



MINISTERIO DE TRABAJO

DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER

000252

AUTO No. \_\_\_\_\_  
( 03 FEB 2026 )

**"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."**

**EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

En ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo; la Ley 1610 de 2013; la Ley 1437 de 2011 (CPACA); el Decreto 4108 de 2011; el Decreto 1072 de 2015; los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el Memorando Viceministerial 08SI20243000000006641 de 22 de abril de 2024; y demás normas concordantes,

**CONSIDERANDO**

Que, en ejercicio de las facultades de inspección, vigilancia y control, y ante las múltiples quejas por parte del GREMIO SINDICAL- SINTRAELECOL, por los presuntos actos atentatorios contra la actividad SINDICAL, por parte del empleador, en la fase de negociación colectiva y la prórroga.

Que durante la queja identificada bajo los radicados Nos. 01EE2026746800100000764, 01EE2026726800100000501, interpuestos por el SINDICATO SINTRAELECOL, se evidenciaron las siguientes situaciones constitutivas de un acto atentatorio contra la actividad sindical, que puede afectar grave e inminente, la negociación colectiva, que a su vez; se encuentra también la fase decisión de HUELGA O TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO, en virtud del CST y la Carta Magna de 1991.

Que son elementos previos y necesarios, para la presente lid, los siguientes:

**1. PRESUNTOS ACTOS ATENTATORIOS CONTRA LA ACTIVIDAD SINDICAL EN FASE DE ARREGLO DIRECTO Y PRÓRROGA**

El Código Sustantivo del Trabajo, y los derechos de los trabajadores, incluidas las huelgas, están protegidos en la Constitución de 1991. Las amenazas de ilegalidad, especialmente cuando se realizan de forma indirecta o como una presión, podrían considerarse como un abuso del derecho por parte de los empleadores.

El derecho a la huelga está claramente establecido, y cualquier acción que restrinja o intimide la libertad de los trabajadores para ejercer dicho derecho podría ser objeto de revisión por parte de las autoridades competentes.

Este tipo de actuación, que puede interpretarse como una estrategia de intimidación, tiene como objetivo generar en los trabajadores un estado de temor y coacción, dado que se les comunica que el ejercicio del derecho de huelga podría acarrear consecuencias laborales graves, tales como el despido o la suspensión de sus labores sin los debidos procesos legales. Dicho mensaje crea un ambiente de incertidumbre que podría generar la percepción de vulnerabilidad en los empleados, especialmente en aquellos con menor antigüedad o aquellos que ocupan posiciones más precarias dentro de la empresa.

A nivel fáctico, estas acciones constituyen una forma de presión indebida sobre los empleados, lo cual no solo contraviene principios fundamentales de la legislación laboral colombiana, sino que también puede

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

resultar en una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que se encuentra el derecho a la libertad sindical y a la protección contra represalias laborales. La empresa, al generar un ambiente de miedo y desconcierto, podría estar infringiendo los principios establecidos en la Convención 87 de la OIT sobre la libertad sindical, así como las disposiciones de la Constitución Política de Colombia, que reconocen la huelga como un derecho legítimo.

El impacto de estas medidas coercitivas podría llevar a que los trabajadores se abstengan de participar de manera libre y voluntaria en la votación del derecho a la huelga o se vean forzados a renunciar a su derecho a la huelga por temor a represalias laborales. Este escenario afecta directamente la capacidad de los trabajadores para tomar decisiones informadas y autónomas en el marco de una negociación colectiva.

Además, la interferencia de la empresa al advertir sobre la ilegalidad de las huelgas puede dificultar aún más la resolución del conflicto laboral de manera pacífica y sin recurrir a métodos coercitivos. En este sentido, el procedimiento de arbitraje laboral ante un tribunal de arbitramento, previsto por el Código Sustantivo del Trabajo, puede verse condicionado por esta presión, ya que los empleados podrían temer que su decisión de someter el conflicto a arbitraje implique también una penalización o el deterioro de sus condiciones laborales.

Este tipo de conductas empresariales podrían ser objeto de investigación por parte del Ministerio de Trabajo y, en su caso, por parte de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. En un eventual proceso judicial, las acciones de la empresa podrían ser consideradas como un acto de interferencia ilícita en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, lo que podría resultar en la imposición de sanciones económicas o administrativas a la empresa, además de la nulidad de las decisiones tomadas bajo este contexto de coacción.

Asimismo, debe señalarse que la legislación laboral colombiana establece un régimen especial de protección para los trabajadores del sector de los servicios públicos, dada su importancia estratégica para el funcionamiento del país. Por ello, cualquier tentativa de obstaculizar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores en estos sectores, como la huelga, puede tener consecuencias tanto a nivel nacional como internacional, en términos de reputación y cumplimiento de tratados internacionales suscritos por Colombia, como la Convención 98 de la OIT sobre la negociación colectiva.

Finalmente, el derecho al arbitramento es una herramienta que permite a los trabajadores y empleadores resolver sus disputas sin la necesidad de recurrir a medidas tan extremas como la huelga, y está regulado por la ley 50 de 1990, la cual facilita la resolución de conflictos laborales mediante la intervención de un árbitro imparcial.

Y es que la situación preocupa al ente Ministerial, a tal punto que el material arrojado en las quejas demuestra la inmediata y necesaria intervención, puesto, al revisar la bitácora y comunicaciones internas de la "ESSA", no cabe duda, de que se deben adoptar medidas constitucionales y garantistas.

Es importante mencionar que la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-134 de 2023, efectuó un control de constitucionalidad sobre disposiciones relacionadas con la regulación de la huelga, los servicios esenciales y los denominados servicios mínimos, reiterando que el **derecho de huelga es un derecho fundamental de los trabajadores**, cualquier limitación al derecho de huelga debe analizarse caso a caso, bajo criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. La huelga se garantiza en los entes que prestan servicios esenciales como lo son los servicios públicos domiciliarios para lo cual debe preservarse la prestación de los servicios esenciales mínimos. En el caso en contexto se observa que SINTRAELECOL solicitó a la empresa ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P. ESSA y EMPRESAS PUBLICAS

000252

03 FEB 2026

AUTO

DEL

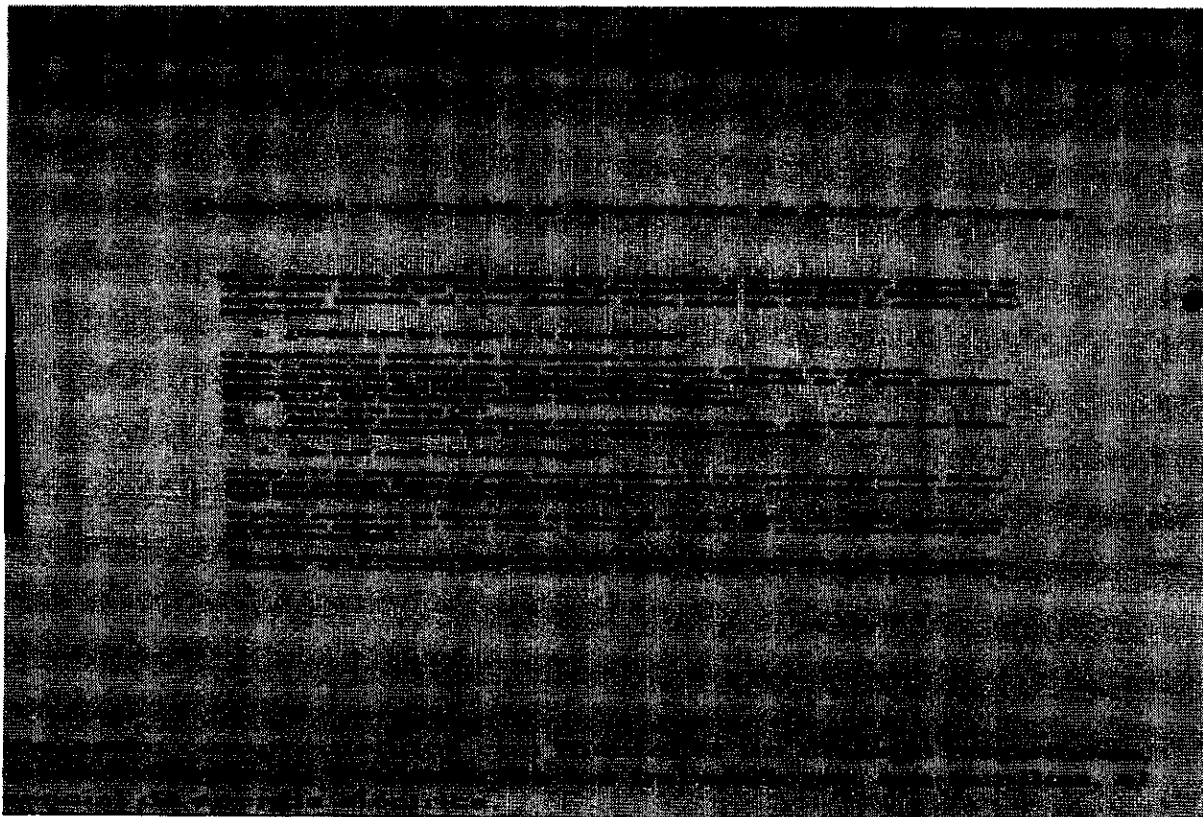
DE FEBRERO DE 2026

3

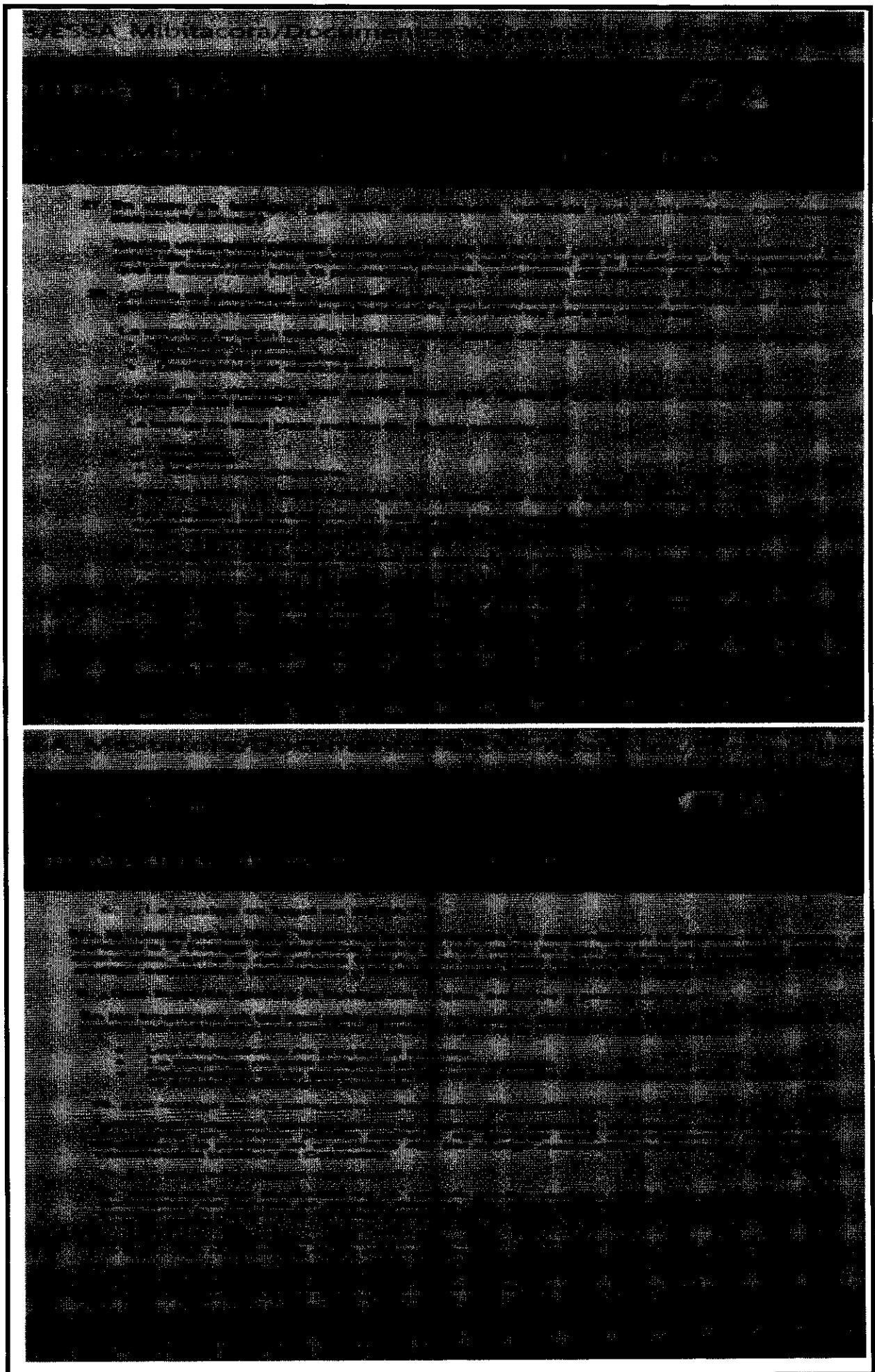
"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

DE MEDELLÍN E.S.P. EPM enlistamiento de los servicios mínimos para la continuidad operativa en Santander y zonas de influencia el pasado 26 de enero de 2026.

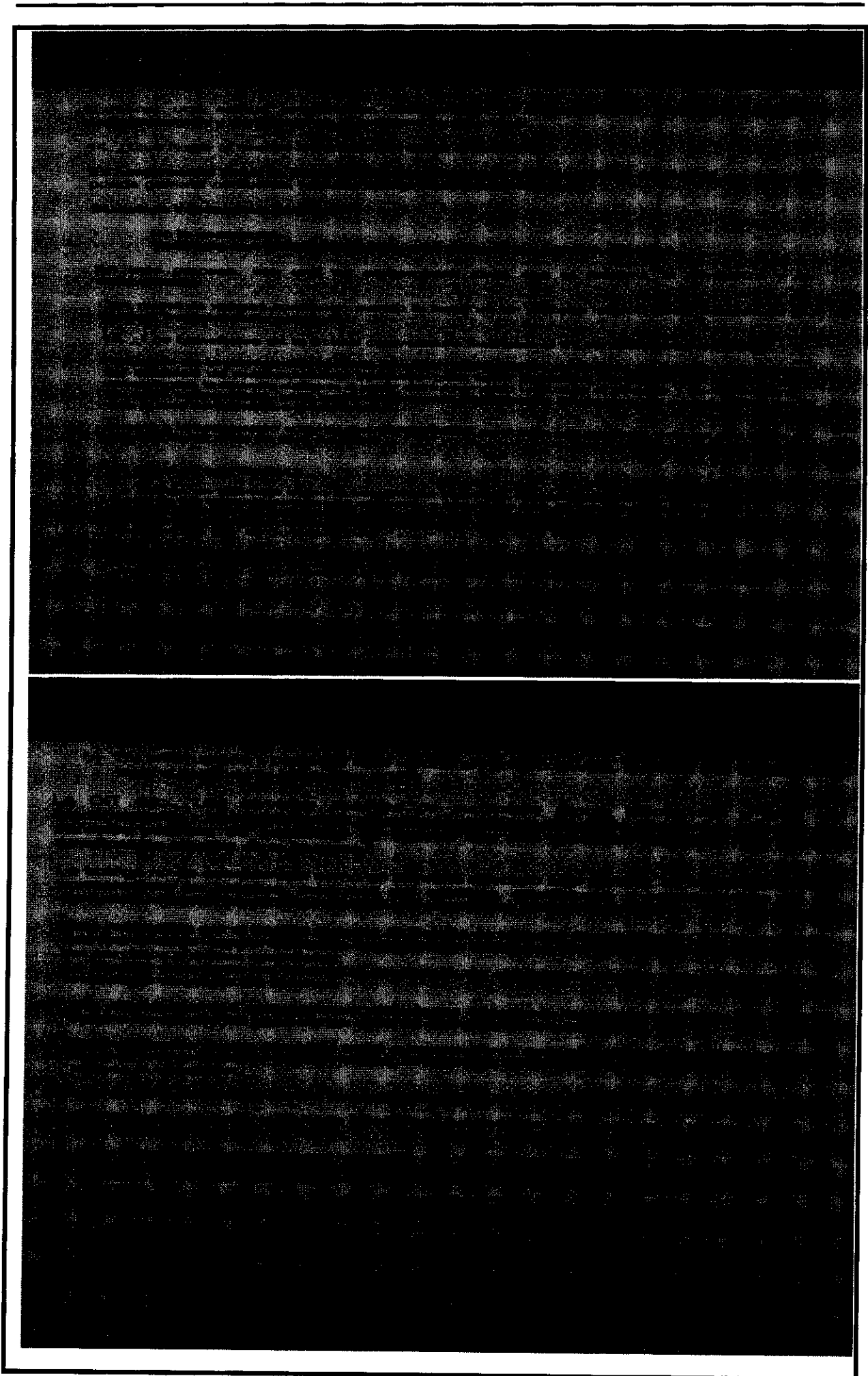
Las evidencias materiales, son:



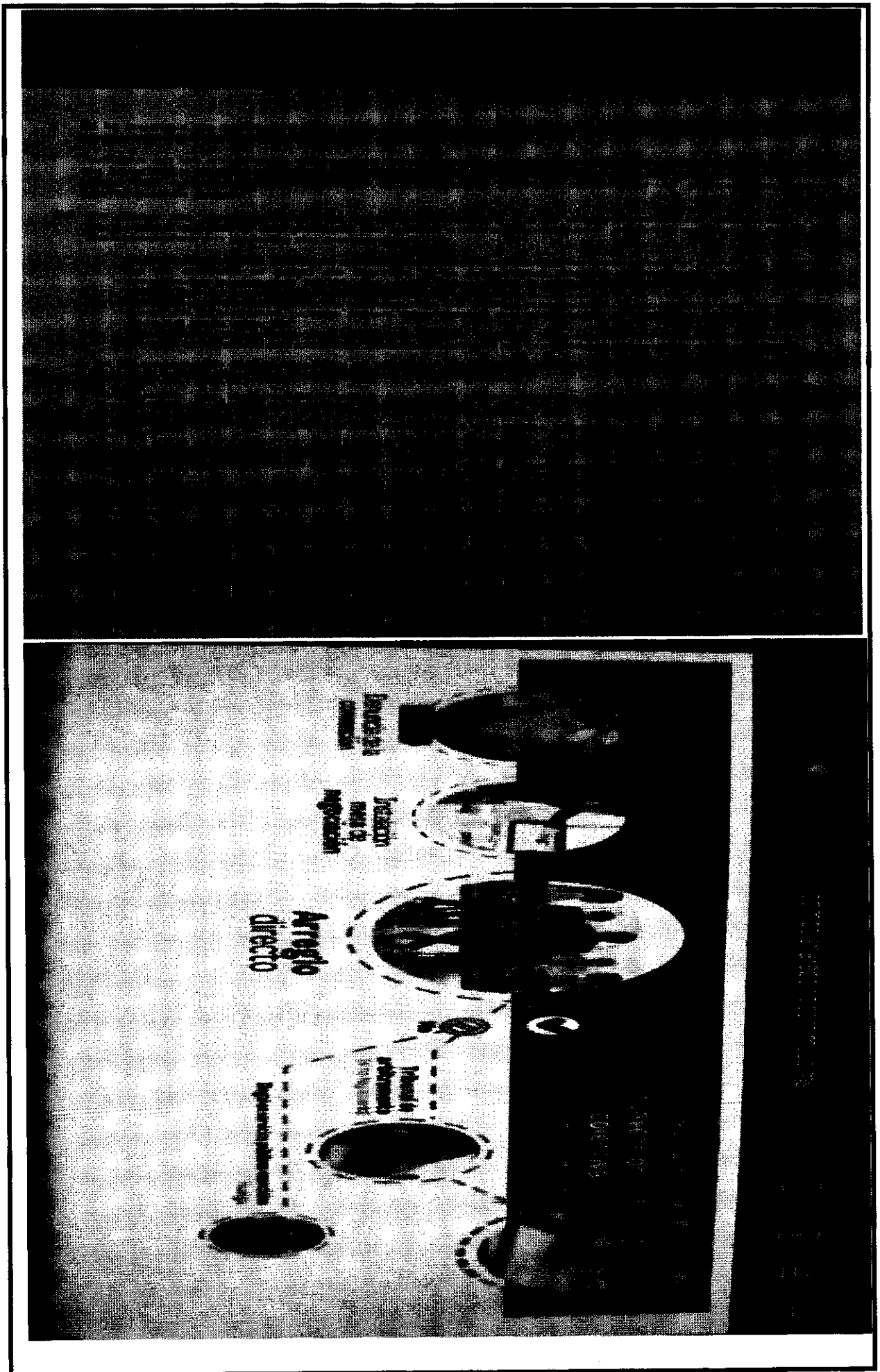
"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."



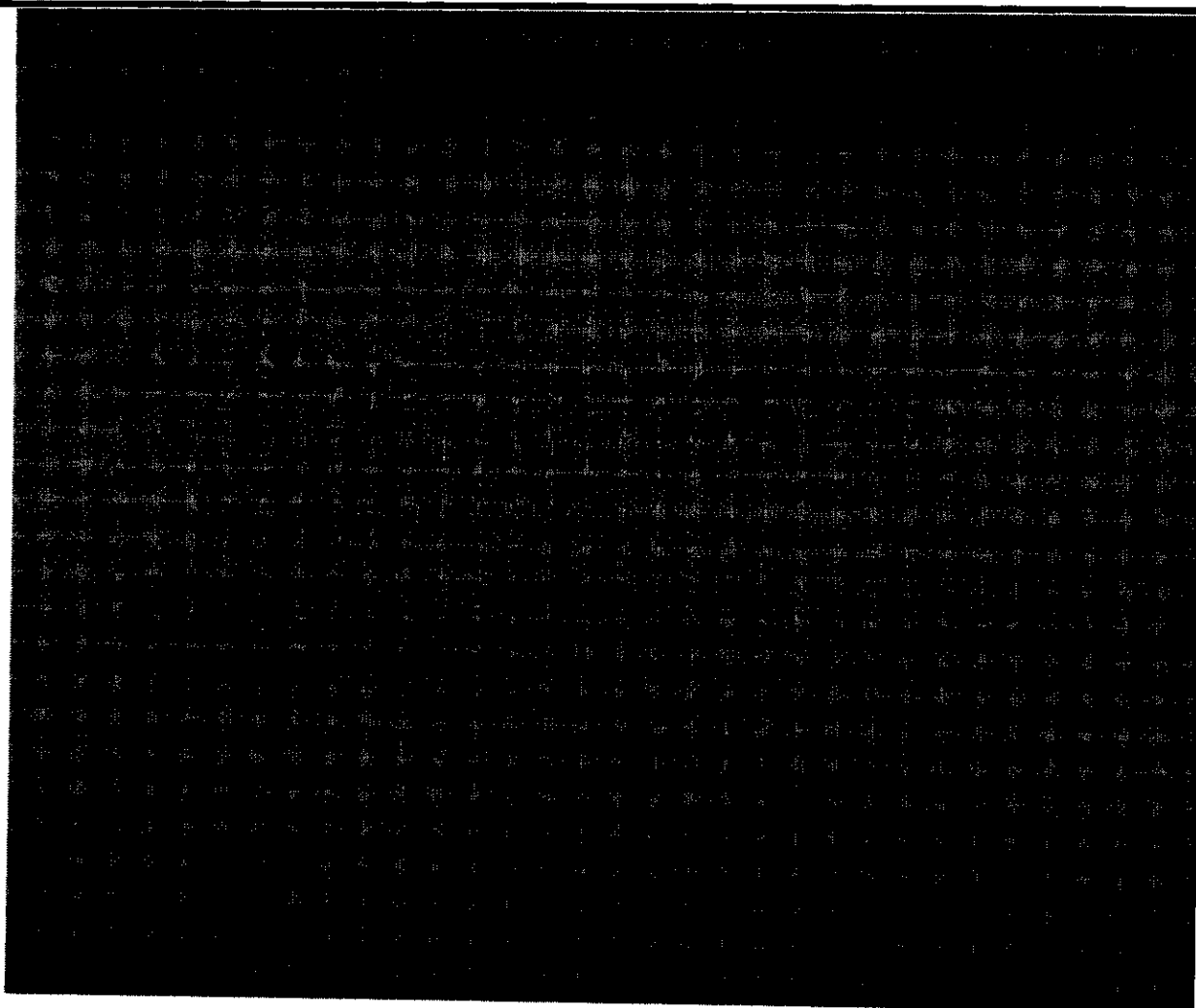
"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA  
EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."



"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."



"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."



## **2. ACTOS ATENTATORIOS CONTRA LA ACTIVIDAD SINDICAL.**

En el contexto jurídico colombiano, los actos atentatorios contra la actividad sindical se refieren a aquellos actos u omisiones por parte de los empleadores, autoridades o terceros que atentan contra el ejercicio libre y autónomo de los derechos laborales y sindicales, violando las garantías constitucionales y legales que protegen a los trabajadores en su capacidad de organizarse, afiliarse a un sindicato y ejercer sus derechos colectivos.

Dentro del marco normativo que protege la actividad sindical está establecido principalmente en:

La Constitución Política de 1991, en su artículo 39, que reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos sin ninguna clase de restricciones o limitaciones. También establece que las decisiones de los trabajadores sobre huelga y negociación colectiva deben ser libres y sin coacciones.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST), que regula la actividad sindical y protege la libertad de asociación sindical. En particular, el artículo 356 del CST prohíbe que los empleadores intervengan o se inmiscuyan en los asuntos sindicales.

Convenios Internacionales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), específicamente los Convenios 87 sobre libertad sindical y Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva. Colombia es signataria de estos convenios y, por tanto, está obligada a cumplir con sus disposiciones.

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

Los actos atentatorios contra la actividad sindical son aquellos que violan el derecho de los trabajadores a organizarse y actuar colectivamente para la defensa de sus intereses laborales. Entre los actos que pueden ser considerados atentatorios se incluyen:

**1. Despido o discriminación por motivos sindicales**

El despido o cualquier tipo de persecución laboral motivada por la afiliación de un trabajador a un sindicato o por su participación en actividades sindicales está prohibido por la ley. Según el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, un despido realizado en estos términos es considerado nulo. El trabajador despedido tiene derecho a ser reinstalado en su puesto y a recibir salarios y prestaciones no pagadas desde el momento del despido.

**2. Intimidación o coacción para impedir la afiliación sindical**

Es ilegal que los empleadores realicen actos intimidatorios o amenacen a los trabajadores para que no se afilien a un sindicato o para que abandonen un sindicato del cual ya forman parte. Esto incluye la amenaza de despido, la reducción de salarios, la negativa a otorgar prestaciones o beneficios, o el establecimiento de condiciones laborales más severas.

**3. Interferencia del empleador en la organización o gestión sindical**

El empleador no puede interferir en la creación, administración ni en la orientación de los sindicatos. En este sentido, el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo establece que es ilegal que un empleador intente influir en la constitución o actividades de un sindicato, ya sea mediante presiones directas o indirectas. Además, el artículo 359 señala que los empleadores no pueden constituir sindicatos "empresa" con la finalidad de manipular los intereses de los trabajadores.

**4. Discriminación o represalias por actividades sindicales**

Cualquier forma de represalia, como la discriminación en el lugar de trabajo o el trato desigual hacia los trabajadores por su participación en actividades sindicales o huelgas, es una violación de la ley. El artículo 405 del CST, además de declarar nulo el despido de un trabajador por motivos sindicales, establece que las acciones de represalia contra los empleados que ejercen su derecho a la libre asociación sindical son ilegales.

**5. Obstaculización de la actividad sindical**

Los empleadores no pueden poner obstáculos o dificultar las actividades sindicales, tales como impedir el acceso de los dirigentes sindicales a los lugares de trabajo, restringir la circulación de información sobre las actividades del sindicato o prohibir la organización de reuniones sindicales dentro de la empresa. Las empresas también deben permitir el uso adecuado de los medios de comunicación interna para la difusión de las actividades y convocatorias sindicales.

**6. Violación del derecho a la huelga**

La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores en Colombia, reconocido por la Constitución (artículo 56) y regulado por el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 420). Cualquier intento de un empleador por descalificar o declarar ilegal una huelga sin el debido proceso es un atentado contra el derecho de los trabajadores a protestar colectivamente. Además, los actos de represalia contra los trabajadores que participen en huelgas, como despidos o sanciones, son ilegales.

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

#### **7. Falta de garantías para la negociación colectiva**

En Colombia, los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva para acordar las condiciones laborales con los empleadores. Si un empleador obstruye este proceso, ya sea negligentemente o de manera intencionada, y se niega a negociar, ello constituye una violación del derecho colectivo de los trabajadores a negociar sus condiciones laborales. Esto también se extiende a la denegación de la buena fe en el proceso de negociación.

#### **8. Acción administrativa del Estado contra los actos atentatorios**

El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Industria y Comercio en Colombia son las autoridades encargadas de investigar y sancionar los actos atentatorios contra la actividad sindical. Si se presentan situaciones de violación de los derechos sindicales, los trabajadores tienen la facultad de interponer denuncias ante estas autoridades, quienes pueden aplicar sanciones a las empresas infractoras.

Los efectos jurídicos de los actos atentatorios contra la actividad sindical pueden ser bastante graves para los empleadores. En general, los trabajadores que sean víctimas de actos atentatorios tienen derecho a:

(...)

Sanciones para la empresa: Las empresas que violen los derechos sindicales pueden ser objeto de sanciones administrativas, que incluyen multas y otras sanciones impuestas por las autoridades competentes, como el Ministerio de Trabajo o la Superintendencia de Servicios Públicos. Asimismo, los tribunales laborales pueden ordenar la nulidad de las decisiones empresariales que infrinjan los derechos sindicales, como despidos injustificados o medidas represivas.

En efecto, los actos atentatorios contra la actividad sindical son violaciones graves de los derechos laborales fundamentales y pueden generar importantes consecuencias jurídicas tanto para los trabajadores como para las empresas. El Estado colombiano ha establecido un marco legal sólido para garantizar la libertad sindical, y cualquier violación de estos derechos puede ser sancionada a través de mecanismos judiciales y administrativos. Las empresas deben actuar con buena fe en sus relaciones laborales, garantizando siempre el libre ejercicio de los derechos sindicales de sus empleados, de acuerdo con la Constitución y las normas laborales vigentes.

Se advierte, el carácter estrictamente preventivo de las medidas y la eventual consecuencia sancionatoria por incumplimiento, a fin de evitar interpretaciones que asimilen el Auto a una sanción anticipada o a un juicio de responsabilidad sin el procedimiento correspondiente.

#### **I. COMPETENCIA**

Que el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo faculta a los Inspectores de Trabajo para **ordenar medidas preventivas inmediatas** destinadas a impedir la violación de las disposiciones laborales, así como proteger el ejercicio profesional y el derecho de libre asociación sindical.

#### **II. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA MEDIDA PREVENTIVA**

Que el **artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo** constituye la piedra angular de la función preventiva de la Inspección del Trabajo. Esta disposición faculta a los inspectores para:

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

*"ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias (...) para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y el derecho de libre asociación sindical".*

Esta norma establece un poder-deber de intervención inmediata, incluso sin apertura previa de investigación, cuando la autoridad administrativa advierta un riesgo cierto, grave e inminente sobre derechos laborales, sindicales o de salud en el trabajo.

Que esta facultad ha sido reafirmada por la **jurisprudencia constitucional**, entre ellas:

- **Sentencia T-698 de 2016**, donde la Corte sostuvo que la inspección del trabajo tiene un papel activo para evitar violaciones a derechos laborales y sindicales, pudiendo adoptar medidas preventivas inmediatas.
- **Sentencia T-432 de 2020**, que ordenó al Ministerio del Trabajo implementar acciones inmediatas cuando existan denuncias que sugieran afectación a la libertad sindical o a la estabilidad laboral.
- **Sentencia SU-049 de 2017**, donde la Corte resalta la obligación estatal de proteger a trabajadores sindicalizados frente a patrones de desvinculación arbitraria.

Que, en virtud de lo señalado, el viceministro de Relaciones Laborales y de Inspección Dr. **EDWIN PALMA EGEEA**, mediante Memorando interno radicado bajo No. **08SI202430000000006641** del **22 de abril de 2024**, estableció que:

*"(...) La función principal de la inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los actores del mundo del trabajo.*

*La efectividad del cumplimiento de la legislación laboral siempre ha estado entre las prioridades de la Organización Internacional del Trabajo. En tal sentido, el artículo 427 de la parte XIII del Tratado de Versalles, a través del cual se creó la OIT, estableció el deber de los Estados de «organizar un servicio de inspección del trabajo para asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la protección de los trabajadores; este servicio habrá de incluir a mujeres».*

*Colombia consciente de esta centralidad de la institución de la inspección del trabajo para garantizar condiciones de trabajo decentes, ha ratificado los Convenios 81 y 129 de la OIT, los cuales son considerados en la OIT como convenios prioritarios o de gobernanza indispensables para la adecuada administración del trabajo.*

*El párrafo 1, a) del artículo 3 del Convenio 81 de la OIT establece que la inspección del trabajo tiene el mandato de "velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, encargo que es similar al contenido en el párrafo 1, a) del artículo 6 del Convenio 129 de la OIT, sobre la inspección del trabajo en la agricultura.*

*La función de la inspección del trabajo de garantizar el cumplimiento real de las normas sobre el trabajo incluye tanto la actividad preventiva como el control o supervisión de su aplicación (coerción). Ambos métodos son complementarios y necesarios para el logro del objetivo de salvaguardar condiciones de trabajo decentes en los lugares de trabajo, en la medida que "eliminar las deficientes condiciones de trabajo o minimizar los riesgos desde el principio es más beneficioso que recurrir sistemáticamente a*

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

sanciones derivadas de que esas condiciones y riesgos existen"<sup>1</sup>, y, a su turno, la credibilidad del sistema de inspección depende también "de la existencia y utilización efectiva de un sistema de sanción que sea lo suficientemente disuasivo"<sup>2</sup>. Para la inspección del trabajo, prevención y coerción son funciones indisociables para velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

Esta doble actividad de prevención y control de la inspección del trabajo está consagrada en nuestra legislación interna en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece en su numeral 1:

**ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.**

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

En coherencia con lo anterior, el artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 prevé en lo pertinente:

**Artículo 3°. Funciones principales.** Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:

1. **Función Preventiva:** Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.

Para este Viceministerio es necesario reforzar las acciones preventivas dispuestas en las normas anteriores, particularmente recalando la posibilidad de que los funcionarios encargados de la inspección del trabajo puedan dictar medidas cautelares o preventivas encaminadas a evitar graves violaciones a los derechos de las y los trabajadores y sus organizaciones, y eliminar o reducir los factores o peligros para la salud y seguridad de las y los trabajadores.

Por lo tanto, y de conformidad con las normas referidas, los inspectores tienen competencia para dictar medidas preventivas o cautelares al menos en las siguientes situaciones:

1. **Para garantizar condiciones de trabajo acordes a la legislación laboral**

Sobre el particular, el numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los inspectores del trabajo pueden "ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo (2010). Inspección del Trabajo: lo que es y lo que hace. Guía para los Trabajadores. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

relativas a las condiciones de trabajo". De acuerdo con el párrafo 1, a) del artículo 3 del Convenio 81 de la OIT la expresión "condiciones de trabajo" abarca una diversidad de aspectos relacionados con las "condiciones y el medio en que se realiza el trabajo"<sup>3</sup>, tales como las horas de trabajo, salarios, seguridad e higiene, empleo de menores y adolescentes.

Por lo tanto, cuando en el marco de una visita o inspección se detecten peligros o situaciones graves tales como jornadas de trabajo extenuantes, trabajo infantil, trabajo forzoso, condiciones insalubres o inseguras de trabajo, impago de salarios u otras transgresiones graves a los derechos laborales de las y los trabajadores, derivadas de las condiciones y el medio en que se trabaja, el inspector del trabajo puede adoptar cualquier medida preventiva o cautelar eficaz que considere apropiada para hacer cesar esas violaciones, impedir que ocurran o eliminar o reducir los peligros asociados a las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la facultad sancionatoria a cargo de este Ministerio o de los recursos judiciales que estén a disposición de los afectados.

Es de agregar que, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, el artículo 8 de la Ley 1610 de 2013 -y sin perjuicio de otras medidas preventivas que el funcionario considere apropiadas- faculta específicamente a los inspectores del trabajo para ordenar el cierre del lugar del trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

## **2. Para garantizar la protección de las y los trabajadores en el ejercicio de su profesión**

El mismo numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los inspectores del trabajo pueden "ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical".

De acuerdo con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Internacionales la expresión «protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión» utilizada en el Convenio núm. 81:

[...] debe entenderse de una manera amplia, en el contexto de los convenios y recomendaciones ulteriores. En consecuencia, se refiere más en particular a la protección social y a los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores a lo largo de su período de empleo. Del contenido de los estudios preparativos del Convenio núm. 129 se desprende que la expresión debía incluir, en particular, materias como el derecho de organización y de negociación colectiva, las condiciones de la terminación de la relación laboral o incluso la seguridad social."<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Internacionales (2006). *Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (Parte 1B)*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 45

<sup>4</sup> Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Internacionales (2006). *Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm.*

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

### 3. Para la protección del derecho a la libertad sindical

*En relación con las medidas preventivas, el numeral 1 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo le otorga al derecho fundamental a la libertad sindical un lugar específico acorde a la importancia que posee en las relaciones laborales y a su estatus especial en las normas internacionales del trabajo y en el derecho internacional de los derechos humanos. En efecto, junto a la posibilidad de los funcionarios de "ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias [...] para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión", este artículo agrega esa misma facultad respecto al "derecho de libre asociación sindical". En otras palabras, el citado precepto legal consagra explícitamente la posibilidad del inspector del trabajo de dictar medidas cautelares o preventivas para proteger el derecho de asociación sindical."*

Que el derecho fundamental al trabajo (arts. 25 y 53 CP), el principio de estabilidad laboral, y la prohibición de despidos colectivos sin autorización previa (art. 67 Ley 50 de 1990) imponen al Estado una obligación reforzada de inspección en escenarios de disminución masiva de personal.

Que la libertad sindical es un derecho fundamental (art. 39 CP) y un compromiso internacional del Estado colombiano (Convenios 87 y 98 de la OIT). La Corte ha señalado reiteradamente que cualquier patrón de desvinculación que afecte a un sindicato constituye una alerta que exige intervención estatal inmediata (T-140 de 2021).

Que, en el caso concreto, de conformidad con la queja recibida, se configura un **riesgo objetivo, cierto e inminente\*** de vulneración a:

- a) La seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015).
- b) Las condiciones dignas y justas de trabajo (artículo 53 CP).
- c) La estabilidad laboral y el derecho a la libre asociación sindical (artículos 25, 39 y 53 CP).
- d) La prestación segura del servicio público conforme la Ley 142 de 1994.

Que, conforme al artículo 3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), **los principios de proporcionalidad, eficacia, celeridad y prevención** obligan a esta autoridad administrativa a actuar de manera inmediata antes de que se materialicen daños irreparables en los derechos laborales y en la seguridad de los usuarios del servicio de energía.

En virtud de todo lo anterior, existe justificación jurídica suficiente y necesaria para decretar medidas preventivas inmediatas que corrijan las deficiencias estructurales constatadas y protejan los derechos laborales y sindicales de las y los trabajadores, en la fase de negociación colectiva y su prórroga.

Finalmente, ante un riesgo de huelga por la votación, en virtud del art 209 de la carta superior,

82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (Parte 1B). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 46

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

### III. ANÁLISIS DE PROPORCIONALIDAD

Que las medidas adoptadas superan el test de proporcionalidad constitucionalmente exigible:

- (i) **Idoneidad:** Las medidas decretadas son aptas y conducentes para eliminar o mitigar de forma efectiva los riesgos en contra del ejercicio de la actividad sindical
- (ii) **Necesidad:** No existen alternativas menos gravosas con igual grado de eficacia inmediata para conjurar los riesgos graves e inminentes identificados durante la inspección administrativa.
- (iii) **Proporcionalidad estricta:** El alcance de las medidas es **temporal, preventivo y verificable**, limitándose a asegurar derechos fundamentales (trabajo digno, seguridad laboral, libertad sindical y protección de usuarios del servicio público) mientras se ejecutan las correcciones estructurales necesarias y se verifica el cumplimiento de la normatividad laboral vigente.

Por lo anteriormente expuesto, El Despacho

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER** medida preventiva a las **EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA**, identificado con el Nit No. **890.201.230-1**, representando legalmente por JOSE GREGORIO RAMIREZ AMAYA, quien se identifica con la cedula No. 91.295.252 y/o quien haga sus veces email: [notificacionesjudicialesessa@essa.com.co](mailto:notificacionesjudicialesessa@essa.com.co), cuya dirección es la Carrera 19 No. 24 - 56 Bucaramanga, Santander, Grupo Empresarial EPM, de conformidad con lo expuesto en el presente proveído, consistente en:

- 1.1. SUSPENDER** inmediatamente los reportes, comunicaciones físicas, visuales, y las bitácoras correspondientes a la FASE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU PRÓRROGA con el SINDICATO SINTRAELECOL, hasta que se lleve a cabo la votación de la Huelga o Laudo Arbitral en el presente año.
- 1.2. ORDENAR**, al representante legal y/o quien haga sus veces, que proceda el Gerente General, el equipo de comunicaciones, los funcionarios de confianza procedan a RETIRAR, los correos electrónicos, bitácoras e información relevante frente al proceso que se lleva actualmente con el SINDICATO SINTRAELECOL, el cual deberá seguir en esas condiciones, hasta que se decida de fondo.
- 1.3. ORDENAR** A LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA IDENTIFICADA CON Nit No. **890.201.230-1**, QUE DE SE ABSTENGA DE INICIAR POSIBLES ACTOS ATENTARIOS CONTRA LA LIBERTAD SINDICAL DE TODAS LAS PERSONAS QUE ESTEN VINCULADAS A LAS ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAELECOL, por las razones expuestas en este Auto y mientras dure y exista una pronunciación de fondo.
- 1.4. ORDENAR** A LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA IDENTIFICADA CON Nit No. **890.201.230-1**, QUE SE ABSTENGA DE CUALQUIER ACTO RETALIATORIO en contra de los trabajadores afiliados a la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAELECOL.

**Parágrafo Primero:** La medida preventiva impuesta en el presente acto administrativo es de ejecución inmediata, tiene carácter preventivo y transitorio, surte efectos desde su notificación, y se aplica sin perjuicio

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

de las acciones sancionatorias a que haya lugar. Se incluye, todo el periodo en caso de votación con decisión de huelga hasta los sesenta (60) días como vigencia máxima.

**Parágrafo Segundo:** El incumplimiento total o parcial de la medida preventiva impuesta en el presente acto administrativo constituirá causal de agravación de responsabilidad en materia laboral y fundamento para la imposición de las sanciones establecidas en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

**Parágrafo Tercero:** En caso de incumplimiento de las medidas preventivas ordenadas en el presente artículo, y cuando las condiciones de riesgo grave e inminente para la vida, integridad y seguridad de los trabajadores persistan sin corrección efectiva, este Despacho podrá ordenar, mediante acto administrativo motivado y previo agotamiento del procedimiento establecido en el artículo 8 de la Ley 1610 de 2013, el **CIERRE TEMPORAL TOTAL O PARCIAL** de las instalaciones, per se; hasta tanto se subsanen integralmente las deficiencias constatadas y se garanticen condiciones seguras de trabajo, de conformidad con las facultades conferidas en el artículo 8 de la Ley 1610 de 2013 que establece: **"Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (...) podrán ordenar el cierre del lugar del trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores..."**.

**ARTÍCULO SEGUNDO: IMPONER** medida preventiva a las **EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA**, identificado con el **EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA**, identificado con el Nit No. **890.201.230-1**, representando legalmente por **JOSE GREGORIO RAMIREZ AMAYA**, quien se identifica con la cedula No. 91.295.252 y/o quien haga sus veces email: [notificacionesjudicialesessa@essa.com.co](mailto:notificacionesjudicialesessa@essa.com.co), cuya dirección es la Carrera 19 No. 24 - 56 Bucaramanga, Santander, Grupo Empresarial EPM, consistente en:

**2.1. PARTICIPAR** en mesa de diálogo tripartita con el objetivo primordial de garantizar el diálogo social efectivo y la concertación de acciones correctivas que permitan prevenir la vulneración de derechos laborales y sindicales en el marco de la relación entre **EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA, EL SINDICATO SINTRAELECOL** y sus trabajadores. **Esta mesa será convocada por el Ministerio de Trabajo y comunicada formalmente a las partes interesadas.**

En dichas mesas de diálogo se verificarán las actuaciones relacionadas con:

- a) Presunta reducción sistemática de personal y sus implicaciones en la prestación del servicio.
- b) Incremento de jornadas laborales mediante extensión de horas extras, en contravención al régimen especial aplicable a actividades de alto riesgo.
- c) Garantías de estabilidad laboral reforzada.
- d) Respeto y promoción de la libertad sindical.
- e) Cumplimiento integral de la normatividad laboral, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.
- f) Identificación y eliminación de posibles prácticas que afecten derechos ciertos e indiscutibles o constituyan actos de injerencia patronal o discriminación antisindical.

**ARTÍCULO TERCERO: LEVANTAMIENTO DE LA MEDIDA.** Las medidas preventivas decretadas en el presente Auto **podrán levantarse total o parcialmente** cuando, en el marco de las mesas de diálogo tripartitas conformadas entre el Ministerio del Trabajo, LA **EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA**, se evidencie de manera verificable, documentada y técnicamente sustentada que:

- a) Se han subsanado integralmente las afectaciones directas e indirectas frente a la actividad sindical, los medios jurídicos de debate, votaciones de huelga o laudo arbitral, y todas las demás advertidas en el presente acto administrativo

"POR MEDIO DEL CUAL SE DECRETAN MEDIDAS PREVENTIVAS Y/O CAUTELARES PARA LA EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA."

- b) No existen vulneraciones a derechos laborales ciertos e indiscutibles.
- c) Se garantiza el respeto a los fueros laborales y constitucionales.
- d) No se evidencian afectaciones a estabildades laborales reforzadas.
- e) Se cumple integralmente con la normatividad laboral, sindical y de seguridad y salud en el trabajo vigente.

**Parágrafo:** En tal caso, este Despacho, mediante acto administrativo debidamente motivado, podrá disponer el levantamiento total o parcial de la medida, siempre que se demuestre el cumplimiento integral y sostenible de la normatividad aplicable, por lo expuesto.

**ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR** el contenido del presente acto administrativo a las siguientes partes jurídicamente interesadas:

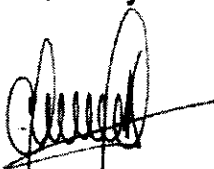
+ **EMPRESA ELECTRIFICADORA DE SANTANDER - ESSA**, identificado con el Nit No. **890.201.230-1**, representando legalmente por **JOSE GREGORIO RAMIREZ AMAYA**, quien se identifica con la cedula No. 91.295.252 y/o quien haga sus veces email: [notificacionesjudicialesessa@essa.com.co](mailto:notificacionesjudicialesessa@essa.com.co), cuya dirección física es la Carrera 19 No. 24 - 56 Bucaramanga, Santander, Grupo Empresarial EPM.

+ **SINDICATO SINTRAELECOL**, La cual se encuentra representada por el señor **JUAN CARLOS TERAN OJEDA** y/o quien haga sus veces al momento de la notificación, cuya dirección física es: Bulevar Santander No. 19 - 15 Barrio San Francisco, Bucaramanga, Santander, correo electrónico: [presidenciasintraelecolbga@hotmail.com](mailto:presidenciasintraelecolbga@hotmail.com) - [sintraelecolbga@essa.com.co](mailto:sintraelecolbga@essa.com.co), Teléfono: 3176690429

**ARTÍCULO QUINTO: COMPULSAR** copias del presente acto administrativo al Ministerio de minas y energía, para lo de su competencia funcional, en especial respecto a los elementos descritos como indispensables para la prestación segura de la prestación del servicio.

**ARTÍCULO SEXTO: RECURSOS.** Contra la presente decisión no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 1437 de 2011.

**COMUNIQUESE y CÚMPLASE**



**JHONNY SANTANDER CERINZA**  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
COORDINADOR ENCARGADO GRUPO RCC  
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER