falta de motivación de la decisión. Claramente a decisión objeto de recurso carece de motivación, pues de haberla tenido no se hubiera otorgado ya que se hubieran advertido lo señalado en los numerales anteriores como son la inexistencia de la amenaza, la falta de necesidad, y la falta de alcance y duración. No basta con pensar que se tratan de derechos fundamentales, pues estos no están siendo vulnerados al punto que la tutela presentada fue negada, es un asunto diferente y merece la revisión con la profundidad de análisis que amerita.”

Solicita revocar la decisión o en subsidio se modifique y se dicte la medida de acuerdo con los cánones del literal c. del artículo 589 del Código General del Proceso, en cuanto alcance y duración.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La parte demandante presentó alegatos, indicando que la medida decretada tiene pleno fundamento en lo dispuesto por la H. Corte Constitucional en la sentencia C-043 de 2021, que habilita al juez laboral para el decreto de medidas cautelares innominadas, máxime cuando lo que se pretende en concreto es prevenir un perjuicio, hacer cesar los que se están causando y asegurar la efectividad de la pretensión. Afirma que la aplicación de una medida cautelar en este momento es indispensable, pues esta llevaría a que el ordenamiento jurídico pueda proteger, de manera provisional, y mientras dura el proceso, la integridad de un derecho de asociación sindical que es controvertido en ese mismo proceso. De lo contrario la parte demandante se queda sin la posibilidad de desarrollar sus actividades con sus afiliados y de nada sirve tener un derecho si no se puede hacer uso del mismo. Solicita se confirme la decisión.

PROBLEMA JURÍDICO

Consiste en determinar si es dable decretar la medida cautelar solicitada por la parte demandante en la forma indicada por el *a quo*, o si por el contrario, le asiste razón al recurrente quien alega su improcedencia.

CONSIDERACIONES

El análisis versará sobre lo que fue objeto de recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 que alude al principio de la consonancia, en virtud del cual la actividad de la segunda instancia se restringe a los puntos concretos de inconformidad.

Con la demanda se pretende:

- “1. Sírvasse reconhecer que en el interior de la empresa TRANSPORTEMPO S.A.S opera la organización sindical SINTRATEMPO.
2. Sírvasse declarar que en la mencionada empresa rige una convención colectiva de trabajo celebrada con la organización sindical que represento.
3. Sírvasse declarar que la empresa está incumpliendo la convención colectiva de trabajo al no conceder los permisos sindicales en los términos allí consignados.
4. Como consecuencia de las anteriores declaraciones ORDENE a la empresa TRANSPORTEMPO S.A.S a otorgar al Sindicato demandante los permisos sindicales dejados de conceder.
5. Sírvasse reconocer la totalidad de perjuicios que genera el mencionado incumplimiento de la convención colectiva de trabajo. 6. Condene en costas y agencias a la demandada.”

Los hechos que fundamental tales pretensiones y su respuesta son los siguientes:

HECHOS	RESPUESTA
En el interior de la empresa TRANSPORTEMPO S.A.S opera la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa TRANSPORTEMPO S.A.S. - SINTRATEMPO.	Es cierto.
SINTRATEMPO es una organización sindical de primer grado, inscrita ante el MINISTERIO DE TRABAJO, con registro Numero 09 de 02 de octubre de 2013.	Es cierto.
Entre la demandada y mi representado se encuentra vigente Convención colectiva de trabajo suscrita por las partes el 25 de enero de 2019.	No es cierto. La convención colectiva a la que se hace referencia finalizó su vigencia el 1 de febrero de 2021; fecha a partir de la cual comenzó a regir por (2) años la convención Colectiva 2021 – 2023, suscrita el 16 febrero de 2021.
En el artículo 22 numeral 2 de la convención Colectiva de trabajo se establece la forma de concesión sobre PERMISOS SINDICALES de la siguiente manera: ”se reconocerán permisos no acumulables, para actividades inherentes a la (s) organización (es) sindical (es) por ciento cincuenta (150) DÍAS año, y se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento. El permiso será solicitado por la junta directiva ante la respectiva dirección/ Coordinación administrativa o quien haga las veces, al correo electrónico relacioneslaborales@TRANSPORTEMPO.com, del mismo no podrá. Hacer uso más de cuatro (4) trabajadores de manera simultánea. La solicitud se hará por escrito con setenta y dos (72) horas, de anticipación, en esa debe incluir el nombre de los trabajadores(es) y la fecha de los permisos. Los permisos sindicales reconocidos en la convención colectiva de trabajo serán aprobados conforme a este procedimiento, siempre y cuando no ocasione perjuicios o afecte el normal desarrollo de las actividades laborales. La Dirección /Coordinación Administrativa o quien haga las veces, deberá analizar oportunamente cada caso realizando las gestiones que correspondan. La respuesta. Deberá comunicarse dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes al recibo de a solicitud.”	Parcialmente cierto. En la Convención Colectiva de Trabajo 2019 – 2021 se pactó en el numeral 2 del artículo 22 permisos sindicales, aunque la transcripción no coincide con el texto literal de la cláusula convencional.
El 25 de agosto del 2020, mi representada solicitó a través de su presidente ALVEIRO GARCIA, permiso para el vicepresidente de la junta directiva nacional MAURICIO MORANTES, para ser utilizados el 29 de agosto de 2020 en tareas de carácter sindical.	Es cierto. Así se desprende de la comunicación electrónica obrante a folio 48 del texto de la demanda y sus anexos.
La demandada mediante comunicación del 27 de agosto de 2020 negó el permiso solicitado aduciendo que durante el año los permisos otorgados superan los 150 días establecidos convencionalmente.	Es cierto. Así se desprende de la comunicación electrónica obrante a folio 48 del texto de la demanda y sus anexos, en la cual se les explica a la organización que el permiso no puede ser concedido en tanto a esa fecha ya se habían otorgado 166 días, aun cuando la Convención señala que el número de permisos acordados era de 150 por año.

El Primero (1) de septiembre de 2020, mi representada, a través de comunicación escrita, solicitó a la empresa PERMISO SINDICAL, en favor de los dirigente JUAN ALVEIRO GARCIA (presidente), HERNAN ANTONIO BARRERA (secretario), ELKIN HUMBERTO MACIAS (Tesorero) y EDILBERTO DE JESUS BUITRAGO (FISCAL), para los días 7,8,9 y 10 de septiembre para realización	Es cierto. Así se desprende de la comunicación electrónica obrante a folio 68 del texto de la demanda y sus anexos.
El 02 de septiembre del 2020, el señor CARLOS ANDRES PERDOMO en representación de la demandada, responde a la solicitud elevada por parte de mi representada negando los permisos solicitados; con el mismo argumento esbozado en comunicaciones anteriores: “los 150 días pactados convencionalmente para los permisos sindicales ya están superados”.	Es cierto. Así se desprende de la comunicación electrónica obrante a folio 68 del texto de la demanda y sus anexos, en el que se le indicó que nuevamente que el motivo era que ya se habían excedido los días de permiso pactados en la Convención para el año correspondiente.
El 06 de septiembre del 2020, el presidente de la organización sindical a la cual represento el señor ALBEIRO GARCÍA, solicitó permiso para los (10) integrantes de la Junta Directiva Nacional, para la reunión mensual establecida estatutariamente por la organización sindical la cual había sido convocada para el 10 de septiembre del 2020.	Es cierto. Así se desprende de la comunicación electrónica obrante a folio 69 del texto de la demanda y sus anexos
El 09 de septiembre de 2020 el señor CARLOS ANDRES PEREZ, en representación de la demandada contestó la solicitud NEGANDO los permisos sindicales solicitados, bajo los mismos argumentos, impidiendo a la junta directiva del sindicato la realización de sus reuniones.	Es cierto. Así se desprende de la cadena de comunicaciones electrónicas que reposan a folio 69 del texto de la demanda y sus anexos
Con el fin de dar solución a este inconveniente, mi representada el 04 de septiembre de 2020, presentó solicitud a la demandada, para que esta certificara el uso de los permisos autorizados a la organización sindical durante el año 2020, en el contexto de lo establecido en el artículo 27 Numeral 2 permisos sindicales.	Parcialmente cierto. La copia de la comunicación remitida se aprecia a folio 47 del texto de la demanda y sus anexos, en la cual se invoca en forma correcta el artículo de la convención que regula los permisos.
La demandada mediante comunicación remitida a mi representada el 09 de septiembre de 2020, dio respuesta al derecho de petición relacionando los días de cada mes en los cuales el sindicato hizo uso de los permisos sindicales, dentro de los límites establecidos en la norma convencional así: (...) FEBRERO 2020:3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,20 (11 días del mes utilizados) MARZO2020: 4, 5, 6, 9. (4 días del mes utilizados) MAYO 2020: 14, 22, 28, 29, 30. (5 días del mes utilizados) JUNIO 2020: 1, 8, 9, 10. (4 días del mes utilizados) JULIO 2020: 6, 7, 8. (3 días del mes utilizados) AGOSTO 2020: 3, 4, 5, 6. (4 días del mes utilizados).	No es cierto. Mi representada sí emitió el día 09 de septiembre de 2020 la respuesta a la solicitud, por medio electrónico se les remitió el listado de las personas que habían disfrutado del permiso, indicando en forma cronológica al frente cada uno de los días en que se ha concedido el permiso, tal como se observa a folio 46 del texto de la demanda y sus anexos. La sumatoria de cada uno de los días de permisos concedidos es superior a los 150 días acordados en la Convención Colectiva 2019-2021. Debe advertirse que la forma en que la organización demandante hace la sumatoria es errada, pues no puede tomarse por día calendario, sino por número de personas que disfrutaron el permiso remunerado en cada día calendario.
De acuerdo a la respuesta entregada por la demandante durante el año 2020, el sindicato hizo uso de 31 días de permiso sindical.	No es cierto. Tal como se indicó al contestar al hecho anterior, la sumatoria de los permisos excede el número de permisos acordados en la Convención Colectiva, pues el cálculo debe hacerse contando cada persona, y simplemente sumando días, pues como bien lo advierten los permisos se solicitan en ocasiones para 1 persona, y en otras para 4 o 10, según lo requieran. Quienes deciden como utilizar los días son la Organización Sindical, dentro de los límites fijados en la Convención.
A raíz de los hechos anteriormente mencionados, mi representada se vio en la necesidad de interponer acción de tutela, buscando por medio de esta: (...)	Es cierto. La organización sindical presentó una acción constitucional.
El 05 de octubre del 2020 el juzgado treinta y ocho penal Municipal con función de garantías decidió conceder PARCIALMENTE la tutela del DERECHO FUNDAMENTAL de ASOCIACION SINDICAL invocado por el representante legal del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTEMPO -SINTRATEMPO- dejando la decisión de Fondo de este tema a la justicia ordinaria laboral o un laudo arbitral para lo propio	Es cierto. El Juzgado que conoció de la acción otorgó una protección, ordenando el reconociendo un (1) día de permiso.
Frente a esta decisión mi representada presentó impugnación ante el juzgado noveno penal del circuito de Medellín donde fundamentó sus inconformidades principalmente en: (...)	Es cierto

El 26 de febrero del 2021 el juez decidió confirmar la sentencia de primera instancia aclarando: (...)	Es cierto
--	-----------

Según lo anterior, la controversia radica en la forma en que se contabilizan los permisos sindicales, pues según la parte demandante, durante el año 2020 el sindicato hizo uso de 31 días de permiso sindical, pero a juicio de la demandada, la sumatoria de cada uno de los días de permisos concedidos es superior a los 150 días acordados en la Convención Colectiva 2019-2021, ello en tanto la forma en que la organización demandante hace la sumatoria es errada, porque no puede tomarse por día calendario, sino por número de personas que disfrutaron el permiso remunerado en cada día calendario.

La medida cautelar solicitada en la demanda es la siguiente:

“De conformidad con lo establecido en el artículo 590 del código general del proceso el cual hace alusión a medidas cautelares en procesos declarativos aplicando analógicamente las medidas cautelares innominadas del proceso civil y en derecho laboral más exactamente el literal C de la mencionada norma tal y como definió la Corte Constitucional mediante sentencia C043 /2021, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 48 del código procesal del trabajo, y con el fin de prevenir los daños que se pueden presentar en el proceso al considerar urgente y necesario garantizar la protección del derecho de asociación y libertad sindical además de los otros derechos mencionados para evitar la consumación de perjuicios irremediables ciertos e inminentes a los intereses del sindicato y su afiliados solicito:

- 1. Se ordene a la empresa demandada SINTRATEMPO S.A.S, la concesión de permisos sindicales a la organización sindical SINTRATEMPO, para el desarrollo efectivo de sus actividades inherentes al sindicato.”.

Esta fue negada inicialmente en auto del 29 de agosto de 2022 así:

De otra parte, en relación a la medida cautelar solicitada por la parte actora, es menester mencionar que mediante la sentencia C-043 de 2021, la H. Corte Constitucional habilitó al juez laboral para decretar medidas cautelares innominadas, aplicando por remisión del artículo 145 del CPTSS, el artículo 590 del Código General de Proceso.

En el presente asunto, tenemos que la parte demandante, pretende que:” Se ordene a la empresa demandada TRANSPORTTEMPO S.A.S, la concesión de permisos sindicales a la organización sindical SINTRATEMPO, para el desarrollo efectivo de sus actividades inherentes al sindicato.”

Sin embargo, desde ya, ha de señalarse que se torna en improcedente la solicitud hecha, por las siguientes razones:

Dentro de las pretensiones de la demanda se encuentra en el numeral cuarto que indica de forma expresa: “Como consecuencia de las anteriores declaraciones ORDENE a la empresa TRANSPORTEMPO S.A.S a otorgar al Sindicato demandante los permisos sindicales dejador de conceder.”

Se advierte que la medida cautelar coincide con las pretensiones principales del presente proceso, instando al juez de conocimiento a omitir el debido trámite procesal y prácticamente emitir una sentencia anticipada, sin el debido análisis probatorio que se debe llevar y más aun sin que se encuentre trabada la Litis del presente proceso, sin anuencia de la parte demandada, vulnerando así su derecho a la defensa y de contradicción.

En este momento, para el juez que conoce esta causa, conceder esta medida cautelar, equivaldría a prejuzgar, pues el sustento de la misma, son elementos y consideraciones que tienen que ser debatidos al interior de un proceso declarativo, como el presente, de conformidad con los artículos 164 y S.S. del Código General del Proceso, en particular el 176, que en forma expresa indica:

“Apreciación de las pruebas. Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos. El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”

Por lo anotado, se repite, se habrá de NEGAR el decreto de la medida cautelar pedida por la parte accionante, dejando anotado, que, en el trascurso del proceso, una vez la demandada se haya notificado y presente su correspondiente contestación, podrá este funcionario, de considerarlo necesario, proceder a tomar las medidas para evitar un perjuicio irremediable en los derechos de la parte actora.”

Al ser recurrida esa decisión por la parte demandante, en el auto del 2 de septiembre de 2022 se repuso, indicando el *a quo*:

En el proceso ordinario laboral de la referencia, observa esta dependencia judicial que está pendiente por decidir la concesión o no del recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra el auto de agosto 1 del año 2022, sin embargo de lo cual considera este funcionario que procede reponer de oficio la decisión que negó la medida cautelar solicitada, pues podrían violentarse derechos constitucionales de asociación sindical.

Por lo que, este Despacho considera que la medida solicitada cumple con lo dispuesto en el artículo 590 del CGP, en concordancia con la Sentencia C-043-2021 de la H. Corte Constitucional y en concordancia con el artículo 145 del CPTSS, y se habrá de **CONCEDER** la medida cautelar, siempre y cuando no se estén ya brindando los días de permiso sindical consagrados en la convención colectiva de trabajo.

La medida será del siguiente alcance, lo cual será informado a la persona representante legal al momento de la notificación del auto admisorio de la demanda y de esta decisión:

“Se ordena a TRANSPORTEMPO S.A.S. la concesión de permisos sindicales a la organización sindical SINTRATEMPO y a sus directivos, para el desarrollo efectivo de sus actividades inherentes al sindicato”

Lo anterior, en concordancia a lo dispuesto en los artículos 14 y 42 (numeral 12) y 132 del C.G.P., que en forma literal disponen:

“Artículo 14. Debido proceso. El debido proceso se aplicará a todas las actuaciones previstas en este código. Es nula de pleno derecho la prueba obtenida con violación del debido proceso...”

“Artículo 42. Deberes del juez. Son deberes del juez:

...

12. Realizar el control de legalidad de la actuación procesal una vez agotada cada etapa del proceso...”

“Artículo 132. Control de legalidad. Agotada cada etapa del proceso el juez deberá realizar control de legalidad para corregir o sanear los vicios que configuren nulidades u otras irregularidades del proceso, las cuales, salvo que se trate de hechos nuevos, no se podrán alegar en las etapas siguientes, sin perjuicio de lo previsto para los recursos de revisión y casación.”

En consecuencia, el **JUZGADO VEINTIDÓS (22) LABORAL DEL CIRCUITO,**

RESUELVE:

PRIMERO: REPONER parcialmente la decisión del Auto del 1 de agosto de 2022 en la parte que negó la medida cautelar solicitada por la parte actora.

SEGUNDO: CONCEDER la medida cautelar solicitada por parte de SINTRATEMPO, en los siguientes términos:

*“Se ordena a **TRANSPORTEMPO S.A.S.** la concesión de permisos sindicales a la organización sindical **SINTRATEMPO** y a sus directivos, para el desarrollo efectivo de sus actividades inherentes al sindicato”*

La medida será notificada a la persona representante legal al momento de la notificación del auto admisorio de la demanda y de esta decisión.

Vista la decisión anterior, se evidencia que le asiste razón al recurrente, pues esta carece de motivación en tanto no se indica la existencia de la amenaza, la necesidad, el alcance y duración de la medida decretada.

El artículo 590 del Código General del Proceso, establece, en su numeral 1º literal c, lo siguiente:

“ARTÍCULO 590. MEDIDAS CAUTELARES EN PROCESOS DECLARATIVOS. En los procesos declarativos se aplicarán las siguientes reglas para la solicitud, decreto, práctica, modificación, sustitución o revocatoria de las medidas cautelares:

1. Desde la presentación de la demanda, a petición del demandante, el juez podrá decretar las siguientes medidas cautelares:

(...)

c) Cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión.

Para decretar la medida cautelar el juez apreciará la legitimación o interés para actuar de las partes y la existencia de la amenaza o la vulneración del derecho.

Así mismo, el juez tendrá en cuenta la apariencia de buen derecho, como también la necesidad, efectividad y proporcionalidad de la medida y, si lo estimare procedente, podrá decretar una menos gravosa o diferente de la solicitada. El juez establecerá su alcance, determinará su duración y podrá disponer de oficio o a petición de parte la modificación, sustitución o cese de la medida cautelar adoptada.”

De acuerdo con lo anterior, no solo con fundamento en el contenido mismo de la norma cuya aplicación al procedimiento laboral se ha admitido en la sentencia C-043 de 2021, sino con base en los argumentos expuestos por la Corte Constitucional en aquella providencia, se puede entender que existen una serie de condicionamientos a la hora de establecer la procedencia de la medida cautelar innominada que allí se encuentra regulada: **i)** su aplicación no es automática, ya que su viabilidad se determinará una vez se aprecie la apariencia de buen derecho con base en criterios de proporcionalidad, razonabilidad, necesidad y efectividad de la medida; **ii)** para su imposición se tendrá en cuenta el interés o legitimación para actuar de las partes; y **iii)** es indispensable verificar la existencia de una amenaza o vulneración de un derecho.

En el presente caso se advierte:

- En los hechos de la demanda se alude a permisos sindicales solicitados y negados para el año 2020.
- Con la demanda se pretende se ordene a TRANSPORTEMPO S.A.S otorgar al Sindicato demandante los permisos sindicales “dejados de conceder”. Infiriéndose que se trata de los pedidos y negados para la vigencia 2020.
- Pero con la medida cautelar se pretende se ordene a la demandada “la concesión de permisos sindicales a la organización sindical SINTRATEMPO, para el desarrollo efectivo de sus actividades inherentes al sindicato”.

- Ahora, SINTRATEMPO afirma que se encuentra vigente Convención colectiva de trabajo suscrita por las partes el 25 de enero de 2019, que establece 150 días de permiso al año y transcribe el artículo 22 numeral 2. A lo que la demandada contesto “Parcialmente cierto. En la Convención Colectiva de Trabajo 2019 – 2021 se pactó en el numeral 2 del artículo 22 permisos sindicales, **aunque la transcripción no coincide con el texto literal de la cláusula convencional**”
- La convención colectiva suscrita el 25 de enero de 2019 a la que se alude en la demanda no fue aportada. La allegada fue la “Convención Colectiva De Trabajo Celebrada Entre TRANSPORTEMPO S.A.S. y – SINTRATEMPO 2021 -2023” suscrita el 16 de febrero de 2021¹. Luego, no hay como revisar el texto convencional que soporta los permisos sindicales para la vigencia 2020 y establecer, luego de una apreciación provisional con base en un conocimiento sumario y juicioso de verosimilitud o probabilidad, la posible existencia de un derecho, o sea, no se infiere la apariencia de buen derecho, requisito para el decreto de la medida deprecada.
- Adicionalmente, con la medida cautelar se pretende “la concesión de permisos sindicales (...) para el desarrollo efectivo de sus actividades inherentes al sindicato”. Evidenciándose que la convención colectiva aportada con vigencia 2021 - 2023 establece en su artículo 27, permisos sindicales por 180 días al año, y según el recurrente “a la fecha de hoy aún se encuentran disponibles días de permiso para el año de vigencia en curso”, no advirtiéndose la inexistencia de la amenaza o la vulneración del derecho.

Dado lo anterior, al no observarse el cumplimiento de los condicionamientos que deben tenerse en cuenta al establecer la procedencia de la medida cautelar innominada,

¹ Ver archivo 4 del expediente digital pág. 96

se revocará la providencia recurrida y se negará la medida cautelar solicitada por la parte demandante.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la decisión del 2 de septiembre de 2022, para en su lugar **NEGAR** la medida cautelar solicitada por la parte demandante, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **ESTADOS**. Se ordena incorporar este auto al expediente y regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE MEDELLÍN – SALA
LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados
N °218 de diciembre 2 de 2022

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/130>

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De 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: **0f09e3002e1d5352a41c171359c18b735164afec96eb0ca6f6f52afb5fded473**

Documento generado en 01/12/2022 01:29:41 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>