

## **EDICTO No. 013**

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES DE LA SENTENCIA PROFERIDA DENTRO DEL PROCESO RADICADO BAJO EL NUMERO 13001-31-05-004-2015-00175-02

**M. PONENTE** : FRANCISCO GONZALEZ MEDINA  
**CLASE DE PROCESO** : PROCESO ESPECIAL –FUERO SINDICAL  
**DEMANDANTE** : ECOPETROL S.A  
**DEMANDADO** : JOAQUIN PADILLA CASTRO  
**FECHA DE LA PROVIDENCIA** : 05 DE MAYO DE 2017

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LUGAR PÚBLICO Y VISIBLE DE LA SECRETARIA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA, POR EL TÉRMINO DE TRES (3) DIAS, HOY OCHO (08) DE MAYO DE DOS MIL DIECISIETE (2017) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).

  
**ALBERT ANAYA POLO**  
**SECRETARIO**

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY DIEZ (10) DE MAYO DE DOS MIL DIECISIETE (2017) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

**ALBERT ANAYA POLO**  
**SECRETARIO**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL**



**TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA**

**SALA LABORAL**

**SALA PRIMERA DE DECISIÓN**

Magistrado Ponente: **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**

**PROCESO FUERO SINDICAL**

**DEMANDANTE: ECOPETROL**

**DEMANDADO: JOAQUIN PADILLA CASTRO**

**RADICACION: 13001-31-05-004-2015-00172-02**

Cartagena De Indias D.T. y C., a los cinco (05) días de mayo de Dos Mil Diecisiete (2017).

Para cerrar la instancia, la Sala Primera De Decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena integrada por los magistrados **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA, CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS y JOHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS**, se constituyó en audiencia pública a fin de deliberar y proferir la siguiente,

### **Sentencia**

#### **1. PRETENSIONES**

La parte demandante, por intermedio de apoderado judicial, solicitó que se declarara la existencia del fuero sindical del señor JOAQUIN PADILLA CASTRO y además una causa legal para dar por terminado el contrato del trabajador demandado. Como consecuencia de lo anterior, pidió la autorización para su despido y el levantamiento del fuero sindical. (Fl. 7)

#### **2. HECHOS**

En sustento de las pretensiones, afirmó la parte demandante, que el día 19 de septiembre de 1994, ingresó a laborar a la entidad Ecopetrol S.A, a través de un contrato

a término indefinido el cual se encuentra vigente; además, que se afilió a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo, USO, ostentando el cargo de presidente de la Seccional Cartagena.

Además de lo anterior, indicó que el numeral 2° del artículo 38 de la ley 734 de 2002, expresa que constituye una inhabilidad para desempeñar cargos públicos haber sido sancionado disciplinariamente, 3 o más veces en los últimos 5 años por faltas graves o leves dolosas o por ambas, por ello, según la certificación expedida el 26 de enero de 2015, por la Procuraduría General de la Nación, donde se manifestó que el demandado se encuentra incurso en inhabilidad para desempeñar cargos públicos por haber sido sancionado 10 veces en los últimos 5 años, cumple con los requisitos señalados en la normatividad reseñada, lo que da lugar a que se permita levantar el fuero sindical y la terminación del contrato de trabajo.

### **3. CONTESTACION DE DEMANDA POR JOAQUIN PADILLA.**

En audiencia, el apoderado del demandado presentó contestación a la demanda interpuesta por ECOPETROL, manifestó que respecto a los hechos de los numerales primero, segundo, tercero, octavo, décimo primero, décimo segundo y décimo tercero, son ciertos, aclarando que si bien los trabajadores de Ecopetrol, son servidores públicos, tienen una condición especial conforme a la Sentencia C -722 de 2007, de la Corte Constitucional, por tener el carácter de trabajadores particulares para determinar su régimen jurídico, es decir se les aplica las normas del código laboral Colombiano. Por otro lado, consideró que no eran hechos, sino apreciaciones del apoderado de la parte actora, los hechos de los numerales, cuarto, quinto, sexto, séptimo, noveno, decimo, décimo sexto, vigésimo novenos, trigésimo y trigésimo primero.

En relación a los hechos que van del numeral décimo octavo, hasta el hecho vigésimo octavo, dijo que se trataban de las sanciones impuestas al demandado, las cuales se hicieron de manera indebida, porque debió hacerse de acuerdo a los parámetros del código sustantivo del trabajo, mas no con el código único disciplinario.

Se opuso a todas y cada de las pretensiones de la demanda, porque no existió justa causa para la autorización del despido, ya que no están las señaladas en el artículo 410 del CST.

Propuso la excepción previa de; PLEITO PENDIENTE entre las mismas partes y sobre el mismo asunto, debido a que ECOPETROL tiene dos procesos más contra el demandado, ellos cursan en los Juzgados Primero y Octavo Laborales del circuito de

Cartagena, ambos de levantamiento del fuero sindical y solicitó al Despacho para que oficiara a estos estrados judiciales, para que allegaran copia de las demandas interpuestas por Ecopetrol contra Joaquín Padilla, con el mismo fin, el levantamiento del fuero.

#### **4. CONTESTACION DE DEMANDA DE LA UNION SINDICAL OBRERA**

El apoderado de la Unión Sindical Obrera, manifestó ser ciertos los hechos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, décimo primero, décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto, trigésimo primero, porque efectivamente a los trabajadores de Ecopetrol se les debe aplicar lo establecido en el artículo 410 del CST, por considerarse de acuerdo a la sentencia C -722 de 2011, trabajadores particulares. En relación a los hechos octavo, noveno, vigésimo noveno y trigésimo, dijo que se traban de afirmaciones del apoderado de la demandante, por lo que no debían ser considerados como hechos y del décimo noveno hasta el vigésimo octavo, esgrimió que se tratan de las múltiples sanciones que se le efectuaron al demandado Joaquín Padilla.

En cuanto a las pretensiones de la demanda, la Unión Sindical, SE OPUSO A TODAS Y CADA UNA DE ESTAS, puesto que el fuero sindical correspondiente a su elección como presidente de la Subdirectiva Cartagena de la USO, termino el 5 de diciembre de 2015, cuando vencieron los dos años del periodo estatutario establecido y los seis meses del fuero posterior, vencieron el 6 de junio de 2016. Ahora bien, y en caso de que se declare la existencia de un fueron sindical, rogó, que se acceda a la existencia de una causal legal para dar por terminado el contrato de trabajo, en razón a que no se presentaron ninguna de las causas taxativamente señaladas por el artículo 410 del CST y en consecuencia no se ordene el levantamiento del fuero sindical.

Por último, propuso la excepción previa de; PLEITO PENDIENTE.

#### **5. DECISION DE PRIMERA INSTANCIA.**

Reseña que el artículo 408 del CST, regula lo referente a las acciones de fuero sindical encontrando para el presente caso que existen problemas jurídicos clasificados así:

- 1 -Si es procedente la aplicación del régimen disciplinario único a los empleados de Ecopetrol.
- 2 -Si existe la causal de despido invocada y si ésta es suficiente para ello.

- 3 -El establecimiento de la condición de aforado del demandado
- 4 -Por último, la aplicación de procedimiento previo convencional, artículo 87 de la convención colectiva suscrita.

El A quo para definir lo anterior encontró como premisas normativas los artículos 124 CP, 150 núm. 23; 277CP, Ley 1118 de 2006; C722 de 2007; ley 734 de 2002, arts. 38, 44 y 45; Art 408, 410 del CS del T, y ss del CP del T, y por último el artículo 124 de la constitución política.

Esgrimió frente al primer problema jurídico, que considera procedente al aplicación de las normas disciplinarias a los trabajadores de Ecopetrol, a pesar de ser una empresa estatal, sin embargo estableció que se han especializado las normas disciplinarias de control frente al control de este tipo de trabajadores a esta entidad de naturaleza mixta, señalando que el artículo 124 de la Constitución Política, regula la responsabilidad de este tipo de servidores e igualmente establece que la ley determinara la forma de hacerla efectiva, al igual delega a través del artículo 277 en la Procuraduría General de la Nación, la investigación de las conductas realizadas por este tipo de trabajadores, de ello no escapan los trabajadores oficiales de ECOPEPETROL, como el caso del demandante, haciendo alusión a la sentencia C- 722 de 2007, Corte Constitucional, donde se definió la aplicabilidad de ese código disciplinario único.

Frente al segundo problema la causal de despido alegada, la taxatividad, éste régimen disciplinario genera o establece una causales adicionales para la terminación del contrato, argumento de defensa de los demandados, los cuales no están llamados a prosperar por lo siguiente, una vez definida la aplicación del CDU, artículo 38, 44 y 45 ley 734 de 2002, causal que se invoca por la demandante, el haber sido sancionado tres o más veces dentro de los últimos 5 años, y decretándose la inhabilidad del artículo 44 ésta falta sola, sí puede ser considerada para efectos del levantamiento del fuero sindical, así mismo el artículo 45 de la misma ley, define las sanciones expresando que la destitución e inhabilidad implica la terminación del contrato de trabajo, lo cual consideró el juez de conocimiento, que puede ser tomada como suficiente para el levantamiento de fuero, reflexionando además, que estas causales deben interpretarse junto con las establecidas en la ley 734 de 2002., para efectos de establecer un régimen íntegro aplicable a los trabajadores de Ecopetrol, sin que se puedan escindir unas reglas del RUD frente a las de carácter laboral, concluyendo que esa inhabilidad implica la terminación del contrato de trabajo y una causa legal para pretensión que se inicia.

Sobre la imputación de haber incurrido en faltas graves o leves, dolosas, conforme a certificados de la procuraduría anexados, obrantes en el plenario, allí se registran sanciones de suspensión, desde el año 2005, contados hacia atrás, por lo tanto el despacho tomará solamente las últimas 4 que encuadran en el cargo formulada por Ecopetrol teniendo como probada la causal de despido invocada.

Frente a la condición de aforado, la tesis de la demandante se derrumba de cara a los certificados anexados por el Ministerio de Trabajo, que obran a folios 220 a 221, 227 a 229 y 229 a 232, en el cual aparece el cargo que ostenta el demandado, siendo el de Secretario General de la Subdirectiva Seccional de Cartagena, la cual data del 4 de marzo de 2016, lo cual acredita la condición de aforado Padilla Castro.

Por último, frente al procedimiento previo para la imposición de sanciones o despidos expuestos en la convención colectiva de trabajo, expresó que el artículo 84 y 87 de la convención colectiva de trabajo vigente aplicable a las partes, establece una carga en la parte actora, la cual consiste en que antes de imponer una sanción o despido, la empresa debe notificar al trabajador personalmente y debe ser escuchado en descargos y una vez cumplida esta diligencia o si no se presenta el trabajador se tiene tres días para imponer la sanción, comentando que existe una exigencia para ello pactada por las partes que para el caso son la unión sindical y la empresa Ecopetrol, sin que se demuestre que se haya agotado este procedimiento, y que previo a acudir a la justicia se debió atender esta garantía que ofrece el debido proceso, pues existía la posibilidad del demandado de oponerse o defenderse frente a las causales que se le imputaban para despedirlo y una vez agotado este procedimiento, sí se podía acudir a esta acción judicial, para ello trajo a colación el artículo 118A del CPL, que establece el término de prescripción, señalando además que esa oportunidad se genera a partir del procedimiento convencional respectivo, descrito en el artículo 84 de la Convención colectiva, originado como consecuencia la No autorización por parte del despacho de conocimiento frente al despido y el No levantamiento del fuero sindical.

#### **4. RECURSO DE APELACIÓN DEMANDANTE.**

Inconforme con la decisión del Juez, la apoderada judicial del demandante interpuso recurso de apelación, al considerar que dentro de la fijación del litigio no se incluyó el despacho esa carga de proceso disciplinario interno por parte de la empresa, por tal razón discurre que fue errado el fallo que apela, comentando que las justas causas están sustentadas por la certificaciones de la Procuraduría General de la Nación, sin que exista necesidad de proceso interno de la empresa y así lo ha dicho la Sala de Consulta del Consejo de Estado en auto de radicación No 2013 - 004, lo cual

indicó que dentro del proceso de fuero para este tipo de servidores, es iniciar la acción y una vez levantado el fuero, preparar con el acto de ejecución sustentado y argumentado, notificado al servidor público, añade que es semejante a la inhabilidad que impone el retiro del servidor público, por lo tanto no hay instancia que expresa el despacho para proceder a este levantamiento de fuero, pues es un inhabilidad sobreviniente y automática, resultado de un conteo de sanciones al servidor, sin que exista discusión sobre ellas y automáticamente se aplica la desvinculación del servidor público, artículo 45 de la ley 734 de 2002., argumentó además que el despacho comete un yerro al decir que debe existir un procedimiento previo, pues se trata de una inhabilidad, no es una sanción, ya que la impone la PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION, donde la empresa no tiene cabida para decidir frente a ella y solo le asigna al empleador iniciar la acción de levantamiento de fuero sindical.

## **6. CONSIDERACIONES**

### **6.1. Problema jurídico**

El problema Jurídico a determinar, consiste en establecer si es necesario el procedimiento previo establecido en el artículo 84 del convención colectiva de trabajo vigente suscrita entre la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo – USO-, y Ecopetrol, antes de incoar la acción de levantamiento de fuero sindical ante la jurisdicción ordinaria, o si por el contrario solo basta con iniciar la acción de levantamiento de fuero sin que medien las diligencias descritas en los articulo 84 y 85 del convención indicada.

### **6.2. Tesis de la Sala.**

La tesis que sostendrá la Sala, es que SI es necesario el procedimiento descrito en la convención colectiva de trabajo, pues se trata de un procedimiento que se debe cumplir no solo cuando se trata de imponer una sanción, sino también cuando el empleador pretender dar por terminado el vínculo empleaticio.

## **9.- fundamentos legales y jurisprudenciales para sustentar la tesis de la sala:**

Se estiman aplicables.

- Ley 734 de 2002
- Artículos 408, 410 del CS del T, y ss del CP del T.
- Artículo 124 de la constitución política.
- Sentencia de la Corte Constitucional C - 722 de 2007
- CSJ radicación SL3668-2015 - 4 de marzo de 2015. M. P. Clara Cecilia Dueñas.
- Sentencia CC T-546/00

### **6.3. Solución al problema jurídico planteado.**

El Art. 66A del CPTSS, adicionado por la ley 712 de 2001, consagra el principio de consonancia, el cual establece que la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación.

Las acciones de Levantamiento de Fuero Sindical y de Reintegro, conferidas al patrono que requiere con justa causa comprobada poner fin al vínculo que mantiene con una activista sindical y a las organizaciones y trabajadores perseguidos para que obtengan el restablecimiento de su condición, deben mantener las garantías necesarias a los representantes sindicales que apuntan a que el ejercicio del derecho a la sindicación no se vea entorpecido por acciones tendientes a impedir la creación, el mantenimiento y el deseable fortalecimiento de las organizaciones sindicales y a las empresas para que en lo de su competencia, procedan conforme a la ley guardando el debido proceso sin violación de derechos fundamentales que atenten contra el trabajador sindicalizado y contra el mantenimiento del grupo sindical.

En el presente proceso, el juez de conocimiento determinó que el demandado era sujeto disciplinable y que su ente investigador era la Procuraduría General de la Nación, dada la naturaleza del empresa ECOPETROL, además que conforme a las certificaciones de antecedentes disciplinarios del demandado, el trabajador había recibido diferentes tipos de sanciones, y que las mismas se enmarcaban dentro de las normas de carácter laboral, que estudiadas en conjunto con el Régimen Disciplinario Único, otorgaban certeza para poder pensar en el levantamiento de fuero sindical pedido, pero, que previo a la presentación de la acción correspondiente y por tratarse de un procedimiento plasmado en la Convención Colectiva, este debió adelantarse de conformidad al artículo 84 de la misma, y del cual esta sala procede verificar su contenido que dispone: *“ Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido individual, la Empresa dentro de un término de cuatro ( 4) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción, notificará al trabajador por escrito, y personalmente si concurre efectivamente a su sitio de trabajo el derecho que tiene para ser oído en descargos y le señalará el lugar, día hora y la causa por la cual ha de responder el trabajador citado, para que se presente a la diligencia, asesorado de dos (2) representantes del Sindicato, sí así lo desea y si se trata de un afiliado a la USO...”*

De la anterior norma convencional, se colige que lo dispuesto en ella es determinar la causa por la cual ha de responder el trabajador citado, estableciéndose



de forma concreta la imputación que se le pretende endilgar, para que con ello, el requerido tenga la oportunidad de rendir sus descargos y ejercer su defensa frente a lo que se le hace responsable, norma que se acompasa con el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual expresa que antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que éste pertenezca, y que no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

La Corte suprema de justicia en sentencia SL3668-2015 - 4 de marzo de 2015. M. P. Clara Cecilia Dueñas, dejó ver que en tales casos sí se debe escuchar al trabajador en descargos, porque de no hacerlo se le violaría a la contraparte su derecho al debido proceso. Así lo explicó:

*“Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario, el cual, por ser propio de tal estatuto, opera solo frente a las conductas tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también, de terminación de los contratos de trabajo (...)”*

La Corte Constitucional, estableció también en Sentencia T-546/00, que como prerrequisito para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivo, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso.

El artículo 84 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la USO y ECOPETROL, establece que el trabajador debe ser oído en descargos tratándose de sanciones y de la medida de terminación unilateral del contrato, en el presente evento, inicialmente fue sancionado por la Procuraduría General de la Nación, situación de la cual es ajena la entidad empleadora y que corresponde únicamente a la esfera del derecho disciplinario, posteriormente Ecopetrol, en ocasión a lo anterior, pretende el

despido o desvinculación del trabajador con base en estas sanciones, iniciando la acción de levantamiento de fuero sindical, haciendo caso omiso a lo preceptuado en dicha norma, situación que atenta contra el derecho de defensa y debido proceso, pues se le debe otorgar la oportunidad al trabajador para que exponga sus motivos por los cuales puede o no aceptar los cargos que se le plantean con éste llamado, y así proceder a la acción de levantamiento, anotándose además, que se trata de un sujeto de especial protección constitucional dada su condición de aforado, evento en el cual, se imponen ciertas cargas a la empleadora, que si no las cumple, el trabajador no tiene porque soportarlas.

Y es que en relación con lo anterior cabe anotar que el proceso de levantamiento de fuero sindical, fue creado para proteger efectivamente, no a la persona natural, sino a la asociación sindical en los procesos de retiro del servicio de sus miembros amparados, pues la finalidad de esta prerrogativa no es otra que la de amparar el derecho de asociación, de manera que es un mecanismo establecido primeramente a favor del sindicato, aunque subsidiariamente también se proteja la estabilidad laboral del trabajador, pero como un medio para la libertad de acción de los mismos sindicatos, lo que hace necesario que individualmente al trabajador se le brinde la oportunidad para defenderse dentro de la empresa y para ello está el procedimiento descrito en la convención colectiva de trabajo en los artículos expuestos.

Así las cosas, siendo ineludible el procedimiento descrito en el artículo 84 de la Convención Colectiva de trabajo suscrita, a fin que el trabajador se pronunciara respecto al record de sanciones que se había impuesto por la Procuraduría General de la Nación, en cuanto se trata de un procedimiento acordado por las partes que no podía dejar de cumplir el empleador de manera caprichosa. Para concluir por parte de esta Sala, que se le ha transgredido el debido proceso al trabajador demandado, motivo por el cual se confirmara la sentencia proferida en primera instancia.

## **7. DE LAS COSTAS**

Conforme el artículo 365 del CGP se impondrá costas en segunda instancia a cargo de la parte accionante de las cuales se tasan las agencias en derecho en cuatro salarios mínimo legal mensual vigentes.

## **8. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera Laboral del tribunal Superior del Distrito de Cartagena, administrando justicia en nombre de la república de Colombia, y por autoridad de la ley;

**PRIMERO: CONFIRMAR** en su integridad la sentencia de fecha quince (15) de febrero de dos mil diecisiete (2017), emanada del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cartagena dentro del proceso especial de fuero sindical de ECOEPTROL S.A contra JOAQUIN PADILLA CASTRO.

**SEGUNDO:** Conforme el artículo 365 del CGP se impondrán costas en segunda instancia a cargo de la parte accionante, se tasan las agencias en derecho en cuatro salarios mínimo legal mensual vigente.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**



**FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA**  
**MAGISTRADO PONENTE**



**CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS**  
**MAGISTRADO**



**JOHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS**  
**MAGISTRADA**