



SEÑORES

RAMA JUDICIAL DE CARTAGENA BOLIVAR - (REPARTO)

JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA ASIGNADO

E. S. D.

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL
Accionantes: JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ, LUIS CARLOS NÚÑEZ IBARRA
Accionado: TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
SALA LABORAL - Magistrada Ponente: JOHNNESSY DEL CARMEN
LARA MANJARRÉS
Apoderado: BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S.
Asignado: Dr. CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA
Vincular: **ECOPETROL – USO (UNION SINDICAL OBRERA)**
CETCOIT (COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT)

BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S., identificado con NIT 90144447-8, conforme al Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Cartagena, quien actúa por intermedio de su representante legal y abogado asignado **Dr. CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.184.259 de Cartagena y portador de la tarjeta profesional No. 277.487 del Consejo Superior de la Judicatura, con correo electrónico para efectos de notificación personal al Email: reyesyasociadosbufete@hotmail.com, quien obra en virtud de poder conferido, nos dirigimos ante su digno despacho con el fin de elevar acción constitucional de tutela como MEDIO ECXEPCIONAL previo a lo siguiente:

I. OBJETO DE LA ACCIÓN

Se interpone acción de tutela contra la providencia judicial proferida por el Tribunal Superior de Cartagena, por vulnerar derechos fundamentales invocados, al validar una exclusión laboral basada en **anotaciones sin valor jurídico**, sin debido proceso, sin intervención del juez natural y en abierta contradicción con la Constitución y los estándares internacionales.

II. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

- Debido proceso (Art. 29 C.P.)
- Presunción de inocencia
- Derecho al trabajo (Art. 25 C.P.)
- Igualdad (Art. 13 C.P.)
- Libertad sindical (Art. 39 C.P.)

III. HECHOS RELEVANTES

1. **CONDICIÓN DE TRABAJADORES Y SUJECIÓN AL ACUERDO COLECTIVO:** Los accionantes son trabajadores afiliados a la **Unión Sindical Obrera – USO**, quienes ostentan la calidad de beneficiarios del acuerdo colectivo suscrito con ECOPETROL el 10 de junio de 2014, instrumento que no constituye una mera expectativa, sino una fuente normativa vinculante, derivada de la negociación colectiva, que generó obligaciones concretas para la empresa en relación con la vinculación laboral de los trabajadores.



2. **NATURALEZA OBJETIVA DEL PROCESO DE SELECCIÓN:** El referido acuerdo estableció un proceso de selección con criterios objetivos, verificables y reglados, lo que implica que la empresa debía sujetarse a parámetros previamente definidos, excluyendo cualquier tipo de discrecionalidad arbitraria o valoración subjetiva no prevista en el acuerdo.
3. **CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS POR PARTE DE LOS TRABAJADORES:** Los accionantes cumplieron con los requisitos exigidos dentro del proceso de selección, participando activamente en las diferentes etapas previstas, lo cual generó una expectativa legítima de vinculación laboral, protegida por los principios de buena fe y confianza legítima.
4. **AVANCE A ETAPA FINAL DE VINCULACIÓN:** Los trabajadores alcanzaron la fase final del proceso, lo que demuestra que superaron satisfactoriamente las evaluaciones previas, consolidando una situación jurídica avanzada que no podía ser desconocida mediante decisiones arbitrarias.
5. **EXCLUSIÓN MEDIANTE EL DENOMINADO “ESTUDIO DE SEGURIDAD”:** Pese a lo anterior, los accionantes fueron excluidos del proceso bajo el argumento de no superar el denominado “estudio de seguridad”, el cual fue introducido como criterio determinante sin que existiera claridad suficiente sobre su alcance ni sobre las garantías procesales que lo regían.
6. **FUNDAMENTO EN ANOTACIONES SIN VALOR JURÍDICO:** Dicho estudio se sustentó en supuestas “anotaciones” o registros en bases de datos, sin respaldo en sentencia judicial condenatoria, lo que implica que se otorgó valor jurídico a información que carece de la capacidad legal para generar consecuencias desfavorables.
7. **NATURALEZA INCONSISTENTE DE LOS REGISTROS UTILIZADOS:** Tal como se evidencia en la providencia, en múltiples casos dichas anotaciones correspondían a procesos no concluidos, investigaciones inactivas, hechos prescritos o situaciones sin judicialización, lo cual desvirtúa cualquier pretensión de certeza o responsabilidad.
8. **PRESUNCIÓN DE VERACIDAD SIN SOPORTE JUDICIAL:** A pesar de la fragilidad de dicha información, la empresa procedió a darla por cierta, sin realizar verificación judicial ni contrastación probatoria, convirtiendo simples registros en fundamentos decisorios.
9. **AUSENCIA TOTAL DE GARANTÍAS DEL DERECHO DE DEFENSA:** No se adelantó ningún procedimiento que garantizara el derecho de defensa de los trabajadores, omitiendo elementos esenciales del debido proceso como la posibilidad de conocer, controvertir y desvirtuar la información utilizada en su contra.
10. **INEXISTENCIA DE PROCEDIMIENTO FORMAL:** En particular, no existió apertura de investigación, traslado de cargos ni oportunidad de descargos, lo que evidencia la ausencia absoluta de un procedimiento estructurado conforme a derecho.
11. **OMISIÓN DE INTERVENCIÓN DEL JUEZ NATURAL:** La empresa tampoco acudió a las autoridades judiciales competentes para determinar la veracidad o relevancia de los hechos, absteniéndose de promover denuncias o actuaciones penales que permitieran establecer responsabilidad.



12. **USURPACIÓN DE FUNCIONES JURISDICCIONALES:** En consecuencia, ECOPEPETROL asumió funciones propias del juez, al calificar conductas, atribuir riesgos y generar consecuencias jurídicas, sin contar con competencia legal para ello.
13. **IMPOSICIÓN DE CONSECUENCIAS SIN JUICIO:** Los trabajadores fueron excluidos del proceso sin haber sido vencidos en juicio, lo que implica la imposición de una sanción laboral encubierta, sin que mediara decisión judicial en firme.
14. **VALIDACIÓN JUDICIAL DE LA ACTUACIÓN EMPRESARIAL:** El Tribunal Superior de Cartagena validó dicha actuación, otorgando valor a las anotaciones utilizadas en el estudio de seguridad, sin cuestionar su naturaleza ni exigir soporte judicial.
15. **APLICACIÓN SELECTIVA Y DISCRIMINATORIA DEL ESTUDIO DE SEGURIDAD Y SOLICITUD DE PRUEBA:** De igual forma, se evidencia que ECOPEPETROL permitió la vinculación laboral, directa o a través de terceros, de otros trabajadores que presentaban las mismas supuestas anotaciones o incluso situaciones más consolidadas desde el punto de vista fáctico, lo cual desvirtúa la aplicación uniforme y objetiva del denominado “estudio de seguridad”. Esta actuación contradictoria demuestra que dicho estudio no fue aplicado como un criterio real de exclusión, sino de manera selectiva y arbitraria. En consecuencia, se solicita que ECOPEPETROL, la UNIÓN SINDICAL OBRERA – USO y la CETCOIT alleguen al proceso las pruebas contractuales, listados, vinculaciones y soportes documentales que acrediten dichas situaciones, a fin de evidenciar la desigualdad de trato y la inconsistencia en los criterios utilizados.
16. **CONTRADICCIÓN ESTRUCTURAL DE LA PROVIDENCIA:** Finalmente, la providencia resulta abiertamente contradictoria, pues reconoce que el estudio de seguridad debía respetar el debido proceso, pero termina avalando decisiones adoptadas sin las garantías mínimas, lo que configura una incoherencia que deslegitima su fundamentación.
17. **DESCONOCIMIENTO INJUSTIFICADO DEL ANÁLISIS PROBATORIO DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA:** El Tribunal Superior de Cartagena incurrió en una inconsistencia sustancial al apartarse del análisis probatorio efectuado por el Juzgado Laboral de primera instancia, el cual, con fundamento en la valoración integral de las pruebas, concluyó acertadamente que la exclusión de los trabajadores se produjo con vulneración del debido proceso y sin soporte en elementos jurídicamente válidos. Sin embargo, el Tribunal revoca dicha decisión sin desvirtuar de manera concreta los fundamentos probatorios expuestos por el juez de primera instancia, limitándose a validar las anotaciones contenidas en el denominado estudio de seguridad, sin realizar un examen riguroso de su legalidad ni de su valor probatorio, lo que evidencia una motivación insuficiente y arbitraria.
18. **17. VALORACIÓN SELECTIVA Y PARCIALIZADA DE LA PRUEBA POR PARTE DEL TRIBUNAL:** El Tribunal incurrió en un defecto fáctico por indebida valoración probatoria, al otorgar plena credibilidad a registros informales y anotaciones carentes de respaldo judicial, mientras omitió o restó valor a los elementos de prueba que acreditaban el cumplimiento de los requisitos por parte de los trabajadores y la ausencia de decisiones judiciales en su contra. Esta valoración selectiva rompe el principio de integralidad de la prueba, pues el fallador no puede escoger arbitrariamente los elementos que sustentan su decisión, ignorando aquellos que resultan favorables a los accionantes, configurándose así una apreciación probatoria sesgada y contraria a las reglas de la sana crítica.



19. **ERRÓNEA INTERPRETACIÓN DEL ALCANCE DEL ESTUDIO DE SEGURIDAD Y DESCONOCIMIENTO DE SU LÍMITE CONSTITUCIONAL:** El Tribunal incurre en un error sustantivo al interpretar el denominado “estudio de seguridad” como un mecanismo legítimo para excluir trabajadores, sin delimitar su alcance ni someterlo a los principios constitucionales que rigen la valoración de antecedentes. En efecto, la providencia desconoce que dicho estudio no puede sustituir la función jurisdiccional ni generar consecuencias jurídicas adversas sin la existencia de una sentencia condenatoria en firme. Al validar su uso como criterio decisorio, el Tribunal otorga efectos jurídicos a simples anotaciones, desconociendo abiertamente la presunción de inocencia y los estándares constitucionales y convencionales aplicables, en contravía de lo correctamente advertido por el juez de primera instancia.
20. **CONTRADICCIÓN ENTRE EL ESTUDIO DE SEGURIDAD Y LAS RECOMENDACIONES POSTERIORES DE LA MISMA EMPRESA:** En las pruebas aportadas al proceso se evidencia que la misma empresa ECOPETROL, pese a haber excluido a los trabajadores con fundamento en el denominado “estudio de seguridad”, procedió posteriormente a recomendar o permitir su vinculación indirecta a través de terceros, para prestar servicios en el mismo entorno laboral y bajo su órbita operativa. Esta situación resulta abiertamente contradictoria, pues si los accionantes representaran un supuesto riesgo que justificara su exclusión, no tendría sentido lógico ni jurídico que la propia empresa facilitara su reingreso por vía de intermediación, lo que desvirtúa de manera directa la credibilidad y coherencia del estudio de seguridad invocado.
21. **DESVRTUACIÓN DEL ESTUDIO DE SEGURIDAD POR CONDUCTA CONCLUYENTE DE ECOPETROL:** La conducta asumida por ECOPETROL al permitir que los mismos trabajadores excluidos prestaran servicios mediante terceros constituye una aceptación tácita de la inexistencia de riesgo real, y en consecuencia, una deslegitimación de los fundamentos utilizados en el estudio de seguridad. En efecto, esta actuación evidencia que la empresa no consideraba ciertos ni determinantes los supuestos hallazgos contenidos en dicho estudio, incurriendo en una clara contradicción con sus propios argumentos, lo cual pone en evidencia que la exclusión inicial careció de sustento objetivo, configurándose así una actuación arbitraria que vulnera los derechos fundamentales de los accionantes.
22. **EXISTENCIA DE TRATO DIFERENCIADO ENTRE TRABAJADORES EN IGUALES CONDICIONES:** Adicional a lo ya indilgado, existen trabajadores que presentaban anotaciones, investigaciones o indicios judiciales similares o incluso más gravosos que los aquí accionantes, y aun así fueron vinculados laboralmente o mantenidos dentro del entorno de ECOPETROL S.A., lo que evidencia un trato diferenciado injustificado.
23. **PRUEBA DOCUMENTAL QUE DESVRTÚA LA OBJETIVIDAD DEL ESTUDIO DE SEGURIDAD:** Que se aportará prueba documental de oficio por parte de Ecopetrol que acredita dicha situación, particularmente respecto de un trabajador en condiciones equivalentes al señor Luis Carlos, lo que desvirtúa la supuesta objetividad del “estudio de seguridad” y pone en evidencia su aplicación arbitraria.
24. **INTERVENCIÓN POSTERIOR DE LA CETCOIT COMO ELEMENTO RELEVANTE DE ANÁLISIS:** Que la **COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT CETCOIT**, creada a partir del pliego de peticiones del año 2022 e incorporada a la Convención Colectiva de Trabajo 2022–2026, inició su intervención en el presente



caso en abril de 2023 y dio cierre a su actuación el día 13 de marzo de 2026, constituyéndose en una instancia relevante que permite analizar el conflicto desde una perspectiva institucional posterior, particularmente frente a posibles incumplimientos de acuerdos colectivos y vulneraciones a derechos fundamentales.

25. DECISIONES CONTRADICTORIAS DEL TRIBUNAL FRENTE A CASOS SIMILARES

Que dentro del mismo proceso radicado No. **13001310500420170048801**, el Tribunal adoptó decisiones respecto de otros trabajadores, tales como ANDRÉS GONZÁLEZ y ALFREDO ENRIQUE MARTÍNEZ RIVERA, en las cuales, pese a reconocer situaciones similares en cuanto a anotaciones o presuntas circunstancias judiciales, no ordenó su reintegro laboral, pero sí dispuso el reconocimiento de una compensación económica aproximada de veinte millones de pesos (\$20.000.000), evidenciando una aplicación contradictoria y no uniforme de los mismos supuestos fácticos.

26. EXISTENCIA DE SENTENCIA ADICIONAL O COMPLEMENTARIA NO INTEGRADA AL ANÁLISIS PRINCIPAL:

Que adicionalmente, dentro del mismo trámite judicial identificado con radicado No. **13001310500420170048801**, se profirió **sentencia adicional o complementaria**, mediante la cual se resolvió la pretensión subsidiaria relacionada con la indemnización de temporalidad derivada del acuerdo colectivo suscrito el 10 de junio de 2014, siendo esta negada, sin que dicha decisión haya sido integrada de manera armónica con el análisis principal, configurándose una omisión relevante en la valoración integral del acuerdo colectivo y sus efectos frente a los trabajadores afectados.

IV. FUNDAMENTOS DE LA VULNERACIÓN

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA: En el presente caso, se vulnera de manera directa la presunción de inocencia, en tanto los accionantes fueron tratados como responsables de conductas reprochables sin existir sentencia judicial en firme que así lo determine. La providencia cuestionada valida que simples anotaciones o registros, carentes de valor jurídico decisorio, generen consecuencias laborales definitivas, lo cual resulta abiertamente contrario al artículo 29 de la Constitución. La Corte Constitucional ha sido clara al establecer, en sentencias como la SU-458 de 2012 y T-949 de 2003, que nadie puede ser considerado culpable ni sufrir consecuencias jurídicas desfavorables sin haber sido vencido en juicio, por lo que la decisión adoptada constituye una sanción encubierta sin debido proceso.

DEFECTO FÁCTICO: La sentencia incurre en un defecto fáctico de alta entidad, al fundamentarse en elementos que carecen de valor probatorio judicial, tales como anotaciones, registros o informaciones no verificadas, que no constituyen prueba legal de responsabilidad. El Tribunal omite verificar la existencia de decisiones judiciales que respalden dichas afirmaciones, y en su lugar construye la decisión sobre supuestos no acreditados, desconociendo las reglas de valoración probatoria. Esta situación configura una valoración arbitraria de la prueba, en la medida en que se otorga eficacia jurídica a información que, por su naturaleza, no puede sustentar una decisión que afecte derechos fundamentales.

SUPLANTACIÓN DEL JUEZ NATURAL: Se evidencia una grave vulneración del principio del juez natural, en tanto la empresa ECOPETROL asumió funciones propias de la jurisdicción al calificar conductas, valorar supuestos hechos y derivar consecuencias jurídicas, sin contar con competencia legal para ello. En efecto, la empresa actuó como si tuviera facultades para determinar responsabilidades, cuando dicha función corresponde exclusivamente a las autoridades judiciales. La providencia cuestionada, lejos de corregir esta irregularidad, la



legítima, permitiendo que una entidad privada sustituya al juez, lo cual resulta incompatible con el Estado Social de Derecho.

CONTRADICCIÓN DE LA SENTENCIA: La decisión judicial presenta una contradicción interna que compromete su validez, en la medida en que la Magistrada reconoce expresamente la necesidad de que el estudio de seguridad respete el debido proceso, pero simultáneamente valida actuaciones empresariales que carecieron de investigación, contradicción y garantías mínimas. Esta incoherencia evidencia una ruptura lógica en la motivación de la providencia, pues se enuncia un principio constitucional para luego desconocerlo en su aplicación concreta, lo que convierte la decisión en arbitraria y carente de sustento jurídico suficiente.

AUSENCIA DE RELACIÓN LABORAL DE LAS ANOTACIONES: Finalmente, las anotaciones utilizadas como fundamento de la exclusión no guardan relación directa con la idoneidad laboral de los accionantes ni con las funciones propias del cargo al que aspiraban, lo que implica la aplicación de un criterio ajeno al derecho laboral. La utilización de estos registros como parámetro de selección introduce un elemento subjetivo e ilegítimo que no fue previsto en el acuerdo colectivo ni en las reglas del proceso de selección, configurando una afectación injustificada al derecho al trabajo y al principio de igualdad.

V. CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

En el presente caso, la autoridad judicial accionada omitió ejercer el control de convencionalidad que le es exigible, al validar una decisión que restringe derechos fundamentales sin fundamento en una decisión judicial previa, desconociendo los estándares de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en particular los artículos 8, 9 y 24, que garantizan el debido proceso, el principio de legalidad y la igualdad. Conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, especialmente en el caso **Almonacid Arellano vs. Chile**, todos los jueces internos están obligados a verificar la compatibilidad de las decisiones con el sistema interamericano, y en el caso **López Mendoza vs. Venezuela** se estableció que no pueden imponerse consecuencias jurídicas restrictivas de derechos sin sentencia judicial en firme. Así mismo, se desconocen los Convenios 87, 98 y 111 de la OIT, que prohíben cualquier forma de discriminación laboral, directa o indirecta, especialmente en contextos de actividad sindical, Convenio N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, como ocurre en el presente asunto, donde los trabajadores fueron excluidos con base en criterios no verificados judicialmente. Aunado a ello, los accionantes fueron sometidos a falsas expectativas legítimas de vinculación laboral derivadas del acuerdo colectivo, cuya frustración les generó un daño moral evidente en su esfera familiar, afectiva y social, afectando su dignidad y proyecto de vida, el cual no requiere prueba estricta dada su naturaleza inmaterial, máxime cuando se les privó injustificadamente del ingreso salarial que garantizaba su subsistencia y estabilidad. Por tanto, la decisión cuestionada no solo vulnera la Constitución, sino que compromete la responsabilidad internacional del Estado por incumplimiento de sus obligaciones convencionales lo que configura discriminación indirecta contra trabajadores sindicalizados.

VI. SUBSIDIARIEDAD y ECXEPIONALIDAD

La presente acción de tutela cumple con los requisitos de procedencia tanto en su carácter subsidiario como excepcional, en la medida en que, si bien existe un medio de defensa judicial como el recurso extraordinario de casación, este no resulta idóneo ni eficaz para la protección inmediata de los derechos fundamentales vulnerados. La Corte Constitucional ha señalado que la tutela procede contra providencias judiciales cuando los mecanismos ordinarios no



brindan una protección oportuna frente a afectaciones graves y actuales, y de manera excepcional cuando se configuran defectos estructurales en la decisión judicial.

En el caso concreto, no se trata de una simple discusión legal, sino de una vulneración directa al debido proceso, la presunción de inocencia y el derecho al trabajo, al haberse validado una decisión basada en supuestos no probados, sin intervención del juez natural y en abierta contradicción con los principios constitucionales. Este tipo de defectos, de naturaleza fáctica y sustantiva, no son susceptibles de corrección inmediata a través del recurso de casación, lo que habilita la intervención excepcional del juez constitucional.

Así mismo, se configura un perjuicio irremediable, dado que los accionantes han sido excluidos laboralmente de manera prolongada, afectando su mínimo vital, su dignidad y su estabilidad económica, lo cual exige una intervención urgente y preferente para evitar la consolidación de la vulneración.

En consecuencia, la tutela se erige como el mecanismo adecuado, necesario y constitucionalmente habilitado para restablecer los derechos fundamentales afectados, sin sustituir los medios ordinarios, sino corrigiendo una providencia judicial que, por su contenido, resulta contraria a la Constitución y a los estándares de protección de derechos fundamentales.

VII. PERJUICIO IRREMEDIALE

En el presente caso se configura un perjuicio irremediable, toda vez que los accionantes han sido sometidos a una exclusión laboral prolongada que ha impactado de manera directa su estabilidad económica y su mínimo vital, privándolos del ingreso salarial necesario para su subsistencia y su núcleo familiar. Esta situación ha generado además un proceso de estigmatización injustificada, al haber sido tratados como sujetos de reproche sin existir decisión judicial que así lo determine, afectando su dignidad y su vida de relación. A ello se suma la vulneración de sus derechos sindicales, en tanto la exclusión se produce en un contexto de actividad colectiva protegida, consolidando una afectación grave, actual y continua que requiere la intervención urgente del juez constitucional.

VIII. REQUISITO DE INMEDIATEZ CUMPLIDO

En cuanto al requisito de inmediatez, la presente acción de tutela se interpone dentro de un término razonable, atendiendo a que la vulneración de los derechos fundamentales no se configura como un hecho aislado ni consumado en un momento específico, sino como una afectación continua, permanente y prolongada en el tiempo. En efecto, los accionantes han desplegado de manera diligente y constante diversas actuaciones judiciales y extrajudiciales, incluyendo el proceso ordinario laboral y gestiones ante instancias como la (CETCOIT) **Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT**, sin que hasta la fecha se haya restablecido el orden constitucional vulnerado. Así, el daño no solo se mantiene vigente, sino que se ha intensificado con el transcurso de los años, consolidando una afectación real y actual que impide predicar la extemporaneidad de la acción, y por el contrario, justifica plenamente la intervención del juez constitucional para evitar la perpetuación de la vulneración de derechos fundamentales.

IX. PRETENSIONES

1. Tutelar los derechos fundamentales invocados.
2. Dejar sin efectos la sentencia del Tribunal Superior de Cartagena.
3. Ordenar nueva decisión que respete la presunción de inocencia, no valore anotaciones sin condena, que sea garantice debido proceso y aplique control de convencionalidad
4. Que se le de aplicación por el honorable juez de tutela al control de convencionalidad.



X. PRETENSIÓN ADICIONAL

Solicito respetuosamente al despacho que, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, se sirva vincular al presente trámite de acción de tutela a la empresa ECOPETROL S.A., a la UNIÓN SINDICAL OBRERA – USO, y a la COMISIÓN ESPECIAL DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS ANTE LA OIT – CETCOIT, en calidad de terceros con interés directo en el resultado del proceso, a fin de que se pronuncien sobre los hechos materia de la presente acción y rindan informe detallado sobre:

1. Los criterios, fundamentos y procedimientos utilizados en la elaboración y aplicación del denominado “estudio de seguridad”, así como su alcance jurídico y efectos en la exclusión de los trabajadores.
2. Las actuaciones adelantadas en relación con el acuerdo colectivo suscrito el 10 de junio de 2014 entre ECOPETROL y la USO, particularmente en lo referente a la vinculación laboral de los trabajadores beneficiarios.
3. Las decisiones, intervenciones o recomendaciones emitidas por la CETCOIT en relación con el conflicto objeto de la presente acción, así como los soportes documentales que las sustentan.
4. Cualquier actuación posterior mediante la cual los trabajadores excluidos hayan sido vinculados directa o indirectamente, especialmente a través de terceros, indicando las razones de dicha vinculación pese a la existencia del estudio de seguridad.

Lo anterior, con el fin de garantizar el debido proceso, la contradicción probatoria y la plena verificación de los hechos relevantes para la protección de los derechos fundamentales invocados.

XI. MEDIDA PROVISIONAL

SUSPENSIÓN DE EFECTOS DE LA PROVIDENCIA Y ORDEN DE NO VALORAR ANOTACIONES: Solicito respetuosamente como medida provisional, en los términos del artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, que se ordene la suspensión inmediata de los efectos de la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena – Sala Laboral, en lo que respecta a la validación del denominado “estudio de seguridad”, y se disponga que, mientras se decide de fondo la presente acción, no se continúe produciendo ningún efecto jurídico derivado de la valoración de anotaciones o registros sin sentencia judicial condenatoria.

XII. MEDIOS PROBATORIOS

- Sentencias del proceso
- Acuerdo ECOPETROL-USO
- Documentos CETCOIT
- De Oficio por parte de Ecopetrol el estudio realizado a los señores ANDRÉS GONZÁLEZ y ALFREDO ENRIQUE MARTÍNEZ RIVERA
- De Oficio por parte de Ecopetrol, Manual de Funciones de Talento Humano que habla sobre las convocatorias o Concursos externos e internos, cuando se aplica el “estudio de seguridad”
- Por parte de Ecopetrol, los contratos y expediente de los señores ANDRÉS GONZÁLEZ y ALFREDO ENRIQUE MARTÍNEZ RIVERA y demás trabajadores vinculados a través de dicho acuerdo.
- **Revisar contratos posteriores al estudio de seguridad, vinculación a Ecopetrol, que desvirtúan dicho estudio de seguridad y lo contradicen.**



XIII. RECONSIDERACION

Señor Juez:

Esta decisión permite que una empresa sustituya al juez, que una anotación sustituya la prueba y que la sospecha sustituya el debido proceso.

El orden constitucional no puede admitir que se excluya a un trabajador sin juicio, sin prueba y sin defensa.

XIV. NOTIFICACIONES

APODERADO:

BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S., identificado con NIT 90144447-8, conforme al Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Cartagena, quien actúa por intermedio de su representante legal y abogado asignado **Dr. CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.184.259 de Cartagena y portador de la tarjeta profesional No. 277.487 del Consejo Superior de la Judicatura, con correo electrónico para efectos de notificación personal al Email: reyesyasociadosbufete@hotmail.com.

ACCIONANTES:

JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ, CC. N°. 73082850 de Cartagena, Dirección: Diagonal 31 No 83-144, apartamento 201, Barrio los Ciruelos, Sector Villa Marín, Email: juliocesarcarbonell@hotmail.com.

LUIS CARLOS NÚÑEZ IBARRA, CC. N°. 73157583 de Cartagena, Dirección bario villa grande 1 manzana E lote 29Cartagena Bolívar, Email: Luis.k14@ Hotmail.com.

Sin más,

Del (la) señor (a) Juez (a).

BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S.
CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA
CC. No. 73.184.259 de Cartagena
T.P. No. 277.487 Del C.S.J
Representante Legal



LLAMADO A LA REFLEXIÓN JUDICIAL

Señor Juez Constitucional:

Con el debido respeto por la decisión adoptada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena Sala Laboral, resulta necesario plantear una reflexión jurídica profunda en torno a la validez constitucional de los criterios utilizados para excluir a los trabajadores **JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ** y **LUIS CARLOS NÚÑEZ IBARRA**, del proceso de vinculación laboral adelantado por ECOPETROL, a partir de la aplicación del denominado “estudio de seguridad”.

Es claro que dentro del marco de la autonomía negocial, las empresas cuentan con un margen de libertad para definir sus procesos de selección; sin embargo, dicha facultad no es absoluta ni puede ejercerse al margen de los postulados esenciales del Estado Social de Derecho. La Constitución Política no solo obliga a las autoridades públicas, sino que irradia todas las relaciones jurídicas, incluso aquellas que se desarrollan en el ámbito privado, de manera que ninguna actuación puede desconocer derechos fundamentales como el debido proceso, la igualdad y la presunción de inocencia.

En ese contexto, no resulta admisible que dentro de un proceso de selección laboral se introduzca un criterio como el denominado “estudio de seguridad”, mediante el cual se indague por la existencia de investigaciones penales, anotaciones o registros sin sentencia judicial condenatoria, para efectos de descalificar a un aspirante, aun cuando este haya superado satisfactoriamente las demás etapas del proceso y haya acreditado su capacidad, conocimientos y experiencia para el cargo. Este tipo de práctica implica otorgar efectos jurídicos a información que carece de valor probatorio, desconociendo su naturaleza y convirtiéndola en un mecanismo de exclusión carente de sustento constitucional.

Aceptar este tipo de actuaciones conduce, en la práctica, a imponer consecuencias desfavorables sin que exista una decisión judicial en firme que determine responsabilidad, lo que constituye una vulneración directa al debido proceso y a la presunción de inocencia. Más aún, implica someter a la persona a una forma de sanción indefinida, en la que hechos no probados, o incluso ya superados, se convierten en barreras permanentes para el acceso al trabajo, generando una estigmatización incompatible con la dignidad humana y con el principio de resocialización que orienta el orden constitucional.

Esta situación se agrava cuando se trata de personas respecto de las cuales ni siquiera existe una declaración judicial de responsabilidad, pues en tales casos la presunción de inocencia permanece incólume y no puede ser desconocida mediante valoraciones subjetivas o administrativas que sustituyan la función del juez natural. Permitir que simples registros o anotaciones se conviertan en fundamento para excluir a un trabajador equivale a sustituir la prueba por la sospecha, el juicio por la presunción y la decisión judicial por la valoración interna de una entidad privada.

Adicionalmente, este tipo de prácticas introduce una forma de discriminación indirecta, al excluir a personas por condiciones que no guardan relación con su idoneidad laboral ni con las funciones a desempeñar, generando desigualdades injustificadas que carecen de razonabilidad y proporcionalidad. No se trata de una evaluación objetiva del perfil del candidato, sino de una exclusión basada en criterios ajenos al desempeño profesional, lo cual resulta contrario al derecho a la igualdad.



La contradicción se hace aún más evidente cuando se observa que, en la práctica, la misma empresa ha permitido la vinculación de personas en condiciones similares o incluso más gravosas, ya sea de manera directa o a través de terceros, sin que dichas situaciones hayan sido consideradas un obstáculo para su contratación. Esta circunstancia evidencia una aplicación selectiva y arbitraria del denominado “estudio de seguridad”, deslegitimando completamente su utilización como criterio objetivo de exclusión y configurando un comportamiento incoherente, contrario a los principios de buena fe y confianza legítima.

Así mismo, no puede perderse de vista que la jurisprudencia constitucional ha señalado que la valoración de antecedentes o información similar solo puede ser admisible en escenarios excepcionales, debidamente regulados y con una finalidad legítima claramente definida, particularmente en contextos donde exista una relación directa con la protección de bienes jurídicos superiores o poblaciones especialmente vulnerables. Extender dichos criterios a procesos generales de selección laboral, sin regulación específica y sin conexión con la naturaleza del cargo, implica una aplicación descontextualizada y desproporcionada de dichos precedentes.

En ese sentido, la utilización de este tipo de información como criterio determinante de exclusión desconoce el principio de proporcionalidad, en la medida en que no resulta necesaria ni adecuada para alcanzar un fin constitucional legítimo, y existen mecanismos menos lesivos que permiten evaluar la idoneidad del aspirante sin sacrificar sus derechos fundamentales. La exclusión automática por razones ajenas al desempeño profesional constituye, entonces, una medida excesiva que rompe el equilibrio entre la autonomía empresarial y la protección de los derechos fundamentales.

En el caso concreto, los trabajadores **JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ**, y **LUIS CARLOS NÚÑEZ IBARRA** fueron excluidos bajo un criterio que carece de respaldo en una sentencia judicial, que no guarda relación directa con su idoneidad laboral, que no fue aplicado de manera uniforme y que se sustentó en información sin valor probatorio, configurándose así una vulneración directa de sus derechos fundamentales.

El orden constitucional no puede permitir que una anotación sustituya la prueba, que una sospecha sustituya el juicio y que una valoración interna sustituya al juez natural. La autonomía privada no puede convertirse en un mecanismo para legitimar prácticas discriminatorias ni para desconocer garantías fundamentales.

En consecuencia, corresponde al juez constitucional restablecer el orden jurídico vulnerado, garantizando que los procesos de selección laboral, incluso en el ámbito privado, se ajusten a los principios de dignidad humana, igualdad, debido proceso y presunción de inocencia, evitando que criterios arbitrarios se consoliden como barreras ilegítimas para el acceso al trabajo.

Documento incorporado del SALVAMENTO DE VOTO obrante en el expediente radicado No. 13001-31-10-002-2015-00107-02 del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena - Sala Laboral, suscrito por el Magistrado JHON FREDY SAZA PINEDA, el cual forma parte del debate jurídico del presente asunto.



Señores

OFICINA JUDICIAL CARTAGENA BOLIVAR - (REPARTO)
JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA
E. S. D.

Referencia: PODER ESPECIAL - ACCIÓN DE TUTELA
 Accionantes: JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ y otros
 Accionado: TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA SALA LABORAL
 Derechos V: PRESUNCIÓN DE INOCENCIA, DERECHO AL TRABAJO,
 IGUALDAD, LIBERTAD SINDICAL Y OTROS.
 Defensor P: BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S.
 Apoderado: CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA

El Suscrito, JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ, identificado con Cedula 73.082.850, mayor de edad, actuando en nombre propio, por medio del presente escrito conferimos PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE, como en derecho se requiere, al BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S., identificado con NIT 90144447-8, conforme al certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Cartagena, para que por intermedio de su representante legal y abogado asignado, CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.184.259 de Cartagena y portador de la tarjeta profesional No. 277.487 del Consejo Superior de la Judicatura, con correo electrónico para notificaciones reyesyasociadosbufete@hotmail.com, nos represente dentro de la ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL que se interpondrá contra el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA - SALA LABORAL, por la vulneración de nuestros derechos fundamentales al debido proceso, presunción de inocencia, derecho al trabajo, igualdad, libertad sindical y demás que resulten afectados.

El apoderado queda facultado para: interponer, presentar, sustentar, adicionar, corregir y desistir la acción de tutela; solicitar medidas provisionales; aportar y solicitar pruebas; intervenir en todas las etapas del trámite; recibir notificaciones; interponer impugnación; insistir ante la Corte Constitucional; promover incidente de desacato; conciliar, transigir, desistir, sustituir, reasumir, recibir, exigir, negociar, y en general realizar todos los actos necesarios para la defensa integral de nuestros derechos fundamentales, sin limitación alguna.

Sírvase reconocer personería a mi Apoderado para los fines pertinentes, en constancia, se firma a los 30 días del mes de marzo de 2026

Poderdante.

Julio C. Carbonell
 JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ
 CC. N.º. 73082850 de Cartagena

Acepto.

BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S.
 CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA
 CC. No. 73.184.259 de Cartagena
 T.P. No. 277.487 Del C.S.J
 Representante Legal

Notaria Quinta del Circulo de Cartagena
 Diligencia de Presentación Personal y Reconocimiento
 Ante la Notaria Quinta del Circulo de Cartagena
 ELITH I. ZUÑIGA PEREZ
 Identificado con C.C. 73082850
 y declaró que la firma y huella que aparecen en este documento son suyas y el contenido del mismo es cierto
 Cartagena: 2026-04-01 09:20
 Declarante: *Julio Carbonell*

Notaria Quinta del Circulo de Cartagena
ELITH I. ZUÑIGA PEREZ

Diligencia de Presentación Personal y Reconocimiento con Huella
Ante la Notaria Quinta del Circulo de Cartagena compareció
LUIS CARLOS NUNEZ IBARRA
Identificado con C.C. 73157583

declaro que la firma y huella que aparecen en este documento son suyas, y el contenido del mismo es cierto

Cartagena: 2026-04-06 11:04

Declarante: *Luis Carlos Nunez Ibarra*



[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]

[Faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the page]



Señores

OFICINA JUDICIAL CARTAGENA BOLIVAR - (REPARTO)
JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA
E. S. D.

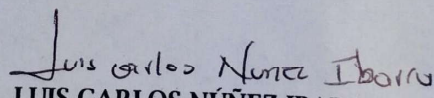
Referencia: PODER ESPECIAL - ACCIÓN DE TUTELA
Accionantes: JULIO CÉSAR CARBONELL GONZÁLEZ y otros
Accionado: TRIBUNAL SUPERIOR DE CARTAGENA SALA LABORAL,
Derechos V: PRESUNCIÓN DE INOCENCIA, DERECHO AL TRABAJO,
IGUALDAD, LIBERTAD SINDICAL Y OTROS.
Defensor P: BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S.
Apoderado: CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA

El Suscrito, LUIS CARLOS NÚÑEZ IBARRA, identificado con Cedula 73.157.583, mayor de edad, actuando en nombre propio, por medio del presente escrito conferimos PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE, como en derecho se requiere, al BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S., identificado con NIT 90144447-8, conforme al certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio de Cartagena, para que por intermedio de su representante legal y abogado asignado, CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.184.259 de Cartagena y portador de la tarjeta profesional No. 277.487 del Consejo Superior de la Judicatura, con correo electrónico para notificaciones reyesyasociadosbufete@hotmail.com, nos represente dentro de la ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIA JUDICIAL que se interpondrá contra el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA - SALA LABORAL, por la vulneración de nuestros derechos fundamentales al debido proceso, presunción de inocencia, derecho al trabajo, igualdad, libertad sindical y demás que resulten afectados.

El apoderado queda facultado para: interponer, presentar, sustentar, adicionar, corregir y desistir la acción de tutela; solicitar medidas provisionales; aportar y solicitar pruebas; intervenir en todas las etapas del trámite; recibir notificaciones; interponer impugnación; insistir ante la Corte Constitucional; promover incidente de desacato; conciliar, transigir, desistir, sustituir, reasumir, recibir, exigir, negociar, y en general realizar todos los actos necesarios para la defensa integral de nuestros derechos fundamentales, sin limitación alguna.

Sírvase reconocer personería a mi Apoderado para los fines pertinentes, en constancia, se firma a los 30 días del mes de marzo de 2026

Poderdante.


LUIS CARLOS NÚÑEZ IBARRA
CC. N°. 73157583 de Cartagena

Acepto.

BUFETE DE ABOGADOS REYES Y ASOCIADOS S.A.S.
CARLOS GREGORIO REYES PATERNINA
CC. No. 73.184.259 de Cartagena
T.P. No. 277.487 Del C.S.J.
Representante Legal



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Magistrada ponente

Radicación n. ° 13001-31-05-004-2017-00488-01

Acta 28

Bogotá D. C., seis (6) de agosto de dos mil veinticinco (2025).

Julio César Carbonell González y otros vs. Ecopetrol SA.

Se admite el recurso de casación.

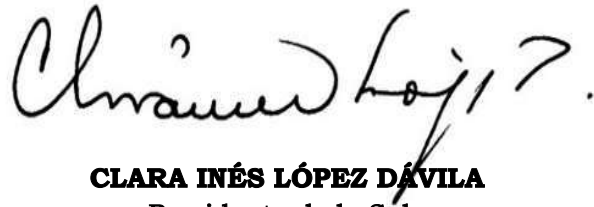
Córrase traslado conjuntamente a los recurrentes, a Julio César Carbonell González, Alfredo Enrique Martínez Rivera, Humberto Aguilar Gaviria, Andrés González Angarita, Luis Carlos Núñez Ibarra y a Ariel Girado Polo, por el término legal.

Sobre la selección a trámite de la demanda de casación, se decidirá al momento de verificar que cumpla con los requisitos previstos en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De otro lado, se reconoce personería para actuar en el proceso de la referencia al abogado Fernando Vásquez Botero, identificado con T.P. 14.933 del C.S.J., como apoderado de Ecopetrol SA, en los términos y para los efectos de los documentos anexos de la actuación n.º 004 del C. de la Corte.

Notifíquese y cúmplase.

Firmado electrónicamente por:



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala



JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



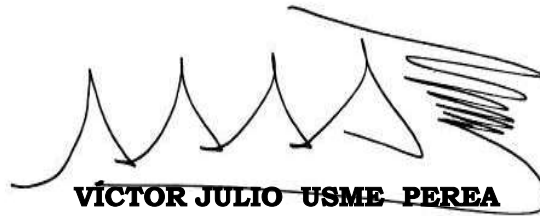
LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR



VÍCTOR JULIO USME PEREA



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 1DBAAC1D9022B77253AEFD4AB1692ADB69440E005418CDA9A2B4E5485B265357

Documento generado en 2025-08-06



Bogotá D.C., Diciembre de 2025

Al responder por favor citar este número de radicado

No. Radicado: 08SE202532200000072305
Fecha: 2025-12-09 06:14:06 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: SUB. DE PROMOCION DE LA ORGANIZACION SOCIAL
Destinatario JULIO C CARBONELL G
Anexos: 0 Folios: 4
08SE202532200000072305

Señor
JULIO CESAR CARBONELL G.
Extrabajador de **ECOPETROL S.A.**
juliocesarcarbonell@hotmail.com



Asunto: Respuesta Radicado **05EE2025322000000114251**

Caso USO-ECOPETROL despedidos CETCOIT.

Un especial saludo,

De manera atenta, informamos que hacemos acuso de recibo de la solicitud elevada ante la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT-**"CETCOIT"**, con el radicado interno de entrada No **05EE2025322000000114251** en calidad de persona interesada en el curso del tratamiento del caso iniciado por la USO Junta Directiva Nacional con la empresa ECOPETROL S.A. en aras de dar cumplimiento al acuerdo colectivo firmado entre las partes y que hace parte integral de la convención colectiva de trabajo.

Para tal efecto, es importante realizar algunas aclaraciones frente a cada uno de los hechos enunciados en el cuerpo del correo de solicitud presentada, para luego, referirnos a las peticiones en concreto.

FRENTE A LOS HECHOS

"1. Que, hago parte de uno de los tantos casos (conflictos laborales), caso específico de un grupo de seis (6) compañeros, que se debaten en la mesa tripartita de la CETCOIT: ECOPETROL-USO-MINTRABAJO; y el FACILITADOR BEETHOVEN HERRERA VALENCIA."

FRENTE AL HECHO 1: Es cierto, en la medida que su nombre se encuentra en la relación presentada por la organización sindical, y que el caso fue analizado en su trazabilidad laboral.

"2. Que, la última fecha de reunión bilateral (paritaria), entre las comisiones de Ecopetrol-USO, se celebró los día 14 y 15 de octubre. En esta reunión la USO sustentó cada uno de los casos de forma pormenorizada y el porqué debe tenerlos en cuenta para una eventual negociación concertada."

Se recomienda visitar el repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



Trabajo

FRENTE AL HECHO 2: Se informa que, si bien es cierto la USO realizó la sustentación de cada uno de los casos en forma pormenorizada y por qué debe tenerlos en cuenta, se aclara que, desde dicho escenario de diálogo social, liderado por el Facilitador Profesor Beethoven Herrera Valencia, desde el mes de abril de 2024, se ha comprometido con la delegación inherente en la mediación y acercamiento de los actos del conflicto, por un lado la **Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO Junta Directiva Nacional**, y, por el otro lado a empresa **ECOPETROL S.A.** para realizar la revisión de la información de cada una de las personas que se encuentran en lista y que hacen parte del grupo de trabajadoras y/o trabajadores en la tipología de despedidas/ despedidos. Por ello se estableció una mesa de trabajo accidental, en consenso, con delegados de las partes, a fin de realizar dicha verificación de información, base importante para avanzar en el proceso de direccionamiento sindical y facilitación de la CETCOIT.

"3. Que, después de efectuarse esta última fecha de reunión paritaria, se definió que la secretaría de la CETCOIT debía convocar a la PLENARIA DE LA MESA en el menor tiempo posible y a la fecha de esta solicitud, transcurrido casi un mes, se desconoce el día, hora y lugar de convocatoria para esta reunión."

FRENTE AL HECHO 3: Sobre este hecho, es importante precisar que, el compromiso que se definió fue que los delegados de la empresa ECOPETROL S.A. realizaría el análisis de la información de cada uno de los casos con las anotaciones referidas en una matriz y consolidada de la población correspondiente a los 213 casos presentados, y que se informaría al Facilitador para la convocatoria conjunta, con fecha para revisión de la agenda. Es así, que desde la Secretaría Técnica de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT- CETCOIT, en correo del 25 de noviembre de 2025, se recibe propuesta por parte de la empresa ECOPETROL S.A. para el 11 de diciembre de 2025. Nuevamente aclaramos, que no es Plenaria, sino que es sesión de tratamiento en su tercera etapa (conjunta), conforme lo estipula el Manual de Admisibilidad de la CETCOIT con los integrantes de la Subcomisión de Atención de Casos y el Facilitador. En el Manual se consagra que dicha tercera etapa, se desarrollará mediante reunión conjunta entre las partes, cuando en su opinión de la Subcomisión de Atención de Casos y el Facilitador, deba realizarse, como lo indica el Artículo 10 del Manual de Admisibilidad de Casos.

"4. Que, hemos presenciado como la empresa Ecopetrol, con su posición dominante, tiene el manejo y el control absoluto de la MESA CETCOIT, trayendo con ello dilaciones, postergación de reuniones, con fechas muy extendidas en el tiempo; y lo más grave, después de sustentados los



Trabajo

diferentes casos por parte de la comisión de la USO, ninguno de los conflictos aplica para su resolución concertada y consensuada, sin que ninguno de los intervinientes se pronuncie al respecto."

FRENTE AL HECHO 4: Desde la CETCOIT somos muy respetuosos de la libertad de pensamiento, sin embargo, se aclara que este escenario e instrumento de diálogo social de reconocimiento internacional, no es de manejo ni de control absoluto, como usted lo menciona, de la empresa ECOPETROL S.A.

La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la Organización Internacional del Trabajo (CETCOIT) fue creada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Colombia (CPCPSL) y refleja su composición tripartita. Por esta razón, los representantes de los empleadores, trabajadores y el gobierno hacen presencia en el Comité de admisibilidad y en el Comité de tratamiento de casos

Desde el instrumento de resolución de conflictos, opera bajo el mismo esquema del tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo- OIT, y durante todos los trimestres del año 2025, ha operado sus decisiones por consenso, adoptando sus argumentaciones frente a las diversas situaciones y posturas presentadas.

Desde el Ministerio del Trabajo, quien ostenta la Secretaria Técnica de la CETCOIT, que será la misma de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales- CPCPSL, ha sido crucial para en su labor de enlace exclusivo entre las subcomisiones que conforman la CETCOIT y que hacen parte del tripartito: Por el lado de los gremios empresariales, se cuenta con la participación de la Asociación Bancaria y de Entidades Financieras de Colombia-"**ASOBANCARIA**" y Asociación Nacional de Empresarios de Colombia-"**ANDI**", y por otro lado, las centrales obreras central sindical como la Central Unitaria de Trabajadores-"**CUT**", Confederación General del Trabajo – "**CGT**" y Confederación de Trabajadores de Colombia- "**CTC**" han sido fundamental con sus aportes y asistencia en el marco de este esquema de instancia, con el fin de llevar a cabo un buen funcionamiento de la CETCOIT. Por lo anterior, se concluye que son autónomos en la toma de decisiones.

Ahora bien, frente a las peticiones, no referimos:

RESPUESTA A LAS PETICIONES FORMULADAS

"1. Manifieste al suscrito esta dependencia, a través suyo, Sra. Bejarano, o por el funcionario que haga sus veces, fecha de próxima REUNIÓN, PLENARIA, MESA TRIPARTITA DE LA CETCOIT."



Trabajo

RESPUESTA A LA PETICIÓN 1: Informamos que la próxima fecha de sesión de tratamiento es el 11 de diciembre de 2025 en las instalaciones del Ministerio del Trabajo.

"2. Invitamos, Haciendo un llamado comedido al Ministro del Trabajo y Seguridad Social, Sr. Antonio Sanguino, a esta Subdirección y a la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajador, hacer la observación a Ecopetrol para que no se dilate más este asunto y tenga una actitud conciliadora y respetuosa con los intervinientes y los trabajadores."

RESPUESTA A LA PETICIÓN 2: El caso ya se encuentra en la Subcomisión de Tratamiento de Casos conformada por el Facilitador, representantes de cada una de las centrales o confederaciones sindicales que hacen parte de la CETCOIT, representantes de las organizaciones de empleadores que hacen parte de la CETCOIT y el Gobierno Nacional, que en este caso, el Señor Ministro ha delegado al Director de Derechos Fundamentales/Secretario Técnico de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales o al Subdirector de Promoción de la Organización Social para avanzar en las gestiones del conflictos en materia de diálogo social.

Ahora bien, el rol del Facilitador de la CETCOIT, que es elegido por consenso, está la búsqueda de soluciones y acercar a las partes para llegar a un acuerdo, en cada uno de los casos escogidos para ser debatidos. Es ahí, donde los miembros de la CETCOIT, velaran porque el Facilitador cuente con todas las garantías para que sus actuaciones se desarrollen con autonomía, independencia e imparcialidad, como lo consagra el Artículo 13 del Manual de Admisibilidad de la CETCOIT.

Sin otro particular, estaremos atentos a sus inquietudes, así como se han atendido en otra oportunidades sus peticiones.

Atentamente,

MAURICIO ACOSTA GONZÁLEZ

Subdirector de Promoción de la Organización Social

| Funcionario/Contratista | Nombre | Cargo | Firma |
|-------------------------|-------------------------------|--|-------|
| Proyectado por: | Tatiana Andrea Forero Fajardo | Profesional Especializado/ Secretaría Técnica CETCOIT | |
| Revisado por: | Mauricio Acosta González | Subdirector de Promoción de la Organización Social | MA6 |
| Aprobado por: | Mauricio Acosta González | Subdirector de Promoción de la Organización Social | MA6 |

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.

ACTA DE ACUERDO ECOPETROL - USO

En la Ciudad de Cartagena a los diez (10) días del mes de junio del año dos mil catorce (2014), se reunieron en las oficinas del Centro de Atención Local de **Ecopetrol S.A.** en la Ciudad de Cartagena, por una parte, en representación de la Empresa: **ANA VICTORIA ARTAVIA Q, CAMILO CARDONA, ANTONIO ALVAREZ D., IVÁN CALVO P, JAIRO SABOGAL I.** y por otra parte, en representación de los trabajadores "*Temporales*" de la GRC y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- los señores: **WILMER HERNÁNDEZ, ABEL TRIANA, ALVARO ARROYO, OMAR MEJÍA, JAMINTON MEZA y JOSE F. IBARGUEN** con el propósito de resolver de manera definitiva las reclamaciones del grupo de trabajadores denominado "*Temporales*" de la Refinería de Cartagena que, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, han sido vinculados a **Ecopetrol S.A.** a término fijo a través de la modalidad de Inspección (operación comercial).

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Los trabajadores que han suscrito contratos de trabajo a término fijo con **Ecopetrol S.A.**, para cumplir labores en el marco de la modalidad de inspección, plantean alternativas de continuidad de empleo con la Empresa. Estos contratos de trabajo se suscribieron por la necesidad de realizar labores esporádicas de Mantenimiento y los trabajadores que forman parte del grupo de reclamantes no tienen continuidad de contratos de trabajo con **Ecopetrol S.A.**

SEGUNDO.- Que la Empresa ha cumplido a cabalidad sus obligaciones laborales derivadas de los contratos de trabajo con los trabajadores "*Temporales*" de la Refinería de Cartagena.

TERCERO.- Que la organización sindical presentó propuesta a **Ecopetrol S.A.** para la vinculación laboral de personal a través de contrato a término indefinido a la Empresa y alternativas de apoyo a los trabajadores "*Temporales*" contratados bajo la modalidad de Inspección, dada la no continuidad de esta modalidad de contratación en la Refinería de Cartagena.

CUARTO.- Que **Ecopetrol S.A.** no tiene compromiso alguno de vinculación laboral del personal de "*Temporales*" de la GRC solicitado por la Organización Sindical. Así mismo, no puede asumir compromiso alguno de vincular a la totalidad del mencionado personal.

QUINTO.- El pasado 9 de agosto de 2013 la USO y **Ecopetrol S.A.** suscribieron Acta de Acuerdo en virtud de la cual, se beneficiaron 87 trabajadores de la Refinería de Cartagena que en esa fecha se encontraban laborando con contrato a término fijo en la modalidad de Temporal Ocupando Vacante (TOV), con cambios a la modalidad de contrato a término indefinido.





SEXTO.- Que el 4 de febrero de 2014 la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- designó una comisión que ostenta la representación del personal vinculado a **Ecopetrol S.A.** como trabajadores "*Temporales*" de la GRC. De igual forma la Empresa designó un equipo de trabajo para que en conjunto con la representación sindical generaran alternativas de respuesta a las solicitudes de los trabajadores.

SÉPTIMO.- Que privilegiando las fórmulas de construcción colectiva y concertación como mecanismos de arreglo y de construcción de una sociedad armoniosa y de solución pacífica de los posibles conflictos y atendiendo la disposición permanente de las partes para alcanzar un acuerdo que permita prevenir los mismos; las partes han estimado llegar a un acuerdo que brinda una solución definitiva a la temática planteada por los trabajadores "*Temporales*" de GRC que en modalidad de inspección han prestado sus servicios a la Empresa, relacionados en el Anexo No. 1 que hace parte integral de la presente Acta así:

ACUERDO:

1. CONTRATACIÓN A TÉRMINO INDEFINIDO:

Ecopetrol S.A. realizará proceso de selección cerrado para contratar a término indefinido a cincuenta y un (51) trabajadores de aquellos que forman parte del grupo de trabajadores "*Temporales*" de la GRC y que cumplan con el proceso de selección y el procedimiento establecido actualmente por la Empresa. Aquellos trabajadores destinatarios de la presente acta, que ya se encuentren en condición de elegibilidad y/o en actas de selección vigentes y que tengan antigüedad en la empresa de 1.5 años serán seleccionados en los primeros cupos disponibles.

Se tendrán como criterios adicionales para la participación en el proceso: (i) el haber tenido vinculación laboral con la Empresa a partir del 1 de enero de 2000; (ii) desde esa fecha contar con por lo menos uno punto cinco (1.5) años de antigüedad con **Ecopetrol S.A.** Además como parámetros del proceso de selección se contará con: antigüedad 40%, competencias técnicas 20%, competencias organizacionales 20% y formación 20%.

150

Los procesos de selección iniciarán a partir de los treinta (30) días calendario máximo siguientes a la suscripción del presente acuerdo.

Juan

El proceso de selección y demás trámites será realizado exclusivamente por **Ecopetrol S.A.** a través de sus actuales procedimientos, debiendo aprobar este personal todos y cada uno de los pasos previamente establecidos. Los resultados del proceso de selección serán informados en un tiempo no superior a sesenta (60) días después de su inicio, de acuerdo a los tiempos que el área de selección y vinculación tiene establecida para este fin.



Adicionalmente, se acuerda que el acta de selección resultante del proceso, tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, por lo que en caso que surjan vacantes de nómina convencional en la Gerencia de Mantenimiento de la Refinería de Cartagena, serán cubiertas del listado de elegibles resultante del proceso de selección, hasta en un máximo de ochenta (80) para nuevas vacantes. En caso que de estos 80 elegibles exista personal que decida ser conciliado económicamente y/o se generen vacantes de la nómina actual (jubilados, ascensos, renunciaciones, etc.), la empresa completará los 80 elegibles del acta mencionada de quienes no hayan decidido ser conciliados y sean elegibles.

Los trabajadores del listado de elegibles que cuenten con antigüedad en la Empresa igual o superior a 2 años, que superando el período de selección y sean vinculados antes del 31 de agosto de 2015 suscribirán contrato a término indefinido; aquellos trabajadores que tengan antigüedad inferior ingresarán con contrato temporal ocupando vacante (TOV) y suscribirán contrato indefinido con la Empresa de acuerdo a valoración de competencias tan pronto cumplan el período de 2 años, contabilizando la antigüedad anterior.

Aquellos trabajadores del listado de elegibles que suscriban contrato de trabajo con posterioridad al 1 de septiembre de 2015 será bajo la modalidad TOV, hasta tanto realicen la respectiva valoración de competencias, conforme al procedimiento de la empresa en el comité de gestión de talentos del primer semestre de 2016, superada la misma firmarán el respectivo contrato a término indefinido.

Hasta el 31 de diciembre de 2015, los trabajadores que no hayan sido contratados por la Empresa de este listado de elegibles podrán optar por recibir el beneficio contemplado en el numeral 3º de la presente acta.

Será retirado del acta de elegibles del proceso de selección mencionado en este numeral quienes reciban beneficios contemplados en los numerales posteriores 3, 4 y 5 de ésta Acta.

Si surgieren vacantes antes del 31 de diciembre de 2015 y ya no existiera personal elegible, serán elegidos a partir de un proceso de selección mixto con los siguientes criterios: (i) residentes por más de 10 años en Cartagena y municipios de la zona de influencia de Cartagena, (ii) experiencia de un (1) año en mantenimiento industrial en la industria del petróleo y petroquímica; (iii) de no haber laborado en Cartagena haberse certificado en institutos técnicos de Cartagena o áreas de influencia.

2. CAMBIO MODALIDAD CONTRACTUAL

La Empresa ejecutará cambios a la modalidad de contrato a término indefinido del personal relacionado en el anexo 3 de la presente acta, que actualmente y/o hasta el 30 de Septiembre de 2014 ostente la condición de Temporal Ocupando Vacante (TOV) de la Refinería de Cartagena, en tanto cumpla una antigüedad igual o mayor de 2 años en **Ecopetrol S.A.**, siempre y cuando el personal objeto del cambio referido, cumpla con las competencias técnicas y organizacionales requeridas y el desempeño en nivel satisfactorio o alto conforme al procedimiento definido para la ocupación de cargos de la planta permanente. En caso que presente una brecha de

ACTA DE ACUERDO 10 DE JUNIO DE 2014.TEMPORALIDAD. ECOPETROL - USO REFINERÍA DE
CARTAGENA



competencias organizacionales se hará un plan de cierre de brechas y se evaluará nuevamente en Septiembre de 2014. En caso que no supere la evaluación de competencias se continuará con el procedimiento habitual (periodo 2014 a realizarse en comienzos de 2015).

3. BONIFICACION SIN INCIDENCIA SALARIAL:

Para el personal que hace parte actualmente del grupo de trabajadores "Temporales" de GRC que no se encuentre incluido en ninguno de los dos grupos anteriores y que haya firmado contrato con la Empresa con fecha posterior al año 2000 (Anexo No. 3 de la presente acta), **Ecopetrol S.A.** reconocerá una bonificación sin incidencia salarial y por única vez, conforme a estos requisitos, así:

Personal de trabajadores "Temporales" con una antigüedad igual o superior a tres (3) años, la suma de **ONCE MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS (\$11'500.000.00)** por cada año y/o fracción de tiempo de antigüedad laborada en la Empresa. En caso que el trabajador manifieste contar con un tiempo laboral reportado distinto, deberá presentar los respectivos contratos de trabajo que acrediten la antigüedad afirmada.

A la bonificación sin incidencia salarial de que trata el presente numeral, podrán acceder las personas que se ubiquen en la situación señalada en el párrafo anterior: "Personal de trabajadores "Temporales" con una antigüedad igual o superior a tres (3) años" siempre y cuando manifiesten por escrito su intención de acogerse a la misma, hasta el 31 de diciembre de dos mil catorce (2014) y previo trámite de conciliación personal e individual con cada beneficiario ante el Ministerio del Trabajo.

Las personas que no presenten la solicitud en los términos señalados (31 de diciembre de 2014), se entenderá que no les asiste interés alguno en el presente acuerdo, sin que exista obligación alguna de **Ecopetrol S.A.** con tales personas.

4. AUXILIO DE SOLIDARIDAD

Dentro de un marco de Responsabilidad Social Empresarial **Ecopetrol S.A.**, atendiendo la solicitud y argumentación presentada por la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo - USO en relación con el personal "temporal" de la GRC, contribuirá con una partida económica de SIETE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS (\$7.295.000.000,00), que será entregada dentro de los tres (3) meses calendario siguientes a la firma del presente acuerdo que le permita a la USO, en ejercicio de sus facultades y funciones sindicales, brindar apoyo económico a los siguientes grupos de personas. En la semana siguiente a la firma del presente acuerdo las partes se reunirán a efectos de determinar la mejor alternativa de entrega de esta suma a la Organización Sindical.

4.1 Bonificación trabajadores con contrato posterior al año 2000 y antigüedad igual o mayor a seis (6) meses y menor a tres (3) años:

ACTA DE ACUERDO 10 DE JUNIO DE 2014.TEMPORALIDAD. ECOPETROL - USO REFINERÍA DE CARTAGENA

15/0



Trabajadores, relacionados en el anexo No. 4, que cuenten con un tiempo de antigüedad al servicio de Ecopetrol superior a seis (6) meses y menor tres (3) años, que no se encuentre en ninguna de las alternativas anteriores y que hubiese firmado contrato de trabajo con la Empresa en fecha posterior al 1 de enero del año 2000, una bonificación consistente en la suma de \$7.500.000 por cada año y/o fracción de antigüedad laborada en Ecopetrol.

4.2 Trabajadores que cuenten con una antigüedad igual o superior a cinco (5) años y edad igual o superior a cincuenta (50) años:

A estos ex trabajadores relacionados en el Anexo No. 5 de la presente acta, se les brindará por intermedio de la USO, con el auxilio de solidaridad contemplado en este Numeral 4 del Acuerdo, una bonificación que le permita cotizar pensión y salud de acuerdo al régimen general de seguridad social vigente, tomando como referente una base de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, pensión y salud hasta los 61 años de edad y sin exceder 11 años de cotización.

Para los trabajadores destinatarios de este numeral con edad superior a 61 años, recibirán una bonificación adicional de \$3.000.000 por cada año y/o fracción de antigüedad en la Empresa.

4.3 Auxilio Educativo:

Con cargo al auxilio de solidaridad, a los ex trabajadores que hayan estado vinculados a **Ecopetrol S.A.** en el Refinería de Cartagena a partir del 1 de julio del año 2013 (relacionados en el Anexo No. 6 de la presente acta) se les brindará por intermedio de la USO, un auxilio educativo para cada beneficiario inscrito, una suma conforme a la siguiente regla:

| Antigüedad | Auxilio Educativo |
|---|-------------------|
| Menor a 3 años | \$6.250.000 |
| Mayor o igual a 3 años y menor a 6 años | \$8.750.000 |
| Mayor o igual a 6 años | \$12.500.000 |

En el caso que a los trabajadores "temporales" vinculados en la Refinería de Cartagena al 19 de mayo de 2014 se encontraban haciendo uso del plan educacional, se les aplicará en las mismas condiciones del cuadro anterior.

4.4. Trabajadores con contrato antes del año 2000 y antigüedad mayor o igual a 1 año:

Con cargo al auxilio de solidaridad mencionado en el numeral tercero se entregará la suma única de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000,00) a cada ex



trabajador relacionado en el anexo 7 independientemente de su antigüedad con la Empresa.

4.5. Trabajadores situación especial:

A los trabajadores referidos en el anexo 8, atendiendo condiciones especial de situación personal se acuerda otorgarles la suma de NUEVE MILLONES DE PESOS (\$9.000.000,00) por año no laborado entre el año 2002 y 2012.

4.6. Casos Especiales:

La USO presenta los casos especiales de Alfonso Mendoza Hernández, Hugo Martínez, Ramón Barón, Eduardo Susa y Evangelista Pérez León. En relación con los mismos se acuerda dar aplicación a sus casos lo establecido en el numeral 4.4. de la presente acta; esto es: con cargo al auxilio de solidaridad mencionado en el numeral tercero se entregará la suma única de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000,00) a cada ex trabajador.

4.7 Casos especiales de salud:

Se presentan alternativas de solución en los casos especiales de salud de los ex trabajadores: CARLOS ARTURO PADILLA PAJARO, VALENTIN UTRIA CAMARGO, JOSE RAFAEL CASTRO NAVARRO, FREDY ANTONIO GÓMEZ SEGURA, MIGUEL DAVID GANEM, VICTOR DE LA ROSA, DAGOBERTO TORRES SIMANCAS, JAIRO SEÑA y ALEXANDER DÍAZ CAPERA, lo cual se relaciona en el Anexo No. 9 de la presente acta de acuerdo.

En caso que las personas beneficiarias de este numeral no se presenten a reclamar estos valores o en el caso de presentarse sobrantes, los mismos serán devueltos a **Ecopetrol S.A.** en el mes de diciembre de 2015.

5. COMPROMISOS

Con el fin de realizar seguimiento a lo pactado en el presente Acuerdo las partes suscribientes establecen una comisión de seguimiento conformada por dos (2) trabajadores integrantes de la comisión negociadora de la USO y dos (2) representantes de la Administración, firmantes del acta. Esta comisión sesionará una (1) vez al mes o con mayor frecuencia, en la medida que así lo establezca la misma Comisión.

Las partes dejan plenamente establecido y bajo un entendimiento mutuo de respeto a la autonomía administrativa de **Ecopetrol S.A.** que en la Empresa ha finalizado la contratación de trabajadores en la modalidad de Inspección como "Temporal" en la Refinería de Cartagena de **Ecopetrol S.A.** y que con el presente acuerdo se brinda solución total y definitiva a este grupo de trabajadores.

ACTA DE ACUERDO 10 DE JUNIO DE 2014.TEMPORALIDAD. ECOPETROL - USO REFINERÍA DE CARTAGENA



El presente Acuerdo se realiza por esta única vez y se circunscribe al personal de las Gerencias de la Refinería de Cartagena de **Ecopetrol S.A.** y no modifica ni sustituye ningún procedimiento establecido actualmente por la Empresa. La USO y **Ecopetrol S.A.** asumen el compromiso de asegurar la productividad de los trabajadores, la cual se traduzca en una efectiva normalidad laboral en la Refinería de Cartagena.

Para constancia se firma la presente Acta, en la ciudad de Cartagena de Indias, a los diez (10) días del mes de junio del año dos mil catorce (2014), por quienes en ella intervinieron.

Por **Ecopetrol S.A.:**


ANA VICTORIA ARTAVIA Q.

ANTONIO ALVAREZ D.


JAIRO SABOGAL I.


CAMILO CARDONA


IVAN CALVO P.


WILMER HERNÁNDEZ C. Por la USO:

ALVARO ARROYO

JAMINTHON MEZA


ABEL TRIANA P.


OMAR MEJÍA


JOSÉ F. ISARGUÉN

