

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA  
SALA LABORAL

### **EDICTO No. 009**

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 13001-31-05-008-2015-00578-01

**Mag. PONENTE:** FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA  
**CLASE DE PROCESO:** FUERO SINDICAL  
**DEMANDANTE:** ECOPETROL S.A.  
**DEMANDADO:** JOAQUIN PADILLA CASTRO  
**FECHA DE LA PROVIDENCIA:** 31 DE JULIO DE 2018

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 TRES (03) DE AGOSTO DE DOS MIL DIECIOCHO (2018) A LAS OCHO DE LA MAÑANA (8:00 A.M).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Omar Cardenas Rocha'.

**OMAR CARDENAS ROCHA  
SECRETARIO**

CONSTANCIA: EL ANTERIOR EDICTO PERMANECIÓ FIJADO POR EL TÉRMINO LEGAL Y SE DESFIJA HOY OCHO (08) DE AGOSTO DE DOS MIL DIECIOCHO (2018) A LAS CINCO DE LA TARDE (5:00) P.M.

**OMAR CARDENAS ROCHA  
SECRETARIO**

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA.**

**PROCESO:** FUERO SINDICAL  
**DEMANDANTE:** ECOPETROL S.A.  
**DEMANDADO:** JOAQUIN PADILLA CASTRO  
**RADICACION:** 13001-31-05-008-2015-00578-01

Cartagena De Indias D.T. y C., treinta y uno (31) del mes de julio del año dos mil dieciocho (2018).

Para cerrar la instancia, la Sala Tercera De Decisión laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena integrada por los magistrados **FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA, MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVIERO y JOHNNESY 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 JOAQUÍN PADILLA CASTRO, solicitó que se declare como causa legal de despido, la inhabilidad para desempeñar cargos públicos, en consecuencia de lo anterior, pidió la autorización para su despido con justa causa y el levantamiento del fuero sindical. (Flo.6)*

**2. HECHOS**

*En sustento de las pretensiones, afirmó la parte demandante, que Joaquín Padilla Castro, ingreso a laborar a ECOPETROL S.A. desde el día 18 de noviembre de 1993, que dicho vínculo laboral todavía estaba vigente a la fecha de la presentación de la demanda, indicó que el demandado se afilió la organización sindical denominada "Unión Sindical Obrera de la industria del petróleo (USO)", además aseguró que este fue nombrado presidente de la seccional Cartagena de la UNIÓN SINDICAL OBRERA desde el 5 de Diciembre de 2013, elección que se encontraba vigente a la fecha de la presentación de la demanda.*

*Manifestó que el demandado se encontraba incurso en inhabilidad para desempeñar*

cargos públicos a partir del 4 de agosto de 2015 por haber cometido una falta disciplinaria, el hecho anterior lo basó en una certificación de antecedentes de la procuraduría expedida el 9 de septiembre de 2015, según lo expresado por el demandante, el señor JOAQUÍN PADILLA CASTRO acumuló a la fecha de la demanda, un total de 11 sanciones dentro de los últimos 5 años, por faltas graves o dolosas y como consecuencia de esos hechos se encontraban en curso dos demandas solicitando el permiso para despedirlo. (Fol. 2,6).

### **3. ACTUACIONES PROCESALES**

La demanda fue admitida por auto del 15 de octubre de 2015, en donde además, se ordenó notificar al demandado (fol.95). Por auto del 26 de abril de 2016, una vez admitida la demanda por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, el día 15 de octubre de 2015 (Fol. 95). Mediante auto del 26 de abril de 2016, ordenó emplazar al demandado en calidad de directivo de la USO, subdirectiva Cartagena y se le nombró curador ad litem (Fol. 110). Por auto del 6 de septiembre de 2016, se nombró nuevo curador a la USO (folio 149 y posteriormente se nueva otro curador ante la falta de posesión de los anteriores, el cual asumió el cargo (folio 162) y finalmente por auto del 23 de agosto de 2017, se fijó fecha para audiencia especial el 14 de noviembre e 2017 (folio 165).

El día 14 de noviembre de 2017 se llevó a cabo la Audiencia Especial de Fuero Sindical, en donde se presentó el señor JOAQUIN PADILLA y su representante legal JORGE ALBERTO JURADO MURILLO, quien también hizo las veces de representante legal de la UNIÓN SINDICAL OBRERA SECCIONAL CARTAGENA, en consecuencia de lo anterior se removió al curador. MARTIN JAIK.

### **4. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA JOAQUÍN PADILLA CASTRO- UNIÓN SINDICAL OBRERA**

El día 14 de noviembre de 2017, se llevó a cabo la audiencia especial de fuero sindical donde JOAQUÍN PADILLA CASTRO Y LA UNIÓN SINDICAL OBRERA, contestaron la demanda pronunciándose respecto a los hechos de la siguiente manera: manifestó ser ciertos los hechos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, decimo, decimoprimer, decimosegundo, decimotercero, decimocuarto, decimoquinto, decimosexto, decimoséptimo y decimoctavo, respecto al hecho vigésimo manifestó que era parcialmente cierto puesto que según el apoderado de la parte demandada no se ha destituido al señor JOAQUÍN PADILLA CASTRO de su cargo, además negó que éste haya incurrido en faltas gravísimas que lo hiciera acreedor de una inhabilidad. Del mismo modo se refirió frente a las pretensiones de la demanda y dijo que solo aceptaba la declaratoria que el demandado goza de fuero sindical y que se oponía a las demás.

Además alegó que el demandado no ha incurrido en ninguna de las justas causas para que le realicen el levantamiento de fuero sindical y que por ende se dé el despido, finalmente alegó que al momento de la contestación de la demanda el demandado era beneficiario de la convención colectiva del trabajo y que ECOPETROL S.A. ignoró el trámite convencional que estaba obligada a respetar previo al despido del demandado, trámite que según el apoderado de la parte demandada debió surtir antes de presentar la demanda de fuero especial- permiso para despedir.

*Propuso excepciones de mérito las cuales denominó: INEXISTENCIA DE LA JUSTA CAUSA DEL LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL ALEGADA POR ECOPETROL S.A. POR NO SER UNA DE LAS TAXATIVAMENTE CONSAGRADAS EN EL ARTÍCULO 410 DEL C.P.T., INEXISTENCIA DE LA JUSTA CAUSA DEL LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL ALEGADA POR ECOPETROL S.A. POR NO ENCONTRARSE BAJO LA OCURRENCIA DE UN FALTA GRAVÍSIMA QUE ACARREE LA DESTITUCIÓN DEL DEMANDADO Y LA FALTA DE REALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS ESTABLECIDO EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y REFRENDADO POR EL REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO VIGENTE EN ECOPETROL S.A.*

#### **5. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.**

*El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de fecha 01 de marzo de 2018, resolvió DECLARAR probada la excepción de fondo de FALTA DE APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE DESCARGOS interpuesto por las demandadas JOAQUIN PADILLA CASTRO, SINDICATO UNIÓN SINDICAL OBRERA SUBDIRICTIVA Y LA SECCIONAL CARTAGENA DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA; además ABSOLVIÓ al demandado JOAQUÍN PADILLA CASTRO de las pretensiones de la demanda CONDENANDO en costas a la parte demandante y fijó agencias en derecho la suma de 4 S.M.L.M.V.*

*Lo anterior lo sustentó de la siguiente forma: Cuando un empleador decide despedir, trasladar o desmejorar las condiciones de trabajo de un trabajador aforado es indispensable la autorización del Juez Laboral, indicando la justa causa que alega y así seguir con el procedimiento señalados en los artículos 113 y siguientes del C.P.T.S.S., so pena de declararse la nulidad del despido si no solicita la autorización judicial.*

*Se pronunció respecto a la procedencia del levantamiento del fuero frente a las sanciones disciplinarias impuestas a servidores públicos dijo que como la garantía constitucional del fuero sindical imponen la obligación de acudir antes al juez laboral para que este califique la justa causa y autorice el despido del empleado aforado. Cuando se trate de una decisión disciplinaria proferida por la Procuraduría General de la Nación o una oficina de control interno disciplinario, es necesario que la administración obtenga la autorización del Juez Laboral para desvincular al servidor público y de esa forma ejecutar la sanción disciplinaria de destitución, adujo que de ser de otra forma se violaría la Constitución Nacional y los derechos fundamentales de asociación sindical, libertad sindical, debido proceso y fuero sindical del empleado.*

*Aseguró que dentro del proceso se dio por cierta la relación laboral del señor JOAQUIN PADILLA y ECOPETROL S.A., que JOAQUIN PADILLA era un servidor público, afiliado a la organización sindical (UNIÓN SINDICAL OBRERA), por lo tanto estaba sujeto de protección de fuero sindical de acuerdo con lo dispuesto con el artículo 206 del C.S.T., por ser miembro de la junta directiva de la UNIÓN SINDICAL OBRERA.*

*Explicó que en animo de no crear un perjuicio al demandado, se debió demostrar que se llevaron a cabo todos los requisitos previos para poder realizar el despido, se debió tener en cuenta el reglamento interno del trabajo (217-231), en lo concerniente a los requisitos para llevar a cabo la terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, puesto que éste expresa que antes de llevar a cabo la terminación del contrato individual de trabajo de manera unilateral por justa causa, dentro del término*

que establezca la convención colectiva de trabajo, laudo arbitral, se deberá notificar por escrito y personalmente al trabajador, el derecho para ser oído en descargos y le señalará lugar día y hora para que se presente a la diligencia, a la cual puede asistir asesorado de dos miembros del sindicato, lo cual debe hacerse 4 días después de cometida la falta, y ser oído en descargos, el día, la hora y la causa por la cual va a responder el trabajador citado para que se presente a la diligencia asesorado por dos representantes del sindicato si así lo desea; cumplida la diligencia de descargos o si el trabajador no se presentare a la diligencia, la empresa dentro de los tres días hábiles subsiguientes impondrá la sanción o efectuara el despido si a ello hubiere lugar, por lo anterior concluyó que Ecopetrol para dar por terminados los contrato de trabajo con justa causa debe cumplir un procedimiento previo impuesto por él mismo en calidad de empleador, dentro del reglamento interno del trabajo y pactado por el empleador con el sindicato, es decir que sin este procedimiento previo no es posible dar por terminado el contrato de trabajo aun habiendo una justa causa de despido, so pena que sea ineficaz el despido.

Una vez revisó las pruebas documentales allegadas al proceso no encontró prueba sumaria que acreditara que la parte demandante haya realizado dicho trámite previo, es decir el acta de descargos mediante el cual el accionado haya ejercido su derecho de defensa bajo las condiciones plasmadas en el reglamento interno y convención colectiva, procedimiento que es obligatorio para los trabajadores sindicalizados por lo cual según consideraciones de la Juez se encontró violado el debido proceso del demandado por lo cual absolvió a la parte demandada.

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

Inconforme con la decisión del Juez, el apoderado judicial del demandante interpuso recurso de apelación, fundamentado su inconformismo así: si bien es cierto dentro de la convención colectiva de trabajo y en el reglamento interno de Ecopetrol, existe previo a la imposición de una sanción o para dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, a un trabajador sindicalizado perteneciente a la organización sindical UNIÓN SINDICAL OBRERA, el deber de llamarlo a una diligencia de descargo, no obstante, esta situación es diferente, por cuanto no se trata de una justa causa, sino la imposibilidad del empleador de mantener a una persona inhabilitada en virtud de la Ley 734 de 2002, por acumular un número de sanciones disciplinarias en el interregno de 5 años.

Indicó que si Ecopetrol permite que el demandado siga en su cargo incurriría en una falta de las disposiciones legales como empleador, puesto que la ley no permite que se tengan laborando trabajadores que incurran en inhabilidades e incompatibilidades, para poder ejercer cargos públicos.

Adujo que en vista que JOAQUÍN PADILLA CASTRO ha sido sancionado en diferentes ocasiones por el comité de control interno disciplinario, que hasta la fecha también llegaba hacer una instancia dentro de la compañía como un proceso disciplinario, la apoderada hizo la aclaración al Tribunal que en la parte de las entidades estatales existe un control interno que es el que guía la parte de los proceso y procedimiento de la compañía, también existe un control interno disciplinario, control interno que el señor Joaquín Padilla en su momento también estuvo, es decir que según

*la apoderada de la parte demandante, no se le violó su derecho al debido proceso y a la defensa, por lo que solicitó que se les informara lo procedente para evitar incumplir con la norma, en tanto como empleador no puede mantener trabajadores incursos en inhabilidades y que además de eso son personas que se encuentran gozando de fuero sindical, por ultimo solicitó que se estudiara profundamente el caso y no solo analizando el código sustantivo de trabajo si no las leyes que rigen al trabajador como empleado público, frente a la garantía que goza 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 - UNIÓN SINDICAL OBRERA -, 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 NO es necesario el procedimiento descrito en la convención colectiva de trabajo, pues se trata de un procedimiento que se debe cumplir cuando se trata de imponer una sanción, y en el presente asunto el trabajador demandado se encuentra incurso dentro de las inhabilidades que consagra el ordenamiento jurídico para desempeñar funciones públicas.

## **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.
- sentencias C -380-97, C-200 y 1212 de 2001
- sentencia C-544 de 2005

### **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.

Está fuera de controversia en el presente proceso la existencia del contrato de trabajo entre la entidad demandante y el demandado JOAQUÍN PADILLA CASTRO, y su condición de aforado.

Aclarado lo anterior, esta Sala considera que 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.

Observa esta Corporación que la empresa demandante solicita el levantamiento de fuero sindical del demandado JOAQUÍN PADILLA CASTRO, pues existe una causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo, debido a que el demandado se encuentra incurso en una inhabilidad para desempeñar cargos públicos, por haber sido sancionado disciplinariamente más de tres veces en los últimos cinco (5) años.

Al valorar la plataforma probatoria, se constata lo siguiente:

**(i)** comunicación de fecha 3 de agosto de 2011, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario rad. PD2799-09 e imponen multa. (fol. 46)

**(ii)** Comunicación de fecha 1 de octubre de 2012, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario rad. PD-2964-10, por lo que lo suspenden e inhabilitan por el término de 1 mes y 15 días. (fol. 47)

**(iii)** Comunicación de fecha 21 de marzo de 2013, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario rad. PD3261-11, e imponen multa equivalente a diez (10) días de salario. (fol. 48)

**(iv)** Comunicación de fecha 13 de agosto de 2013, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro

del proceso disciplinario rad. PD3277-11 e imponen multa equivalente a 20 días de salario devengado al momento de los hechos (27 de enero de 2011) (fol.49)

**(v)** comunicación de fecha 28 de agosto de 2013, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario rad. PD3436-11, y disponen suspenderlo e inhabilitarlo por el término de dos (2) meses. (fol.51)

**(vi)** Comunicación de fecha 15 de enero de 2014, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario rad. PD3442-11, y disponen suspenderlo e inhabilitarlo por el término de dos (2) meses. (fol. 52)

**(vii)** Comunicación de fecha 10 de julio de 2014, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario PD-3578-11, y disponen suspenderlo e inhabilitarlo por el término de dos (2) meses. (fol. 53)

**(viii)** Comunicación de fecha 14 de enero de 2014, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario PD-3577-11, y disponen suspenderlo e inhabilitarlo por el término de un (1) mes. (fol. 54)

**(ix)** Comunicación de fecha 19 de enero de 2015, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario PD-3864-12, y disponen suspenderlo e inhabilitarlo por el término de dos (2) meses. (fol. 55)

**(x)** Comunicación de fecha 13 de agosto de 2015, de la entidad demandante a JOAQUIN PADILLA CASTRO, donde lo declaran disciplinariamente responsable dentro del proceso disciplinario PD-4130-12, y disponen suspenderlo e inhabilitarlo por el término de dos (2) meses. (fol. 57)

**(xi)** Certificado de antecedentes N° 5358810 de la Procuraduría General de la Nación de la Nación, donde registra doce sanciones e inhabilidades del demandante desde el año 2011, hasta el 2015.

De las documentales reseñadas, se evidencia que el trabajador había recibido diferentes tipos de sanciones, que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 734 de 2002, en cuanto a las clases de sanciones, tres (3) fueron por faltas leves

dolosas (fol. 46, 48 y 49) y ocho (8) fueron por faltas graves culposas, acumulando entre todas ellas, más de tres (3) faltas en cinco años.

Al respecto, el régimen disciplinario único en su numeral 2° del artículo 38 consagra como inhabilidad para desempeñar cargos públicos, haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas, de donde resulta palmario que el actor se encuentra dentro de las causales de inhabilidad para desempeñar cargos públicos, pues logró acumular 10 sanciones disciplinarias por faltas leves dolosas y graves culposas en un término de cinco años.

En cuanto a las inhabilidades la Corte Constitucional, en sentencias C -380-97, C-200 y 1212 de 2001, señaló que: *“son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas. También han sido definidas por esta Corporación como aquellos requisitos negativos para acceder a la función pública, los cuales buscan rodear de condiciones de transparencia, imparcialidad, igualdad y moralidad el acceso y la permanencia en el servicio público, de tal suerte que las decisiones públicas sean objetivas y tengan como resultado el adecuado cumplimiento de los fines del Estado que asegure la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”*

Siguiendo esa línea argumentativa, la Corte constitucional ha diferenciado las inhabilidades en dos grandes grupos: el primero corresponde a aquellas en donde concurren en el individuo circunstancias de naturaleza personal, como es el caso del parentesco y el segundo se refiere a inhabilidades con naturaleza sancionatoria, pero ambas cumplen la finalidad de la inhabilidad, que no es otra cosa que la prohibición para acceder o desempeñar cargos públicos y así garantizar condiciones de transparencia, imparcialidad, igualdad y moralidad en el acceso y la permanencia en el servicio público<sup>1</sup>.

En sentencia C-544 de 2005, la Corte Constitucional estudió la constitucionalidad del artículo 38 de la Ley 734 de 2002, pues la parte demandante sostuvo que la misma debía ser declarada inexecutable dado que la inhabilidad como consecuencia de la acumulación de tres sanciones en los últimos 5 años, constituía una nueva sanción, sin embargo la Corte consideró que no debía darse tal interpretación, en tanto, este tipo de inhabilidad surge, no como una nueva sanción, sino como una medida de protección de la Administración, que pretende evitar el acceso a sus cargos

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia C 544-2005

de personas que han demostrado una manifiesta incompetencia en el manejo de los negocios que se les encomiendan, y aunque la inhabilidad no se refiere propiamente a una sanción, reconoció el alto Tribunal Constitucional, que el contexto en el que se configura sí es sancionatorio.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, para esta Sala de Decisión, la inhabilidad para desempeñar cargos públicos implica per se la separación del cargo, en el cual se originó la falta disciplinaria, puesto que existe la imposibilidad del disciplinado, de ejercer la función pública. Ahora bien, incumbe a esta Sala, determinar si le correspondía al empleador demandante previa solicitud de levantamiento de fuero, adelantar el procedimiento plasmado en la convención colectiva, a fin de dar por terminado el contrato del demandado, la cual dispone en su artículo 84 lo siguiente:

*“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 UNIÓN SINDICAL OBRERA ...”(FOL. 290 reverso, cuaderno 2)*

De la anterior norma convencional, se hace palmario que el trabajador debe ser oído en descargos, en dos situaciones: (i) cuando se trate de imponer sanciones o (ii) frente a un despido individual. Preciado ello y atendiendo los argumentos planteados por el recurrente, el análisis realizado en el presente asunto hace reflexionar a esta Corporación sobre la imposibilidad del empleador de sostener en un determinado cargo, a una persona inhabilitada para ejercerlo, recogiendo así cualquier postura anterior que haya tenido esta Sala en sentido diferente.

Así las cosas, teniendo claridad sobre la procedencia de separación del cargo, ante la inhabilidad legal para permanecer en él, a consideración de esta Judicatura, NO debe agotarse el procedimiento descrito en la convención colectiva, para dar por terminado el contrato del demandado, gracias a que en lo norma convencional atrás citada, no se dejó anotado que tal procedimiento debía verificarse en caso de inhabilidad del trabajador, y ello es deviene entendible porque precisamente la

inhabilidad que envuelve al demandado resulta con ocasión de acumulación de faltas disciplinarias, las cuales surgen como resultado del procedimiento sancionatorio interno que desplegó la entidad demandante, y en el cual debieron ser garantizados los derechos fundamentales del trabajador demandado, permitiéndole defenderse y controvertir las pruebas del hecho posteriormente sancionado, siendo redundante un nuevo llamado del empleador, pues no se discute un hecho que pudiera ser sancionado, sino que la Ley impide la permanencia en cargo.

Así mismo, para esta Judicatura, la norma convencional otroramente citada, dispone que la citación a descargos se hará dentro de los cuatro días contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción para ser oído en descargos, no obstante en este asunto, no existen cargos por parte del empleador que ameriten ser controvertidos por el demandado, pues como ya se dijo, las sanciones acumuladas por PADILLA CASTRO, fueron el resultado de conductas que desplegó éste último, y a través de un proceso disciplinario interno, fue declarado disciplinariamente responsable, que acumuladas todas ellas, lo sumergen en una inhabilidad para desempeñar cargos públicos, debiéndose revocar la decisión apelada y en su lugar autorizar el levantamiento del fuero sindical de JOAQUIN PADILLA CASTRO, pues ante la notoriedad de la configuración de la inhabilidad del demandado, no puede obligarse a la empleadora demandante mantener en un cargo, a una persona que se encuentra imposibilitada para ello, en efecto, ante la inhabilidad, lo procedente es la separación del cargo de quien se predica la misma a cuenta de salvaguardar los principios de la función pública.

Por todas las razones y fundamentos aquí expuestos, la Sala revocará en todas su partes el fallo apelado, y en su lugar levantará el fuero sindical del señor JOAQUIN PADILLA CASTRO, autorizando a la empresa demandante a terminar su contrato de trabajo.

## **7. DE LAS COSTAS**

Conforme el artículo 365 del CGP se impondrá costas en ambas instancias, a cargo de la parte demandada, se fijan como agencias en derecho 1 SMMLV para cada instancia.

## **8. DECISIÓN**

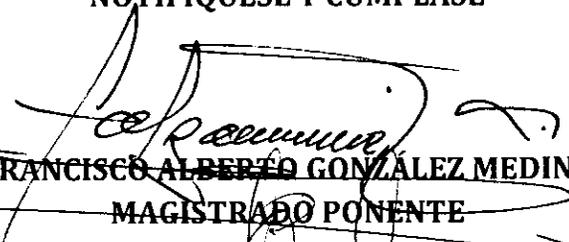
En mérito de lo expuesto, la Sala Primera Laboral del tribunal Superior del Distrito de Cartagena, administrando justicia en nombre de la república de Colombia, y por autoridad de la ley;

**RESUELVE**

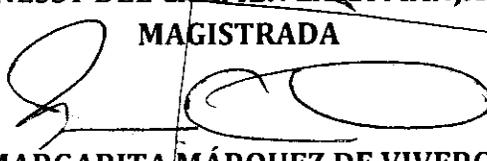
**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de fecha primero (1º) de Marzo de dos mil dieciocho (2018), emanada del Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cartagena dentro del proceso especial de fuero sindical de ECOPEPETROL S.A contra JOAQUIN PADILLA CASTRO, para en su lugar **LEVANTAR** el Fuero Sindical del señor **JOAQUIN PADILLA CASTRO** autorizando a la empresa demandante a terminar su contrato de trabajo, según las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

**SEGUNDO: CONDENAR** al demandado en costas en ambas instancias, se fijan como agencias en derecho 1 SMMLV para cada instancia.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

  
**FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA**  
**MAGISTRADO PONENTE**

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

  
**MARGARITA MÁRQUEZ DE VIVERO**  
**MAGISTRADA**