



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

RAD No. 001-2023-00007-00

Neiva, enero veintiséis (26) de dos mil veintitrés (2023).-

La señora **LINA PAOLA PARRA FIERRO** identificada con cedula de ciudadanía No. 26.424.165 de Bogotá, a través de apoderado judicial presenta demanda ordinaria laboral de Primera Instancia en contra de **SOLUCIONES OUTSOURCING BPO SAS, OUTSOURCING DE NOMINA PARA CORPORACION DE MI IPS HUILA, CORPORACION MI IPS HUILA** identificada con Nit. 813.012.546-0, **MEDIMAS EPS** Nit. 901.097.473-5, personas jurídicas quienes actúan por intermedio de sus representantes legales.

Realizado el estudio pertinente de la misma, concluye el despacho, cumple con las exigencias establecidas en los artículos 25 y 26 del Código de Procedimiento Laboral, por lo que habrá de **ADMITIRSE** la presente demanda y ordenar se surta el tramite consagrado en el Art. 74 del C.P.L., y en consecuencia se,

RESUELVE:

PRIMERO: ADMITIR la presente demanda ordinaria laboral de primera instancia promovida por **LINA PAOLA PARRA FIERRO** identificada con cedula de ciudadanía No. 26.424.165 de Bogotá, en contra de **SOLUCIONES OUTSOURCING BPO SAS, OUTSOURCING DE NOMINA PARA CORPORACION DE MI IPS HUILA, CORPORACION MI IPS HUILA** identificada con Nit. 813.012.546-0, **MEDIMAS EPS** Nit. 901.097.473-5.

SEGUNDO: DISPONER el traslado de la demanda a la parte accionada, para que la conteste por intermedio de apoderado judicial, por un término de 10 días hábiles, siguientes a la notificación personal de la presente providencia, según lo establecido en el Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213.

TERCERO: RECONOCER personería jurídica al abogado **CARLOS ERNESTO GUTIERREZ CALDERON**, identificado con cedula de ciudadanía No. 7.698.249 de Neiva Huila, y Tarjeta Profesional No. 266.918 del C. S. de la J., en calidad de apoderado de la parte demandante.

Notifíquese y Cúmplase.

El juez,


ARMANDO CARDENAS MORERA



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

RAD No. 001-2023-00008-00

Neiva, enero veintiséis (26) de dos mil veintitrés (2023).-

La señora **MAIRA JOHANA ANGULO GONZALEZ** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.085.264.995 de Tumaco Nariño, a través de apoderado judicial presenta demanda ordinaria laboral de Primera Instancia en contra de **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL HUILA** identificada con Nit. 813.008.428-4 y **LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA** identificada con Nit. 830.008.686-1, personas jurídicas quienes actúan por intermedio de sus representantes legales.

Realizado el estudio pertinente de la misma, concluye el despacho, cumple con las exigencias establecidas en los artículos 25 y 26 del Código de Procedimiento Laboral, por lo que habrá de **ADMITIRSE** la presente demanda y ordenar se surta el tramite consagrado en el Art. 74 del C.P.L., y en consecuencia se,

RESUELVE:

PRIMERO: ADMITIR la presente demanda ordinaria laboral de primera instancia promovida por **MAIRA JOHANA ANGULO GONZALEZ** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.085.264.995 de Tumaco Nariño, en contra de **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL HUILA** identificada con Nit. 813.008.428-4 y **LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA** identificada con Nit. 830.008.686-1.

SEGUNDO: DISPONER el traslado de la demanda a la parte accionada, para que la conteste por intermedio de apoderado judicial, por un término de 10 días hábiles, siguientes a la notificación personal de la presente providencia, según lo establecido en el Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213.

TERCERO: Notifíquese la presente demanda a la agencia nacional para la defensa del estado.

CUARTO: RECONOCER personería jurídica a la abogada ANA LUCIA BERMUDEZ GONZALEZ, identificada con cedula de ciudadanía No. 36.184.959 de Neiva Huila, y Tarjeta Profesional No. 149.082 del C. S. de la J., en calidad de apoderada de la parte demandante.

Notifíquese y Cúmplase.

El juez,


ARMANDO CARDENAS MORERA



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

RAD No. 001-2023-00009-00

Neiva, enero veintiséis (26) de dos mil veintitrés (2023).-

La señora **ANA MILE MARTINEZ GOMEZ** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.082.124.930 de Guadalupe Huila, a través de apoderado judicial presenta demanda ordinaria laboral de Primera Instancia en contra de **SINDICATO GREMIAL HUILENSE AL SERVICIO DE LA SALUD – HUSESALUD** identificada con Nit. 900.647.548-6, persona jurídica quien actúa por intermedio de sus representantes legales.

Realizado el estudio pertinente de la misma, concluye el despacho, cumple con las exigencias establecidas en los artículos 25 y 26 del Código de Procedimiento Laboral, por lo que habrá de **ADMITIRSE** la presente demanda y ordenar se surta el tramite consagrado en el Art. 74 del C.P.L., y en consecuencia se,

RESUELVE:

PRIMERO: ADMITIR la presente demanda ordinaria laboral de primera instancia promovida por **ANA MILE MARTINEZ GOMEZ** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.082.124.930 de Guadalupe Huila, en contra de **SINDICATO GREMIAL HUILENSE AL SERVICIO DE LA SALUD – HUSESALUD** identificada con Nit. 900.647.548-6.

SEGUNDO: DISPONER el traslado de la demanda a la parte accionada, para que la conteste por intermedio de apoderado judicial, por un término de 10 días hábiles, siguientes a la notificación personal de la presente providencia, según lo establecido en el Decreto 806 de 2020 y la Ley 2213.

TERCERO: RECONOCER personería jurídica al abogado **CARLOS ALBERTO POLANIA PENAGOS**, identificado con cedula de ciudadanía No. 12.193.696 de Garzón Huila, y Tarjeta Profesional No. 119.731 del C. S. de la J., en calidad de apoderado de la parte demandante.

Notifíquese y Cúmplase.

El juez,


ARMANDO CARDENAS MORERA



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

RAD No. 001-2023-00011-00

Neiva, enero veintiséis (26) de dos mil veintitrés (2023)

Teniendo en cuenta la presente Demanda Ejecutiva Laboral de Primera Instancia propuesta por **LUIS EDUARDO TRUJILLO BARBOSA** identificado con cedula de ciudadanía No. 12.270.454 de Neiva, a través de su apoderado judicial en contra de **JUAN DE LA CRUZ MUÑOZ HENAO** identificado con cedula de ciudadanía No. 12.094.527, Demanda que correspondió al Juzgado Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Neiva Huila, allegada a este despacho por competencia.

En consecuencia, este despacho AVOCARÁ conocimiento de la presente demanda.

Como quiera que reúne los requisitos exigidos por los Artículo 100 del C. de P. L., y 468 del C. G. de P., el Juzgado procederá a librar mandamiento de pago de la mencionada demanda.

RESUELVE:

PRIMERO: AVOCAR conocimiento de la presente demanda Ejecutiva.

SEGUNDO: LIBRAR Mandamiento De Pago en favor de **LUIS EDUARDO TRUJILLO BARBOSA** identificado con cedula de ciudadanía No. 12.270.454 de Neiva, en contra de **JUAN DE LA CRUZ MUÑOZ HENAO** identificado con cedula de ciudadanía No. 12.094.527, para que dentro del término de diez (10) días siguientes a la notificación personal del presente auto se sirva pagar a favor de la ejecutante las sumas de dinero conforme a continuación se detalla:

1- Por la suma de **DIECIOCHO MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA MIL PESOS M/Cte. (\$18.280.000,00)**, por concepto de saldo de honorarios adeudado conforme el contrato de honorarios de fecha del 22 de agosto de 2016.

2- Por los intereses legales sobre la suma adeudada, liquidados desde el día siguiente en que la obligación se hizo exigible, es decir, a partir del 21 de noviembre de 2019, hasta cuando se verifique el pago total.

3- Por las costas y agencias en derecho que se deriven del presente proceso.

TERCERO: Súrtase la notificación del presente mandamiento de pago a la accionada conforme al Art. 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y/o conforme a los artículos 6 y 8 del Decreto 806 de 2020.

CUARTO: RECONOCER personería jurídica al abogado **STEVE ANDRADE MENDEZ**, identificado con cedula de ciudadanía No. 7.722.335 de Neiva Huila, y Tarjeta Profesional No. 147.970 del C. S. de la J., en calidad de apoderado de la parte demandante.



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

RAD No. 001-2023-00011-00

MEDIDAS CAUTELARES:

Frente a la solicitud de medidas cautelares, por darse los presupuestos de los artículos 101 del C. P. del T. y de la S. S., 593 y siguientes del CGP., el Juzgado accede a la Práctica de las mismas, y en consecuencia se DECRETA:

1.- EL EMBARGO Y RETENCION de las sumas de dinero que posea el demandado **JUAN DE LA CRUZ MUÑOZ HENAO** identificado con la cedula de ciudadanía No. 12.094.527, en cuentas corrientes, de ahorro, cdts o cualquier otro título en las entidades: Bancolombia, Banco de Bogotá, Banco de Occidente, Banco Popular, Banco Av. Villas, Banco Bbva, Banco Caja Social y Banco Davivienda.

Limítese la medida de embargo a la suma **VEINTISIETE MILLONES CUATROCIENTOS VEINTE MIL PESOS M/Cte. (\$27.420.000,00)**.

2.- La medida restante no se decreta hasta tanto se obtengan resultados de las medidas practicadas, en aras de no estar inmersos en exceso de embargo.

Ofíciase a las citadas entidades para que se sirvan tomar atenta nota de esta medida cautelar situando los dineros retenidos por intermedio del Banco Agrario de Colombia de la ciudad de Neiva Huila, en la cuenta de depósito judicial de este despacho. -

Notifíquese y Cúmplase,
El juez,


ARMANDO CARDENAS MORERA



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

RAD No. 001-2023-00020-00

Neiva, enero veintiséis (26) de dos mil veintitrés (2023).

ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P. identificada con Nit. 891.101.577-4, a través de apoderado judicial promueve demanda Especial de Levantamiento de Fuero Sindical – Acción Permiso para despedir, en contra de **LUIS ALFREDO CASTRO GARRIDO** identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.081.152.467.

Realizado el estudio pertinente de la misma, concluye el despacho, cumple con las exigencias establecidas en los artículos 25 y 118 del Código de Procedimiento Laboral, por lo que habrá de **ADMITIRSE** la presente demanda y ordenar se surta el tramite establecido en el capítulo XVI, parte 2 de la citada obra, en concordancia con el Decreto 204 de 1.957, y en consecuencia se,

RESUELVE:

PRIMERO: ADMITIR la presente Demandada Especial de Levantamiento de Fuero Sindical – Acción Permiso para despedir, promovida por **ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P.** identificada con Nit. 891.101.577-4, en contra de **LUIS ALFREDO CASTRO GARRIDO** identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.081.152.467.

SEGUNDO: DISPONER la notificación personal a la parte demandada **LUIS ALFREDO CASTRO GARRIDO** identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.081.152.467, de la admisión de la presente demanda conforme al artículo 114 del C.P.T.- además se tendrán en cuenta para este efecto el artículo 41 del C.P.T y los artículos 6 y 8 del Decreto 806 de 2020.

TERCERO: DISPONER que para la práctica de la Audiencia Única de Conciliación Tramite y Juzgamiento, se señala la hora de las 4:00 pm, del 5° día hábil siguiente a la notificación que se realice a la parte demandada.



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

RAD No. 001-2023-00020-00

CUARTO: DISPONER la notificación, al Presidente del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ALCANOS DE COLOMBIA S.A. E.S.P - SINTRALCANOS.**, o quien haga sus veces al momento de la notificación.

QUINTO: RECONOCER personería adjetiva a **ADRIANA DEL PILAR GARCIA VELASQUEZ**, titular de la cedula de ciudadanía No. 1.121.851.619 de Villavicencio, y T.P. 230.263 del C. S. de la J, para actuar en calidad de apoderada de la parte demandante.

Notifíquese y Cúmplase,


ARMANDO CARDENAS MORERA

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Neiva, 26 de enero del 2023

PROCESO: TUTELA

DEMANDANTE: ZAYDI DARIANAN BUENO VALDERRAMA

DEMANDADO: NUEVA EPS Y OTRO

RADICADO: 2023-002

AUTO:

El Juzgado 2 Penal del circuito con función de conocimiento solicita se le envíe información sobre esta tutela al existir posible doble acción, y para el efecto se:

CONSIDERA

Siendo viable lo solicitado se envía la información requerida, y se suspende la decisión de esta acción por 2 días en espera de la solución a la controversia planteada.

Por lo expuesto, se:

RESUELVE

PRIMERO: INFORMAR al Juzgado 2 Penal del circuito con función de conocimiento, sobre la existencia de este proceso y remitir el link correspondiente.

SEGUNDO: DECLARAR suspendida la decisión de esta acción por el término de 2 días, en espera de respuesta del Juzgado antes citado, líbrese oficio.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase.



ARMANDO CARDENAS MORERA

Juez

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Neiva, 26 de enero del 2023

PROCESO: Ordinario Laboral de primera instancia

DEMANDANTE: Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez

DEMANDADO: Ecopetrol S.A. y Otro

RADICADO: 410013105001-2022-00320-00

AUTO:

La parte actora solicita se revoque el auto del 12 de diciembre del 2022, que señaló no hubo reforma de la demanda, pues esta la presentó en oportunidad, y para el efecto se:

CONSIDERA

La apoderada la de parte actora solicita se revoque el auto del 12 de diciembre del 2022, que señaló no hubo reforma de la demanda, pues esta la presentó en oportunidad.

La parte demandada no se pronunció con relación al recurso.

Revisado el proceso se observa es viable reponer el auto impugnado, pues en efecto hubo presentación de reforma de la demanda y en oportunidad, la que no se anexo al expediente por secretaria.

Por lo expuesto, se revocará el auto impugnado y en su lugar se admitirá la reforma de la demanda y se dispondrá su traslado, y así se:

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el auto del 12 de diciembre del 2022.

SEGUNDO: DECLARAR hubo reforma de la demanda, la que se ADMITE y se ordena dar en traslado a la parte accionada por el término de 5 días.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase.



ARMANDO CARDENAS MORERA

Juez

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE NEIVA

Neiva, 26 de enero del 2023

RAD No. 001-2015-00607-00

Ejecución de Sentencia propuesta por CARLOS ALBERTO GARZON ORTIZ identificado con cedula de ciudadanía No. 7.725.581, a través de su apoderado judicial en contra de GERARDO SANCHEZ BUITRAGO identificado con cedula de ciudadanía No. 12.532.429 y CENTRO DE INGENIERIA MANTENIMIENTO HOSPITALARIO SAS Nit. 900.788.844-6.

AUTO:

Se informa hubo un pago parcial de la obligación y probado se:

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR existe un pago parcial de la obligación.

SEGUNDO: SEGUIR adelante la ejecución por el saldo restante.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase.



ARMANDO CARDENAS MORERA

Juez

REFORMA DEMANDA - 2022003200

Tatiana Silva <laboralistatx@gmail.com>

Jue 20/10/2022 4:59 PM

Para: Juzgado 01 Laboral - Huila - Neiva <lcto01nei@cendoj.ramajudicial.gov.co>; rudava320@gmail.com <rudava320@gmail.com>; Saul Bocanegra Pinzon <notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co>

 2 archivos adjuntos (581 KB)

Memorial Reforma demanda Ángela Patricia.pdf; Reforma integrada Ángela Patricia Álvarez.pdf;

Señor

JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

NEIVA – HUILA

PROCESO: Ordinario Laboral de primera instancia**DEMANDANTE:** Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez**DEMANDADO:** Ecopetrol S.A. y Otro.**RADICADO:** 4100131050012022003200

TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO, mayor de edad, vecina de la ciudad de Neiva, identificada como aparece en mi firma y con tarjeta profesional No. 192.257 del Consejo Superior de la Judicatura, en representación judicial de **ANGELA PATRICIA ALVAREZ GUTIERREZ**, identificada con cédula de ciudadanía No 55.163.537 de Neiva-Huila, manifiesto a su despacho que mediante presente escrito promuevo **REFORMA DE DEMANDA**, dentro del proceso ordinario laboral que cursa en contra de **ECOPETROL SA**, Sociedad de Economía Mixta de carácter comercial, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía identificada con número de **NIT 899999068-1** representada legalmente por su presidente **FELIPE BAYON PARDO** identificado con cédula de ciudadanía No. **80.407.311** o por quien haga sus veces al momento de la notificación de este escrito.

Atentamente:

TATIANA SILVA BUITRAGO

Coordinadora Jurídica

SI Consultores S.A.S

Teléfono (8)8635797 -3173805932

Calle 27 No 9-05

Neiva- Huila- Colombia

www.siconsultores.com.co

Señor
JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
NEIVA – HUILA

PROCESO: Ordinario Laboral de primera instancia

DEMANDANTE: Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez

DEMANDADO: Ecopetrol S.A. y Otro.

RADICADO: 41001310500120220032000

REF. Escrito de reforma de demanda.

TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO, mayor de edad, vecina de la ciudad de Neiva, identificada como aparece en mi firma y con tarjeta profesional No. 192.257 del Consejo Superior de la Judicatura, en representación judicial de **ANGELA PATRICIA ALVAREZ GUTIERREZ**, identificada con cédula de ciudadanía No 55.163.537 de Neiva-Huila, manifiesto a su despacho que mediante presente escrito promuevo **REFORMA DE DEMANDA**, dentro del proceso ordinario laboral que cursa en contra de **ECOPETROL SA**, Sociedad de Economía Mixta de carácter comercial, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía identificada con número de **NIT 899999068-1** representada legalmente por su presidente **FELIPE BAYON PARDO** identificado con cédula de ciudadanía No. **80.407.311** o por quien haga sus veces al momento de la notificación de este escrito.

I. HECHOS.

- 1) Mi mandante prestó sus servicios personales a la empresa Ecopetrol SA mediante contrato de trabajo a término indefinido, durante los periodos comprendidos entre el **06 de enero de 2010 hasta el 16 de marzo de 2021.**
- 2) El cargo para el cual fue contratada mi mandante en la empresa Ecopetrol SA durante el 06/01/2010 hasta el 16/03/2021 fue el de **Profesional II GTD (medición de hidrocarburos) con registro de Ecopetrol E0903607.**
- 3) El salario de mi poderdante al momento de la terminación de su contrato laboral (16/03/2021) fue de Trece Millones Doscientos Noventa Y Siete Mil Pesos M/cte (\$13.297.000).
- 4) Dentro de las distintas actividades desarrolladas al servicio de ECOPETROL SA, mi poderdante actuó como profesional IA en la gerencia de energía en el rol de desarrollador de negocios de Gas & Power; especialista en gerencia renovable; líder del proceso de incorporación de energías renovables no convencionales; líder del proyecto de la primera planta solar de Ecopetrol Castilla 21 MW y de la planta solar de CENIT 50 MW.
- 5) Así mismo, dentro de su recorrido profesional en la compañía accionada, mi poderdante fue sujeto de distintas felicitaciones por su gestión y obtuvo reconocimientos por su desempeño laboral; dentro de sus múltiples logros como desarrolladora de negocios, le aportó 3.2 millardos COP a ECOPETROL mediante la reducción de tarifa de energía con la incorporación de la planta solar Castilla en el primer año de servicio.

- 6) Con lo expuesto, se puede evidenciar que dentro del tiempo que mi poderdante desarrolló actividades al servicio de esta compañía, no solo se limitó al cumplimiento de sus funciones de forma óptima, sino que buscó aportar valor adicional a partir de sus amplios conocimientos.
- 7) El 21 de julio de 2017, Ecopetrol SA abrió convocatorias al proceso de selección de suministro de energía generada por la planta de generación de energía renovable (PGER) No. VCM-GEN-028-2020.
- 8) Dicho proceso de selección de suministro de energía generada por la planta de generación de energía renovable (PGER) No. VCM-GEN-028-2020 estuvo dividido en cuatro etapas:
- 1- Selección de Oferentes: Con base en la lista de abastecimiento resultante del proceso solar San Fernando, consulta al mercado para techos solares realizada por el funcionario Yeirson Hair Narvárez Portilla y empresas que presentaron un portafolio de energía fotovoltaica a funcionarios de la Gerencia.
 - 2- Recepción de ofertas.
 - 3- Validación de requisitos mínimos.
 - 4- Comité técnico evaluador.
- 9) El 11 de noviembre de 2020, el Gerente de Energía Ing. Oscar Iván Urrea Riveros mediante memorando de esa fecha, designó a la señora Ángela Álvarez como miembro del **Comité de Evaluación para el método de elección "ME"** suministro de energía generada por una planta de generación de energía renovable (PGER) No. VCM-GEN-028-2020.
- 10) El 24 de noviembre de 2020, el área jurídica en cabeza de Andrés Fernández entrega un primer informe de validación de requisitos de ofertas y el 15 de diciembre de 2020 entrega un informe final donde manifiesta el cumplimiento de los criterios evaluados para los oferentes incluido el Consorcio KPO.
- 11) El pasado 8 de marzo de 2021, mi mandante regresó a sus labores en la compañía accionada, luego de haber culminado su periodo de vacaciones.
- 12) El pasado 8 de marzo de 2021, le fue indicado a mi poderdante que se realizaría una "entrevista" con Simón Villamizar (gerente Corporativo de Ética y Cumplimiento de Ecopetrol) y Nathalia Kenguan Henao (Profesional de Ética y Cumplimiento de Ecopetrol), con el objetivo de **"conocer aspectos relevantes dentro de su participación como miembro del Comité Evaluador dentro del Proceso de selección suministro de energía generada por la planta de generación de energía renovable (PGER) No. VCM-GEN-028-2020 y de manera opcional la oferta suministro de energía para almacenamiento para Yaguará y GRI -Alternativa 1"**.
- 13) La comunicación realizada a mi mandante el día 08 de marzo de 2021 fue espontánea, esto es, **NO** existió una comunicación previa que informará a aquella las circunstancias de modo, tiempo y lugar sobre los que versaría la entrevista con el área de Ética y Cumplimiento de Ecopetrol SA.
- 14) El pasado 09 de marzo de 2021, mi mandante se afilió al sindicato de gremio Unión Sindical Obrera (USO) tal como consta en el certificado adjunto.

- 15) El mismo día 09 de marzo de 2021, mi poderdante recibió por parte de Ecopetrol SA, citación a diligencia de descargos por supuestos intereses contrapuestos en su participación como miembro del comité evaluador, dentro del proceso de selección de oferentes arriba expuesto; en la misma citación se le indicaba que la diligencia sería practicada el día 10 de marzo del año en curso.
- 16) En la diligencia de descargos de fecha 10 de marzo de 2021, se buscaron establecer las mismas circunstancias disciplinables sobre las que versó la “entrevista de ética”, sin embargo, con las pruebas aportadas y los hechos expuestos por mi mandante resultó totalmente claro que aquella no tenía ningún interés personal en el resultado de proceso de selección, además, que la selección de estos contratistas dependía de un equipo y de una verificación previa de requisitos que se fundamentaba en un análisis legal realizado por un equipo de abogados, y este era entregado al equipo de selección del cual hacía parte mi poderdante.
- 17) Dentro de la diligencia de descargos de fecha 10 de marzo de 2021, mi representada citó como testigos a su jefe inmediato Carlos Andrés Puerta y a Hermes Llanes quienes corroboraron el proceder del equipo de selección dentro del proceso de selección de suministro de energía generada por la planta de generación de energía renovable (PGER) No. VCM-GEN-028-2020 y la forma en que se hizo la valoración de las empresas que se presentaron.
- 18) Ecopetrol SA no comunicó al Sindicato de trabajadores Unión Sindical Obrera (USO) el trámite disciplinario que sería adelantado a una de sus afiliadas, vulnerando las disposiciones legales de la Convención Colectiva de Trabajo 2018 – 2022, celebrada entre ECOPETROL SA y la USO, especialmente lo estipulado en el capítulo XI, artículo 84.
- 19) El pasado 16 de marzo de 2021, estando a la espera de la decisión del trámite disciplinario y sin que se emitiera decisión al respecto, Ecopetrol SA comunicó a mi mandante la terminación de su contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa.
- 20) Entre la citación a diligencia de descargos y la fecha de su práctica solo medió un día, debido a esto mi poderdante no estuvo acompañada de ningún miembro de la organización sindical, ni pudo tener el suficiente asesoramiento, vulnerando su posibilidad de defensa técnica, debido proceso y específicamente las disposiciones convencionales¹.
- 21) El despido de mi mandante, resulta condicionado a un trámite disciplinario que permita su validez, es decir, **en el caso de los trabajadores de ECOPETROL beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, el despido resulta ser una consecuencia de un trámite disciplinario previo y no una facultad legal total al tenor de lo dispuesto en la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia SL 2351 de 2020**, siendo aplicable en caso de que el trabajador vaya a ser despedido por una justa causa.
- 22) En razón a lo expuesto, el 19 de marzo de 2021, mi representada radicó ante Ecopetrol SA, **“solicitud de reconsideración de la decisión de su despido”**.
- 23) El pasado 06 de abril de 2021, con una comunicación fechada del 30 de marzo de este año, ECOPETROL SA dio respuesta a la solicitud de mi mandante, indicando que tiene la

¹ Artículo 84 de la convención colectiva de trabajo.

facultad legal para realizar el despido de forma unilateral por ser un derecho del empleador, siempre que medie el pago una indemnización.

24) ECOPETROL SA, no garantizó el derecho fundamental al debido proceso de mi poderdante, contenido en **el capítulo XI, artículo 84 inciso primero** de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Ecopetrol SA y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo - *“USO SUBDIRECTIVA BOGOTÁ”*.

25) ECOPETROL SA, vulneró el derecho fundamental al debido proceso de mi poderdante, en razón al uso de su derecho fundamental de asociación sindical, como quiera que solo transcurrieron 7 días entre su afiliación al sindicato (09/03/2021) y el despido (16/03/2021), pese a que mi mandante ostentaba un cargo directivo dentro de la compañía demandada.

26) La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han sido claras en señalar que cuando se pueda comprobar que la decisión del empleador está *“orientada a desalentar a los posibles asociados, a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado, a presionarlos para retirarse, a desmontar o debilitar las organizaciones sindicales, independientemente de su clase, categoría o número de miembros, o a excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados, bien que el comportamiento reprochable provenga de entes públicos o de empresas privadas”*⁹, resulta claro que, en el fondo, tiene una intención violatoria del derecho a la asociación sindical.

27) Por tal motivo, la decisión arbitraria de Ecopetrol SA de disfrazar un despido como sanción disciplinaria con el argumento de ser “sin justa causa” para ampararse en la facultad legal contenida en el artículo 64 del CST, transgredió los derechos fundamentales de la actora, tales como su derecho de asociación sindical, debido proceso, defensa, contradicción y trabajo, lo cual, afectó su mínimo vital, teniendo en cuenta que los ingresos que permiten su subsistencia se derivan del producto de su fuerza laboral que a diario llevaba a cabo.

28) El pasado 25 de marzo del año en curso, mi poderdante elevó consulta a la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento, bajo los siguientes términos:

“Después de mi salida de Ecopetrol, requiero saber si existe alguna restricción o inhabilidad de trabajo en el sector eléctrico, de energía renovable o en el sector de hidrocarburos. Si existiere, favor comunicarme el tiempo de la misma. Esto con el fin de poder identificar futuros puestos de trabajo”.

29) El pasado 8 de abril de 2021 la Gerencia Corporativa de Asuntos Éticos y de Cumplimiento dio respuesta a la solicitud de mi mandante, indicando:

“...considera esta Gerencia la ex trabajadora se encuentra incurso en la inhabilidad consagrada en el artículo 3° de la Ley 1474 de 2011, para prestar los servicios de manera directa o indirectamente de asistencia, representación o asesoría relacionados con las funciones propias del cargo desempeñadas en Ecopetrol S.A. (...) Por otra parte, es importante precisar que la prohibición consagrada en el artículo 3° de la citada Ley, es intemporal en asuntos particulares y concretos que fueron objeto de decisión durante el ejercicio de sus funciones, en cuyo caso no podrá conocer de dichos asuntos, en Ecopetrol S.A...”.

Así mismo, dentro de los fundamentos legales indicó:

“Sobre el particular, sea lo primero advertir que los trabajadores de Ecopetrol a pesar de ser vinculados mediante contratos individuales de trabajo, ostentan la calidad de servidores públicos, conforme lo señaló la Corte Constitucional en sentencia C-722 del 12 de septiembre de 2007, en la que estudió la demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 6 y 7 (parcial), de la Ley 1118 de 2006 «por la cual se modifica la naturaleza jurídica de Ecopetrol y se dictan otras disposiciones»”.

- 30)** El pasado 07 de mayo de 2021, se radicó ante el Comité de Reclamos de la entidad accionada y el Sindicato “USO” solicitud de reconsideración de la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo de Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez, sin que a la fecha se haya obtenido respuesta.
- 31)** Mi mandante tiene dos hijos en etapa escolar, los cuales dependen económicamente de ella, al igual que sus padres de 73 y 75 años respectivamente, a quienes ayuda con sus gastos económicos desde que trabaja y se encontraban afiliados como beneficiario de ella dentro del plan de servicios médicos ofrecidos por Ecopetrol SA a sus trabajadores y familia.
- 32)** En consecuencia, la vulneración de los derechos fundamentales de mi mandante, limitaron la oportunidad de ejercer su labor de forma regular, sin existir una justa causa de despido sino de manera arbitraria aduciendo que mi mandante había favorecido a un participante de la convocatoria del proyecto antes mencionado, sin desarrollarse a cabalidad un debido proceso, ni teniendo en cuenta su situación especial por encontrarse vinculada al Sindicato USO.
- 33)** El pasado 16 de julio de 2021, fue notificada de la apertura de un tramite disciplinario por parte de ECOPETROL SA, el cual tiene como argumentos los mismos hechos del tramite adelantado dentro de la vigencia de la relación de trabajo, dejando ver la razón de su despido, en cual no fue una facultad legal del empleador² pues existió una causa de terminación de su contrato.

II. PRETENSIONES DE LA DEMANDA.

PRIMERA: DECLARAR que entre la señora ÁNGELA PATRICIA ÁLVAREZ GUTIÉRREZ y ECOPETROL SA, existió una relación laboral desde el día **06 de enero de 2010 hasta el 16 de marzo de 2021.**

SEGUNDA: DECLARAR, que el vínculo laboral sostenido entre ÁNGELA PATRICIA ÁLVAREZ GUTIÉRREZ y ECOPETROL SA terminó de manera arbitraria, sin el respectivo agotamiento del trámite disciplinario, vulnerando el derecho fundamental al debido proceso de mi poderdante, conforme a los hechos expuestos en la demanda, en razón al uso de su derecho fundamental de asociación sindical, como quiera que solo transcurrieron 7 días entre su afiliación al sindicato (09/03/2021) y el despido (16/03/2021) a pesar de que mi mandante ostentaba un cargo directivo dentro de la compañía demandada.

² Artículo 61 CST

TERCERA: DECLARAR que mi poderdante, señora Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez le es aplicable en todas sus partes la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Ecopetrol SA y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo - *"USO SUBDIRECTIVA BOGOTÁ"*.

CUARTA: DECLARAR que **ECOPETROL SA**, realizó actos de discriminación del derecho de asociación sindical de mi mandante, al no dar terminación al proceso disciplinario y disfrazar un despido motivado con la facultad legal de terminación unilateral del contrato, conforme al medio de prueba denominado "indicio" estipulado en el artículo 165 y 240 del CGP en consonancia con las reglas de la sana crítica.

QUINTA: DECLARAR la **INEFICACIA** del despido de fecha 16 de marzo de 2021 realizado por la compañía Ecopetrol SA a la señora Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez, por lo expuesto.

SEXTA: ORDENAR a la empresa Ecopetrol SA realizar el **REINTEGRO SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD** de mi poderdante Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez al cargo que venía desempeñando.

SÉPTIMA: En consecuencia, de lo anterior **ORDENAR** a la empresa Ecopetrol SA a realizar el pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato laboral de mi mandante (16/03/2021) hasta la fecha efectiva de su reintegro, el pago de aportes al sistema general de seguridad social y demás emolumentos dejados de recibir durante el tiempo que estuvo desvinculada.

OCTAVA: ORDENAR a la empresa Ecopetrol SA a reconocer y pagar a la señora Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez, los emolumentos salariales, prestacionales y demás establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo desde la fecha de terminación de su contrato hasta la fecha efectiva de su reintegro, en calidad de miembro activo de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -*"USO"*.

NOVENA: ORDENAR que se realicen las acciones pertinentes de investigación, apertura, trámite y cierre ante el Comité de Convivencia Laboral de la entidad demandada y el Ministerio de Trabajo, respecto de los comportamientos de acoso laboral catalogados como "persecución laboral" y "discriminación laboral" contenidas en la Ley 1010 de 2006 realizados por **ECOPETROL** a mi mandante.

DÉCIMA: VINCULAR a la presente acción ordinaria laboral a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo - *"USO"*, a su Comité de Reclamos y el Comité de Convivencia Laboral de la entidad accionada, como garantes de los derechos invocados por mi representada respecto al no agotamiento y/o terminación de proceso disciplinario en su contra, actos de acoso laboral y posterior despido sin justa causa.

DÉCIMA PRIMERA: CONDENAR a la entidad demandada al restablecimiento y pago de todo cuanto se logre establecer en este proceso, derivado de la relación laboral de forma extra y ultra petita.

DÉCIMA SEGUNDA: CONDENAR a la entidad demandada al pago de las costas procesales.

DÉCIMA TERCERA: RECONOCER a mí nombre personería jurídica para actuar dentro del presente proceso judicial conforme al poder judicial adjunto.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

- **NATURALEZA JURIDICA DE TRABAJADORES DE ECOPETROL SA.**

La Ley 1118 de 2006, consagró respecto de la naturaleza jurídica de Ecopetrol que se trataba de una sociedad de economía mixta de carácter comercial vinculada al Estado Colombiano a través del Ministerio de Minas y Energía, es decir que es **una entidad pública**, tal y como lo establece el artículo 1° ibídem, al señalar:

“ARTÍCULO 1°. “NATURALEZA JURÍDICA DE ECOPETROL S. A. Autorizar a Ecopetrol S. A., la emisión de acciones para que sean colocadas en el mercado y puedan ser adquiridas por personas naturales o jurídicas. Una vez emitidas y colocadas total o parcialmente las acciones de que trata la presente Ley, la sociedad quedará organizada como una **Sociedad de Economía Mixta de carácter comercial, del orden nacional**, vinculada al Ministerio de Minas y Energía; se denominará Ecopetrol S. A., su domicilio principal será la ciudad de Bogotá, D. C., y podrá establecer subsidiarias, sucursales y agencias en el territorio nacional y en el exterior.

PARÁGRAFO 1°. Para la determinación por parte de la Asamblea General de Accionistas, del valor inicial de los títulos a emitir, Ecopetrol S. A. contratará, atendiendo los principios de gobierno corporativo, dos diferentes bancas de inversión de reconocida idoneidad y trayectoria en procesos similares en el sector de hidrocarburos. Una de las bancas de inversión además de realizar la valoración de la empresa, se encargará de la estructuración del proceso en todas sus fases.” (Subrayado fuera de texto)

Ahora bien, frente a sus servidores, la misma disposición señala:

“ARTÍCULO 7°. RÉGIMEN LABORAL. Una vez ocurra el cambio de naturaleza jurídica de Ecopetrol S. A., la totalidad de los servidores públicos de Ecopetrol S. A. tendrán el **carácter de trabajadores particulares** y por ende, a los contratos individuales de trabajo continuarán aplicándoles las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en la Convención Colectiva de Trabajo y en el Acuerdo 01 de 1977, según sea el caso, con las modificaciones y adiciones que se presenten.

Los trabajadores y pensionados de Ecopetrol S. A. continuarán rigiéndose por las normas que hoy les son aplicables en materia de seguridad social.

PARÁGRAFO 1°. A Ecopetrol S. A., una vez constituida como sociedad de economía mixta, no le será aplicable la disposición contenida en el artículo 92 de la Ley 617 de 2000 y las normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan.” (Subrayado fuera de texto)

Al respecto, sobre el régimen de los trabajadores de Ecopetrol, la Corte Constitucional en sentencia C-722 del 12 de diciembre de 2007, Magistrada Ponente, Dra. Clara Inés Vargas Hernández, señaló:

“Si se toma el texto integral de la disposición contenida en el artículo 7°. de la Ley 1118 de 2006, se pone en evidencia cómo, de lo que se trata es de señalar el régimen laboral aplicable a los servidores de Ecopetrol S.A. y, para tal efecto, **se empieza por ratificar su condición de servidores públicos**, para señalar luego que dichos servidores públicos **tendrán el carácter de trabajadores particulares para efectos de la determinación del régimen jurídico aplicable a sus contratos individuales de trabajo**, disposición que se encuentra en consonancia con lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución, según el cual los empleados y los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios son servidores públicos. Significa lo anterior que la asignación del carácter de trabajadores particulares a los servidores públicos - para efectos de la aplicabilidad de las normas del Código Sustantivo de Trabajo y para asegurar la

vigencia de las prerrogativas plasmadas en las convenciones colectivas de trabajo y demás acuerdos que puedan existir entre la entidad empleadora y sus trabajadores - resulta constitucionalmente admisible en la medida en que se respeten los derechos adquiridos de los trabajadores y se asegure la plena observancia de lo dispuesto en los artículos 53 y 58 de la Constitución Política.

En consecuencia, se considera que los trabajadores de Ecopetrol **son servidores públicos**, catalogados como **trabajadores particulares**, con excepción del presidente y el jefe de la Oficina de Control Interno, quienes son empleados públicos y, por lo tanto, los mismos desempeñan un empleo o cargo público. Lo anterior en concordancia con el Concepto No. 358401 de 2019 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

➤ **VULNERACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y PROTECCIÓN AL SINDICALIZADO. - EL DESPIDO ES INEFICAZ.**

El derecho de asociación sindical, es “ *la facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado (...) [y] abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución*”.¹

En ese orden de ideas, **la jurisprudencia ha sido reiterativa en considerar ilegítima e ilegal toda conducta por parte del empleador que se oriente a desalentar a los posibles asociados, sancionarlos o discriminarlos por su afiliación al sindicato; acudir a la facultad de terminación del contrato sin justa causa respecto de alguno de los miembros de la organización con el propósito de afectarla; adoptar conductas discriminatorias basadas en la circunstancia de estar o no afiliado al sindicato, favoreciendo a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, como cuando se hace uso de “los factores de remuneración o de las prestaciones sociales para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de este”**².

Es así, como en la sentencia de la CSJ SL3317- 2019, se indicó «los afiliados a un sindicato que sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical... En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias».

Por lo tanto, en la misma jurisprudencia³, se han fijado límites a la facultad del empleador para terminar unilateral y sin justa causa el contrato de sus trabajadores, algunos de los cuales se señalan a continuación por su relevancia para el presente caso:

1- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de detener u obstaculizar cualquier intento de asociación sindical de los trabajadores

2- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de sancionar el ingreso, permanencia y participación de los trabajadores en la organización sindical, provocando con dichas actuaciones la renuncia al sindicato

¹sentencia 367 de 2017

²sentencia T-386 de 2011 /Sentencia T 340 de 2012

³Sentencia 367 de 2017

En la **Sentencia T-1328 de 2001**, la Corte Constitucional puntualmente analizó la anterior situación frente a varios trabajadores sindicalizados que, en un lapso de tres meses, la empresa había tomado la determinación de dar por terminado sus contratos de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, en un contexto en el que se afirmaba, además, que la decisión adoptada por el empleador había creado un clima de inseguridad y malestar laboral que llevó a otros trabajadores a retirarse de la organización sindical, al respecto indicó:

“al juez constitucional corresponde determinar, en cada caso concreto, si las facultades patronales fueron ejercidas de manera indebida, transgrediendo los derechos fundamentales de los trabajadores”

3- La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar de forma desproporcionada, convirtiéndola en una práctica discriminatoria y atentatoria del derecho a la asociación sindical

Debido a situaciones como las indicadas precedentemente, la Corte Constitucional desarrolló una **presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical**, según la cual, el despido de un trabajador recién sindicalizado tiene origen en su ingreso, permanencia y participación en dicha organización. **En otras palabras, cuando el empleador hace uso de su facultad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de sus empleados, al poco tiempo de que los mismos se afiliaron a la organización de trabajadores, se colige que la decisión de la empresa tiene relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical.**

En razón a que con dicha presunción se invierte la carga de la prueba, y es el empleador el que debe demostrar que su actuación no tiene origen, o se estima relacionada, con la vinculación del trabajador a la organización sindical, la motivación que tuvo para terminar unilateralmente el contrato de trabajo debe ser manifiestamente clara, suficiente y relacionada con las finalidades que **buscó el legislador al establecer dicha potestad legal (artículo 64 del C.S.T.). Así las cosas, ECOPELROL debe demostrar que la decisión adoptada no guarda ninguna relación con el ejercicio del derecho a la asociación sindical de mi poderdante, sino que estuvo ligada a otras razones legítimas y permitidas por la potestad que la ley le confiere, situación que ECOPELROL no justificó en la respuesta a la solicitud de reintegro realizada por mi poderdante.**

➤ VIOLACIÓN AL DERECHO FUNDAMENTAL DE DEBIDO PROCESO, DEFENSA Y CONTRADICCIÓN DENTRO DE TRÁMITE DISCIPLINARIO- DESPIDO FUE ILEGAL EN LOS TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 115 DEL CST.

La aplicación de sanciones disciplinarias por parte del empleador, es una potestad que forma parte de su poder subordinante. Sin embargo, los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras, representan una barrera que el empleador no puede sobrepasar, ni siquiera al amparo de dicho poder subordinante, de conformidad con la Constitución Política, la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo y demás documentos de índole privado suscritos de mutuo acuerdo entre las partes.

En ese orden de ideas, trabajadores, trabajadoras y organizaciones sindicales precisan el estudio del debido proceso y la orientación de diligencias y procedimientos de acompañamiento a trabajadoras/es, con miras a comprender y dominar herramientas, acciones y posibilidades, para reivindicar el derecho fundamental de debido proceso.

Respecto al mismo, tenemos que el debido proceso es un derecho fundamental que exige el respeto de garantías, tales como la defensa, la contradicción, la posibilidad de probar o de presentar recursos, en el marco de un procedimiento que permita, además, que la persona conozca previamente las posibles consecuencias que se producirán en su contra, sus posibilidades de ejercer su defensa, quién tiene a su cargo investigar y decidir la respectiva situación y cómo esta puede impugnar una eventual decisión desfavorable. En materia laboral, esto implica que trabajadores y trabajadoras desde la propia citación a un procedimiento disciplinario, deben contar con las garantías mínimas para ejercer su defensa, esto es, con un procedimiento previo y claramente definido y con el respeto absoluto por su dignidad, de tal suerte que el empleador no pueda imponer de forma sorpresiva y arbitraria, sanciones que violenten la garantía constitucional del debido proceso.

En cuanto al principio de proporcionalidad en trámite disciplinario, la Corte Constitucional en sentencia C-822 de 2005, expuso que: *"El concepto de la proporcionalidad remite a la relación de equilibrio entre distintos pares de conceptos, como supuesto de hecho y consecuencia jurídica. En el derecho penal, la proporcionalidad regula las relaciones entre diversas instituciones, como entre la gravedad de la conducta punible y la sanción penal a imponer por su comisión, entre las causales de justificación y la posible eximente de punibilidad, entre las causales de agravación o atenuación y la graduación de la pena, o entre la magnitud del daño antijurídico causado y la sanción pecuniaria correspondiente a fijar por el juez"*.³

Por tanto, al aplicar este concepto en un procedimiento disciplinario, se debe entender que la proporcionalidad es un principio de corrección funcional de toda la actividad sancionadora que, junto con otros principios de interpretación constitucional, busca asegurar que la potestad disciplinaria, actúe dentro del marco del Estado de Derecho, sin excederse en el ejercicio de sus funciones. En materia disciplinaria, los conceptos sobre los cuales aplica este principio, en aras de desarrollar la potestad disciplinaria de manera equilibrada, son específicamente la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción a aplicar, e impone la obligación a los operadores jurídicos de aplicar sanciones equilibradas, justas, teniendo como parámetro la gravedad de la falta.

En concordancia, el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, indica que no produce efecto alguno la sanción disciplinaria que imponga un empleador sin previamente haber dado la oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculpado, como a dos representantes del sindicato al que éste pertenezca.

Frente a esta prerrogativa, ya la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en casos con similares presupuestos fácticos en donde se debatió el derecho al reintegro originado en la omisión del empleador de adelantar un trámite disciplinario previo al despido del trabajador, admitió que *"el querer de las partes no fue establecer una estabilidad absoluta"* sino fijar un trámite que al ser omitido conlleva a la declaración de inexistencia del despido con el consecuente reintegro.

Esto dijo la Sala de Casación en CSJ SL 18637-2017:

"A pesar de lo expuesto, la cláusula 25 dispone un procedimiento cuando de imponer una sanción se trata "o la cancelación del contrato, excepto el llamado de atención", que debe seguir un trámite, que, de no llevarse a cabo, según el párrafo I, trae una consecuencia, cuál es la inexistencia de la

³ Corte Constitucional. Sentencia C-822 de 2005. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

cancelación del contrato y el consecuente reintegro del trabajador.

Respecto al alcance de la referida cláusula 25, la Corte suprema de justicia, en sentencia SL 11455-2014, señaló:

“Frente a estas disposiciones el ad quem, entendió que, según este mandato imperioso de la Convención, el procedimiento disciplinario previo a la terminación de los contratos, resultaba necesario para despedir legítimamente a los trabajadores, lo cual no había sido cumplido por la Universidad demandada, de modo tal que, ante la claridad del Parágrafo I del artículo 25, el despido de los citados se tornaba inexistente y, por ende, procedía el reintegro a los puestos de trabajo.

Así las cosas, sólo si, en el reglamento interno del trabajo u otro documento interno del empleador se ha dispuesto que el despido se trate como una sanción disciplinaria, así debe ser entendido y atendido.

Al respecto, para los trabajadores de ECOPELROL SA beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, conforme **el capítulo XI respecto al procedimiento para aplicar sanciones, artículo 84⁵, indica al final de su inciso primero:**

“... cumplida la diligencia de descargos o si el trabajador no se presenta a dicha diligencia el empleador dentro de los 3 días hábiles siguientes impondrá la sanción o efectuará el despido si hubiere lugar a ello...”

Al respecto, señaló la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 47346 del 9 de marzo de 2016 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz:

“Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demandada, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST.

De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo.

En consecuencia, por disponerlo el mismo reglamento, la decisión de despido no puede producir efecto alguno, al haberse omitido la intervención de los representantes del sindicato y la oportunidad de controvertir la sanción de despido por el afectado, sin que amerite entrar a examinar la comprobación de los hechos achacados por la empresa al actor para despedirlo.”

⁵ convención Colectiva de Trabajo de la USO y ECOPELROL 2018-2022

CASO CONCRETO.

Mi poderdante es una profesional con una experiencia de 20 años, su formación laboral ha sido sumamente especializada y enfocada hacia un sector muy cerrado de producción (la industria de hidrocarburos-energía), de los cuales, ha laborado 11 años para la empresa ECOPETROL, situación que fue totalmente beneficiosa para la compañía, en virtud de que mi mandante como desarrolladora de negocios, le aportó 3.2 millones COP a ECOPETROL mediante la reducción de tarifa de energía con la incorporación de la planta solar Castilla en el primer año de servicio, jamás fue sujeto de procesos disciplinarios y/o llamados de atención, prueba de ello, las felicitaciones y reconocimientos constantes y cercanos a la fecha de los hechos objeto de esta litis (designación como gerente encargada de la gerencia de energía en enero de 2021) , ostentando una posición de reconocimiento laboral y social.

Para dar un esbozo de la situación fáctica, retomo de forma general los hechos, así:

- 1) El pasado 8 de marzo de 2021, mi poderdante fue citada a entrevista con comité de ética por presunto conflicto de intereses en un proceso de selección de proveedores del que participó.
- 2) El día 9 de marzo del año en curso, decide sindicalizarse y el mismo día 9 de marzo recibió comunicación de citación a diligencia de descargos programada para el día siguiente.
- 3) El día 10 de marzo se practica la diligencia de descargos programada.
- 4) Posteriormente sin comunicarle el resultado de su trámite disciplinario (6 días después), le fue comunicado el día 16 de marzo de 2021 su despido de forma unilateral y sin justa causa.

➤ **VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA SEÑORA ANGELA PATRICIA ALVAREZ POR PARTE DE ECOPELROL SA.**

La posición laboral y social de Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez como trabajadora, resulta relevante para ECOPELROL, al igual que su decisión de afiliarse a la organización sindical "USO", toda vez que incita la afiliación de otros trabajadores al sindicato en mención. No obstante, la empresa no conforme con la decisión de mi mandante, inicio acciones de persecución y discriminación laboral hacia ella, en donde se evidencia de manera clara y expresa, la forma de ejercer presión bajo su poder subordinante y en calidad de empleador, al igual que generar un mal clima laboral como señal de represión, hostigamiento y amedrentarían hacia las personas que decidieran hacer uso de su derecho fundamental de asociación sindical, toda vez que estas serían despedidas como mi mandante, sin importar la trayectoria dentro de la compañía, experiencia y competencias, ni la garantía de un debido proceso.

Sobre esta premisa, encontramos la persecución laboral realizada previo a su despido, específicamente dentro del trámite disciplinario inconcluso al que fue sometida, teniendo en cuenta que Ángela ya se encontraba sindicalizada, para la fecha en que le fue entregada la comunicación a diligencia de descargos (9 de marzo de 2021), practicándose la misma, el 10 de marzo del año en curso, sin guardar los parámetros de proporcionalidad establecidos en el artículo 84 parágrafo 1 inciso 3 de la Convención Colectiva de Trabajo USO – Ecopetrol 2018-2022, aun teniendo pleno conocimiento que mi mandante se encontraba afiliada al sindicato en mención.

La citada normatividad de la Convención Colectiva indica:

"...En toda la empresa la fijación del día y la hora para la rendición de descargos se hará procurando que medie un periodo razonable entre aquella fecha y la correspondiente a la

carta de llamamiento, en la cual, el trabajador, pueda acudir ante la USO en demanda de su derecho a ser asistido a dicha diligencia...”

En razón a esta situación, mi poderdante **NO** tuvo la oportunidad de citar a los miembros de la organización sindical como testigos y tener el suficiente asesoramiento de como Ecopetrol SA debía establecer las investigaciones disciplinarias en contra suya, bien sea mediante comunicación escrita que el respectivo jefe reportará al área encargada o también iniciando y adelantando de oficio un trámite disciplinario por información proveniente de queja formulada por cualquier persona o por cualquier otro medio, siempre y cuando éste ameritará credibilidad, siendo muy importante, determinar en estas comunicaciones los hechos de manera clara y concreta, describiendo de forma muy precisa las circunstancias de tiempo, modo y lugar; ya que la sanción solo podía aplicarse como consecuencia de la comprobación de los hechos reportados, sin embargo, con las pruebas aportadas en la diligencia de descargos de fecha 10 de marzo de 2021 y los hechos expuestos por Angela, resultó totalmente claro que aquella, no tenía ningún interés personal en el resultado de proceso de selección, además, que la selección de estos contratistas dependía de un equipo y de una verificación previa de requisitos que se fundamentaba en un análisis legal realizado por un equipo de abogados, y este era entregado al equipo de selección del cual hacía parte mi poderdante.

En consecuencia, el derecho fundamental al debido proceso, fue totalmente vulnerado en el entendido de que se omitió dicha garantía que debe acompañar a todos aquellos actos que pretendan imponer, legítimamente a los sujetos, cargas, castigos o sanciones. De este se desprende, además, el derecho a pedir y a controvertir las pruebas, a ejercer con plenitud el derecho de defensa, a impugnar las decisiones y, en fin, a gozar de todas las garantías establecidas en su beneficio. Dicha interpretación, de acuerdo con el numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, se aviene a la consagración de derechos fundamentales que hace la Constitución Política de Colombia, los cuales, en este caso, constituyen obligaciones especiales del patrono respecto a sus empleados. Dentro de estos se encuentran, además del debido proceso, el respeto por la dignidad del trabajador (C.P. art. 25) y, en tal medida, por su buen nombre (C.P. art. 15) y por su honra (C.P. art. 21). El derecho fundamental al debido proceso debe ser garantizado y respetado en toda actuación judicial o administrativa, sin perjuicio del carácter público o privado de las partes involucradas.

Por tal motivo, la decisión arbitraria de Ecopetrol SA en disfrazar un despido como sanción disciplinaria con el argumento de ser “sin justa causa” para ampararse en la facultad legal contenida en el artículo 64 del CST, transgredió los derechos fundamentales de la actora de asociación sindical, debido proceso, defensa, contradicción y trabajo, lo cual, afectó su mínimo vital, teniendo en cuenta que los ingresos que permiten su subsistencia se derivan del producto de su fuerza laboral que a diario llevaba a cabo. En este orden, la vulneración del derecho al trabajo se dio al limitar la oportunidad de ejercer su labor de forma regular, sin existir una justa causa de despido sino de manera arbitraria aduciendo que mi mandante había favorecido a un participante de la convocatoria del proyecto antes mencionado, sin desarrollarse a cabalidad un debido proceso, ni teniendo en cuenta su situación especial por encontrarse vinculada al Sindicato USO.

Por consiguiente, es pertinente recordar que el derecho laboral comporta parámetros que buscan la garantía de la dignidad humana, es por esto, que su carácter fundamental no solo se limita al contenido constitucional (artículo 25 CP) sino a su connotación de derecho humano, el ser víctima de una vulneración respecto a este derecho expone a quien la sufre,

a ver menguada su dignidad en la expresión más íntima, pues su rol social, modus vivendi y su reconocimiento personal son afectados, el dar un reconocimiento al derecho al trabajo implica el reconocimiento legal a vivir con dignidad; dentro de los principios que rigen el derecho al trabajo existe el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, principio que se encuentra consagrado en el artículo 53 Constitucional y que permite despejar aquellas situaciones de trabajo que buscan ser disfrazadas bajo el velo de una formalidad.

Por esta razón, su señoría, ECOPETROL burló las garantías legales del ordenamiento jurídico y cerceno los derechos fundamentales de mi poderdante como el debido proceso, enmascarando un despido generado dentro de un trámite disciplinario, bajo el amparo de ser sin justa causa, cuando a todas luces, es posible inferir que se trata del resultado de un trámite disciplinario que no tenía la vocación de prosperidad y que de forma irresponsable e ilegal se buscó adecuar a la facultad legal del artículo 64 del CST.

Razones, que son discriminatorias y vulneran la dignidad humana de Ángela, una trabajadora que aportó a ECOPETROL durante 11 años de servicios, sumado a la imposibilidad de que mi mandante acceda al mercado laboral, como consecuencia de la inhabilidad contenida en el artículo 3° de la Ley 1474 de 2011 referente a la prestación de servicios de manera directa o indirectamente de asistencia, representación o asesoría relacionados con las funciones propias del cargo desempeñadas en Ecopetrol S.A, bajo la connotación de ser servidora pública, pese a haber sido vinculada mediante contrato individual de trabajo y adquiriendo de manera intrínseca la calidad de trabajadora oficial, aun cuando su despido no se encontró bajo ninguna causal estipulada en el Decreto 1083 de 2015, desconocimiento frontalmente esta entidad, la garantía de la estabilidad laboral en el entendido no de carácter absoluto sino de los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles como trabajadora, sumado a la omisión de lo pactado en el contrato de trabajo, la Convención Colectiva vigente con el Sindicato "USO" (del cual hace parte Angela) y el Reglamento Interno de Trabajo, por lo cual, se le genero un daño inminente a mi mandante, toda vez que no puede presentarse a ofertas laborales por lo menos en 10 años, mientras que su familia y ella se ven gravemente afectados debido a que el único medio de ingresos es su fuerza productiva, de la cual no puede hacer uso con base en los motivos expuestos.

Por lo expuesto, solicito se acceda a cada una de las pretensiones de este escrito, teniendo en cuenta la conducta desplegada por ECOPETROL hacia mi representada, la cual, encaja dentro de los presupuestos constitucionales para protección inmediata del juez laboral máxime si se tiene de presente que su despido es antisindical y omitió los demás derechos invocados en esta acción.

IV. RELACIÓN DE MEDIOS DE PRUEBA

Solicito se tengan como pruebas las siguientes:

1. DOCUMENTAL APORTADA:

- Contrato individual de trabajo.
- Hoja de vida, con soportes de experiencia y formación académica.
- Reconocimientos laborales.
- Diligencia de entrevista ante el Comité de Ética.
- Citación a diligencia de descargos.

- Diligencia de descargos y pruebas allegadas.
- Expediente de proceso disciplinario ante Ecopetrol SA.
- Certificado de afiliación a la Organización Sindical.
- Copia de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- Carta de terminación de contrato de trabajo.
- Solicitud de reconsideración de la decisión de fecha 19 de marzo de 2021.
- Respuesta de Ecopetrol de fecha abril de 2021.
- WhatsApp enviado por su jefe inmediato Oscar Iván Urrea Riveros
- Nombramiento como gerente encargada mes de enero 2021.
- Respuesta del Comité de ética sobre inhabilidades para el trabajo.
- Copia de solicitud de reconsideración de la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo de Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez de fecha 7 de mayo de 2021 enviada al Comité de Reclamos de Ecopetrol y al Sindicato USO.
- Copia de registro civil de nacimiento de sus hijos.

2. DECLARACIÓN DE PARTE:

De conformidad con el artículo 198 del Código General del Proceso (CGP), solicito señor juez escuchar en declaración a la señora **ANGELA ALVAREZ** quien depondrá sobre las circunstancias de modo tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos materia de la Litis, para efectos de notificación en la dirección Carrera 45 No. 128d-20 Apto 415 Conjunto Santa Coloma de la ciudad de Bogotá, teléfono 3153450436, dirección electrónica giraldonico@yahoo.com

3. TESTIMONIAL:

Ruego señor juez que de conformidad con el artículo 212 del CGP al que se remite por expresa analogía del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTYSS) citar a los siguientes testigos con el fin de establecer los perjuicios morales ocasionados a mi poderdante por la conducta negligente y poco previsiva de su empleador, así:

- Sírvase a citar al señor **HERMES ORLANDO LLANES RINCÓN** quien también fuera miembro del comité evaluador del “ME” SUMINISTRO DE ENERGÍA GENERADA POR UNA PLANTA DE GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE , y quien podrá recibir comunicaciones por medio de la empresa ECOPETROL S.A. en la dirección física Carrera 13 No. 36 – 24., de la ciudad de Bogotá DC, al teléfono +57 (1) 234-4000, y a la dirección electrónica notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co
- Sírvase a citar al señor **CARLOS ANDRÉS PUERTA ORTEGA**, quien también fuera miembro del comité evaluador del “ME” SUMINISTRO DE ENERGÍA GENERADA POR UNA PLANTA DE GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE , y quien podrá recibir comunicaciones por medio de la empresa ECOPETROL S.A. en la dirección física Carrera 13 No. 36 – 24., de la ciudad de Bogotá DC, al teléfono +57 (1) 234-4000, y a la dirección electrónica notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co

V. ANEXOS

- 1 Poder debidamente conferido.

- 2 Los relacionados en el acápite de pruebas.
- 3 Copia de la demanda para el archivo del juzgado.
- 4 Copia de la demanda y sus anexos para el traslado de la demanda.
- 5 Copia de la cédula de ciudadanía de mi poderdante.
- 6 Copia de mi tarjeta profesional.
- 7 Certificado de Existencia y representación Legal de Ecopetrol SA.
- 8 Estatutos Sociales 2021 de Ecopetrol SA.

VI. DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA.

Es usted competente señor juez con fundamento en el Artículo 5 del CPTSS, como quiera que, a elección de mi poderdante, decide instaurar esta demanda conforme al último lugar donde prestó sus servicios personales, siendo la ciudad de Neiva.

VII. TRAMITE, COMPETENCIA Y CUANTIA

Es usted competente, señor Juez, para conocer de la presente demanda en consideración a la naturaleza del proceso, del domicilio de las partes y de la cuantía, la cual estimo en más de veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

A la presente demanda debe dársele el trámite de un proceso laboral consagrado en el capítulo XIV del C.P del T y la S.S.

VIII. LAS PARTES Y SUS REPRESENTANTES

LA DEMANDANTE: Recibirá comunicaciones en la ciudad de Bogotá en la dirección Carrera 45 No. 128d-20 Apto 415 Conjunto Santa Coloma, teléfono celular 3153450436, Dirección electrónica giraldonico@yahoo.com

La suscrita recibirá notificaciones en la ciudad de **Neiva** Huila Calle 27 No 9-05 barrio Cambulos, teléfono (8) 635797 celular 3173805932-, Dirección electrónica: gerencia@siconsultores.com.co , juridicas@siconsultores.com.co, laboralistatx@gmail.com .

ECOPETROL SA: Recibirá comunicaciones en la ciudad de **Bogotá** en la dirección Carrera 13 No. 36 – 24. Teléfono +57 (1) 234-4000. Correo electrónico notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co .

Del Señor Juez;

Atentamente,



TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO

C.C 1.078.746.366 de Acevedo Huila
T.P 192257 del C.S de la J.

Señor
JUEZ PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO
NEIVA – HUILA

PROCESO: Ordinario Laboral de primera instancia

DEMANDANTE: Ángela Patricia Álvarez Gutiérrez

DEMANDADO: Ecopetrol S.A. y Otro.

RADICADO: 4100131050012022003200

REF. Escrito de reforma de demanda.

TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO, mayor de edad, vecina de la ciudad de Neiva, identificada como aparece en mi firma y con tarjeta profesional No. 192.257 del Consejo Superior de la Judicatura, en representación judicial de **ANGELA PATRICIA ALVAREZ GUTIERREZ**, identificada con cédula de ciudadanía No 55.163.537 de Neiva-Huila, manifiesto a su despacho que mediante presente escrito promuevo **REFORMA DE DEMANDA**, dentro del proceso ordinario laboral que cursa en contra de **ECOPETROL SA**, Sociedad de Economía Mixta de carácter comercial, del orden nacional, vinculada al Ministerio de Minas y Energía identificada con número de **NIT 899999068-1** representada legalmente por su presidente **FELIPE BAYON PARDO** identificado con cédula de ciudadanía No. **80.407.311** o por quien haga sus veces al momento de la notificación de este escrito.

La reforma sobre el escrito iniciar versará únicamente sobre el acápite de pruebas, así:

PRUEBAS

1. TESTIMONIAL:

Ruego señor juez que de conformidad con el artículo 212 del CGP al que se remite por expresa analogía del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTYSS) citar a los siguientes testigos con el fin de establecer los perjuicios morales ocasionados a mi poderdante por la conducta negligente y poco previsiva de su empleador, así:

- Sírvase a citar al señor **HERMES ORLANDO LLANES RINCÓN** quien también fuera miembro del comité evaluador del “ME” SUMINISTRO DE ENERGÍA GENERADA POR UNA PLANTA DE GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE , y quien podrá recibir comunicaciones por medio de la empresa ECOPETROL S.A. en la dirección física Carrera 13 No. 36 – 24., de la ciudad de Bogotá DC, al teléfono +57 (1) 234-4000, y a la dirección electrónica notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co
- Sírvase a citar al señor **CARLOS ANDRÉS PUERTA ORTEGA**, quien también fuera miembro del comité evaluador del “ME” SUMINISTRO DE ENERGÍA GENERADA POR UNA PLANTA DE GENERACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE , y quien podrá recibir comunicaciones por medio de la empresa ECOPETROL S.A. en la dirección física Carrera 13 No. 36 – 24., de la ciudad de Bogotá DC, al teléfono +57 (1) 234-4000, y a la dirección electrónica notificacionesjudicialesecopetrol@ecopetrol.com.co

Atentamente:



TATIANA XIMENA SILVA BUITRAGO

C.C 1.078.746.366 de Acevedo Huila

T.P 192257 del C.S de la J.