

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA
SALA LABORAL

HORA: 8 A.M.

FECHA: 24 DE AGOSTO DE 2020

CLASE DE PROCESO: RECURSO DE ANULACIÓN

DEMANDANTE: ÉDGAR ROCHA PEDROZO

DEMANDADO: ECOPETROL S.A.

RADICADO: R.J. 68001-22-05-000-2018-00108-00
R.T. 1122-2018

FECHA DE LA PROVIDENCIA: 21 DE AGOSTO DE 2020

MAG. PONENTE: SUSANA AYALA COLMENARES

PROVIDENCIA QUE SE NOTIFICA:

“PRIMERO: ANULAR en su integridad el laudo arbitral proferido por el **COMITÉ DE RECLAMOS USO-ECOPETROL, GERENCIA REFINERIA BARRANCABERMEJA** el 25 de octubre de 2018, con ocasión de la reclamación formulada por **EDGAR ROCHA PEDROZO**, para en su lugar NEGAR la pretensión de revocar y dejar sin efecto su despido. **SEGUNDO:** Sin costas por haber prosperado el recurso de anulación. (...)” Formatos del texto.

El presente edicto se fija en un lugar visible de la Secretaría por un (01) día hábil, **hoy 24/08/2020** a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P. del T. y de la S.S., en concordancia con el artículo 40 *ibídem*, y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.



YOLANDA MARTÍNEZ GARCÍA
Secretaria

El presente edicto se desfija **hoy 24/08/2020**, a las 4:00 p.m.

YOLANDA MARTÍNEZ GARCÍA
Secretaria

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUCARAMANGA
SALA LABORAL**

MAGISTRADA SUSTANCIADORA: DRA. SUSANA AYALA COLMENARES

Bucaramanga, veintiuno (21) de agosto de dos mil veinte (2020)

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL S.A.
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

**I. CUESTIÓN PRELIMINAR – PRONUNCIAMIENTO A LA
PETICIÓN DEL RECLAMANTE**

Previo a emitir un pronunciamiento de fondo, se hace necesario efectuar las siguientes precisiones, en atención a la solicitud formulada por el reclamante.

1.- **EDGAR ROCHA PEDROZO**, por conducto de su apoderado judicial, solicitó ante esta colegiatura el rechazó de plano del recurso de anulación interpuesto por **ECOPETROL S.A.** contra el laudo arbitral proferido el 25 de octubre de 2018 por el COMITÉ DE RECLAMOS USO-ECOPETROL, GERENCIA REFINERIA BARRANCABERMEJA, aduciendo que el recurso fue presentado de manera extemporánea, por un abogado que carece de legitimación para actuar en nombre de ECOPETROL S.A.¹.

2.- Explicó que luego de casi cinco años de batalla jurídica, el 25 de octubre de 2018 el Comité de Reclamos profirió laudo arbitral, el cual fue notificado a

¹ Folio 792 a 806 cuadernos 4 y 5 (solicitud reiterada vía email el 9 de abril de 2020, y el 13 de julio de 2020)

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

ECOPETROL S.A., el 1 de noviembre de 2018, por lo que la empresa contaba hasta el 7 de noviembre de ese año para presentar el recurso de anulación.

3.- Que según constancia de la Sra. Pilar Judith Galvis Prada, secretaria del Comité, la correspondencia contentiva del recurso de anulación interpuesto por ECOPETROL S.A., fue recibida por la secretaría del Comité de Reclamos el 9 de noviembre de 2018, conforme la planilla de correspondencia interna No. 1-2018-078-14935.

4.- Agregó que si bien el escrito del recurso de anulación tiene nota de haber sido interpuesto el 6 de noviembre de 2018, presuntamente en C.G.C.- C.A.L. BUCARAMANGA, dependencia: DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN DE LA PRODUCCIÓN REFINERÍA DE BARRANCABERMEJA", con destino a Pilar Judith Galvis Prada, esa oficina no tiene funciones de secretaría conjunta de los comités de reclamos, tampoco es centro de radicación o similar, por lo que asegura que al haber sido recibido el recurso en la oficina del Comité de Reclamos el 09 de noviembre de 2018, según constancia de la secretaria del Comité, el mismo resulta extemporáneo, de conformidad con lo preceptuado en el art. 141 del CPTSS., en consonancia con el art. 109 del CGP.

5.- De otro lado, señaló que el abogado Miguel Ángel Márquez Serrano, quien aduce ser apoderado de ECOPETROL S.A., funge de manera irregular e ilegal, toda vez que no cuenta con poder especial que hubiere sido conferido en legal forma por ECOPETROL S.A., esto es, según lo preceptuado por los arts. 73 y 74 del CGP. En sustento de su apreciación refiere que en el expediente obra poder otorgado por la doctora Vielca Santana Ballesteros al abogado Miguel Ángel Márquez Serrano, pero en la diligencia de presentación personal ella no exhibió su tarjeta profesional de abogada, ni se aportó copia auténtica de la escritura pública N° 892, otorgada en la Notaría 70 del Círculo de Bogotá el 3 de julio de 2012, como tampoco su certificado de vigencia, ni el certificado de existencia y representación legal de ECOPETROL S.A., observándose que el abogado Márquez no realizó presentación personal del poder que se le otorgó exhibiendo su tarjeta profesional.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

Por consiguiente, estima que el recurso de anulación presentado por el Dr. Márquez Serrano no debe ser atendido, siendo nulo el auto No. 198-2018 por medio del cual le fue reconocida personería jurídica.

6.- En torno a los cuestionamientos esbozados por el apoderado judicial de EDGAR ROCHA PEDROZO, frente a la formulación del recurso de anulación, debe decirse que para dilucidarlos corresponde acudir a las preceptivas contenidas en la convención colectiva vigente y en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social a efecto de definir el trámite a seguir una vez es proferido el laudo.

Aclárese que las disposiciones sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, mantuvieron su plena vigencia al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, como quiera que dicha normativa no reguló en todos los aspectos el arbitraje en materia laboral; así lo conceptuó la Sala de Casación Laboral en providencia AL2314 del 12 de marzo de 2014, con ponencia de la Dra. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, en los siguientes términos:

'Pues bien, el Congreso de la República, el pasado 12 de Julio de 2012 y con vigencia a partir del 12 de octubre de la misma anualidad, expidió la Ley 1563 «por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional», la que, en su artículo 118, derogó en forma expresa el artículo 164 del Decreto 1818 de 1998, referente básico de la providencia mencionada, lo cual obliga a revisar el criterio expresado.

Al respecto, debe comenzar la Sala por precisar que, la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, muestra de ello es que su articulado no de señas de reformas al arbitraje obligatorio o voluntario, como tampoco diga nada sobre la composición e integración de los tribunales de arbitramento en asuntos del trabajo, el procedimiento arbitral, las facultades del tribunal y su ámbito de competencia, los efectos jurídicos y la vigencia de los fallos arbitrales, entre otros aspectos de vital importancia para el Derecho Colectivo del Trabajo.

Lo anterior nos lleva a concluir que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen su plena vigencia, al no haber sido derogadas expresa o tácitamente por la Ley 1563 de 2012, muy a pesar de que el artículo 119 de la referida ley señale que regula íntegramente la materia de arbitraje."

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

Revisada la convención colectiva vigente para la fecha en que se profirió el laudo -octubre 25 de 2018- que obra en el cuaderno -ANEXOS- se observa que el artículo 91 prevé que, una vez proferido el laudo arbitral el recurso de anulación podrá ejercerse de conformidad con lo previsto en el art. 141 del CPTSS., por lo que atendiendo lo previsto en esta disposición, el plazo para interponer el recurso de anulación es dentro de los tres (03) días siguientes a la notificación del laudo, y en caso de proponerse se envía el expediente original al Tribunal Superior respectivo dentro de los dos días que siguen.

En el asunto que ocupa la atención de la Sala no se discute que la notificación del laudo arbitral a ECOPETROL S.A., se surtió el 1 de noviembre de 2018, de ello da cuenta el acta de la diligencia de notificación personal vista a folio 820 del cuaderno 4, por lo que a partir del día siguiente corrió el término de 3 días con que contaba la empresa para presentar el recurso de anulación, esto es, por los días 2, 6 y 7 de noviembre de 2018, habida cuenta que los días 3, 4 y 5 correspondieron a sábado, domingo y lunes festivo respectivamente, advirtiéndose que el escrito contentivo de ese recurso se presentó el 6 de noviembre de 2018², el cual aparece radicado en las oficinas de ECOPETROL ubicadas en la ciudad de Bucaramanga, concretamente en el Centro de Atención Local -CGC CAL BUCARAMANGA- según constancia visible a folio 823 del cuaderno 4, escrito que fue recibido en la secretaría del Comité de Reclamos el 9 de noviembre de 2018, tal y como lo informa la planilla de correspondencia que obra a folio 842 ib.

Revisada la convención colectiva incorporada a la actuación, concretamente el capítulo XII que regula el comité de reclamos, surge que allí no se establece el lugar y la forma cómo debe allegarse el eventual recurso de anulación, por lo que resulta factible acudir a lo dispuesto en el artículo 109 del Código General del Proceso que preceptúa:

"El secretario hará constar la fecha y hora de presentación de los memoriales y comunicaciones que reciba y los agregará al expediente respectivo; los ingresará inmediatamente al despacho solo cuando el juez deba pronunciarse sobre ellos fuera

² Folios 701-720 cuaderno 4

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

de audiencia. Sin embargo, cuando se trate del ejercicio de un recurso o de una facultad que tenga señalado un término común, el secretario deberá esperar a que este transcurra en relación con todas las partes.

Los memoriales podrán presentarse y las comunicaciones transmitirse por cualquier medio idóneo.

Las autoridades judiciales llevarán un estricto control y relación de los mensajes recibidos que incluya la fecha y hora de recepción. También mantendrán el buzón del correo electrónico con disponibilidad suficiente para recibir los mensajes de datos.

Los memoriales, incluidos los mensajes de datos, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre del despacho del día en que vence el término.

PARÁGRAFO. *La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura reglamentará la forma de presentar memoriales en centros administrativos, de apoyo, secretarías conjuntas, centros de radicación o similares, con destino a un determinado despacho judicial. En esos casos, la presentación se entenderá realizada el día en que fue radicado el memorial en alguna de estas dependencias.*

Como puede verse el parágrafo del artículo 109 del CGP, permite que los memoriales dirigidos a los despachos judiciales sean presentados en aquellas oficinas que el Consejo Superior de la Judicatura cree para efectos de recibir documentación, y se tendrá como fecha de entrega el día en que se radiquen en esas dependencias.

Si ello es así, en tratándose de las actuaciones judiciales, nada obsta para que el Comité de Reclamos establezca que los escritos que se le dirijan se presenten en alguna oficina o dependencia de la empresa, que no necesariamente corresponda a la secretaría del Comité de Reclamos, y precisamente ha de advertirse que en la convención colectiva no se instituyó un lugar específico dispuesto para recibir los memoriales con destino a este Comité. Si bien es cierto el DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN DE LA PRODUCCIÓN REFINERÍA DE BARRANCABERMEJA era la dependencia hacia la cual se direccionaban los escritos que los intervinientes del presente proceso arbitral presentaban con destino al Comité de Reclamos GRB, por ser allí donde operaba, no por ello puede afirmarse que era ese el único lugar en que podían ser recibidos los escritos dirigidos a este órgano, pues nada impedía que el

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

Comité de Reclamos recibiera memoriales por conducto de otras áreas dispuestas para ello y que correspondieran a dependencias encargadas de recibir documentación, como sucede en los despachos judiciales, en donde otras áreas asumen esa función y distribuyen los escritos a sus destinatarios, como es el caso de los centros administrativos, oficinas de apoyo, secretarías conjuntas, centros de radicación o similares, teniéndose presentado el escrito el día en que se radican en alguna de estas dependencias.

En consideración a lo expuesto, resulta de vital importancia lo consignado en el acta de la diligencia de notificación personal del laudo arbitral realizada a las partes por la secretaria del Comité de Reclamos vista a folios 698 y 700 cuaderno 4 -; nótese que allí se advirtió textualmente lo siguiente:

*“Así mismo se le informa que contra la presente decisión procederá el Recurso de Anulación **que debe ser radicado en las oficinas de correspondencia de Ecopetrol S.A.**, a nombre del Comité de Reclamos GRB, para ser enviado posteriormente ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el cual deberá interponerse dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral a través de abogado, conforme a lo dispuesto en el Artículo 141 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, compilado por el Acuerdo 193 del Decreto 1818 de 1998.”*

Surge de lo allí consignado que, las partes estaban habilitadas para presentar el recurso de anulación en cualquiera de las dependencias de ECOPETROL S.A., habilitadas para recibir la correspondencia, sin que fuera imperativo hacerlo directamente en la secretaría del Comité de Reclamos GRB, por lo que no resulta cuestionable que la Empresa hubiese presentado el escrito contentivo del recurso de anulación contra el laudo arbitral en el Centro de Atención Local -CGC CAL BUCARAMANGA, lugar que por ser un punto de atención está autorizado por esta sociedad para recibir correspondencia, actuación que el apoderado realizó atendiendo las instrucciones dadas por el Comité de Reclamos al momento de notificarse el laudo arbitral.

En efecto, al revisar el referido escrito, que se incorporó a folios 701 a 719 del cuaderno 4, se observa la constancia electrónica en la que se lee que el recurso

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

fue recibido en Ecopetrol en el Centro de Atención Local de Bucaramanga el 6 de noviembre de 2018 para ser direccionado al DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE LA REFINERÍA DE BARRANCABERMEJA, y al ser viable que esa actuación se surtiera ante una dependencia habilitada por ECOPETROL S.A, para recibir correspondencia, se colige que el recurso extraordinario de anulación se presentó dentro de los tres días siguientes a la notificación personal del laudo arbitral, esto es, con sujeción a lo dispuesto en los arts. 140 y 141 del C.P.T.S.S.

Ahora, el apoderado del reclamante aduce que el abogado Miguel Ángel Márquez Serrano carece de poder para intervenir en esta actuación como apoderado de ECOPETROL S.A., por lo que no es dable impartir trámite al recurso de anulación que presentó.

Revisado el diligenciamiento se evidencia que la apoderada general de ECOPETROL S.A., Vielca Santana Ballesteros, le confirió poder especial para intervenir en el proceso arbitral al citado profesional del derecho³, y si bien en ese momento no se adjuntó copia de la escritura pública N° 892 otorgada el 3 de julio de 2012 en la Notaría 70 del Círculo de Bogotá, mediante la cual se otorgó el poder general, lo necesario era acreditar que ostentaba la calidad de apoderada judicial, la que se encuentra demostrada con el certificado de existencia y representación legal de la sociedad, obrante entre folios 81-132 cuaderno 1, en donde consta el otorgamiento de la aludida escritura pública, documento que bastaba para proceder a reconocer personería al abogado Márquez Serrano, como en efecto sucedió por auto 198-2018 del 5 de junio de 2018⁴, pues para la demostración de ese acto de carácter general al interior del trámite, no era indispensable aportar la citada escritura pública autenticada, como tampoco lo era que la apoderada general demostrara ser abogada, dado que el apoderamiento general no es imprescindible que recaiga en quien ejerce tal profesión, ninguna norma así lo exige, siendo factible conferirse a cualquier persona con capacidad de goce y ejercicio; cuestión diferente es que quien pretenda intervenir como apoderado en un trámite judicial o cualquier otro que

³ Folio 463 cuaderno 2

⁴ Folio 464 cuaderno 2

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

la ley exija actuar a través de abogado, deba acreditar que lo es, pero es palmario que Vielca Santana Ballesteros no actuó en el trámite arbitral, pues para ello, precisamente, otorgó poder especial.

Ahora, si alguna duda se tuviera sobre la vigencia de ese poder general, se disipa con el examen que se efectúe al certificado de existencia y representación legal de ECOPETROL S.A., incorporado a folios 746 a 780 del cuaderno 4 del que se desprende que, para el 1 de octubre de 2018, aún se encontraba vigente el poder general otorgado a Vielca Santana Ballesteros, habida cuenta que ninguna anotación aparece que cuestione su vigencia.

Aunado a lo anterior surge que el apoderado de EDGAR ROCHA PEDROZO ningún reparo formuló contra el auto mediante el cual el Comité de Reclamos reconoció personería al abogado Miguel Ángel Márquez Serrano, como tampoco lo hizo con ocasión de la presentación de los alegatos finales que realizó como apoderado de ECOPETROL S.A., y sólo después de formulado por éste profesional el recurso de anulación es que cuestiona las facultades otorgadas por la mandataria general de la sociedad, lo que no es admisible; como tampoco resulta viable que aduzca la causal de nulidad prevista en el numeral 4, artículo 133 del Código General del Proceso que se configura: *"Cuando es indebida la representación de alguna de las partes, o cuando quien actúa como su apoderado judicial carece íntegramente de poder"*, dado que según lo prevé el art. 135 del CGP, solo puede ser alegada por quien tenga la legitimación para proponerla, debiendo el juez rechazar de plano la solicitud de nulidad que se funde en hechos que pudieron alegarse como excepciones previas, o la que se proponga después de saneada o por quien carezca de legitimación.

En tal orden, el único afectado ante una indebida representación por falta de poder sería ECOPETROL S.A., quien por ende sería el legitimado para invocar la nulidad, luego no le es dable al apoderado del señor ROCHA PEDROZO pretender se invalide lo actuado aduciendo la citada causal. Y en relación con la omisión de presentarse personalmente el poder por parte del abogado Márquez Serrano, con exhibición de su tarjeta profesional, basta recordar que

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

de conformidad con el art. 74 del CGP., la presentación personal del poder es exigible para el poderdante, más no para el apoderado, siendo viable verificar la calidad de abogado de quien dice serlo consultando la página web de la Rama Judicial, mecanismo que en la hora de ahora es útil y adecuado para constatar tal hecho, por lo que se incurriría en exceso ritual manifiesto, que generaría desconocimiento de garantías fundamentales, abstenerse de atender las solicitudes de quien actúa en condición de abogado con el argumento de no exhibir la tarjeta profesional, pese a que es anunciada en los escritos presentados, posibilitándose su consulta en el Registro Nacional de Abogados a través de la página web.

Aclarado lo anterior, procede la Colegiatura a desatar el recurso de nulificación para lo cual se plasma lo siguiente:

II. ANTECEDENTES⁵

1.- RECLAMACIÓN:

El extrabajador EDGAR ROCHA PEDROZO solicitó a ECOPETROL S.A., se revoque y deje sin efectos su despido, por considerarlo injusto, antijurídico y violatorio de sus derechos fundamentales, debiendo ser reintegrado al cargo que venía desempeñando, reconociendo y pagando todos los derechos laborales previstos en la convención colectiva de trabajo y que no estén afectados por la prescripción.

En apoyo de su reclamación expuso que celebró contrato de trabajo a término indefinido con ECOPETROL S.A., desde el 17 de enero de 1995, vínculo que culminó por decisión unilateral del empleador el 31 de marzo de 2014, sin que mediara justa causa, toda vez que se adujo el abandono del cargo desde el 5 de abril de 2010, lo que en realidad no ocurrió, dado que su ausencia a laborar obedeció a que por amenazas y atentados contra su vida debió abandonar el país, refugiándose en Canadá desde julio de 2008, situación de refugiado que

⁵ Folio 24-27, 92-163 cuaderno 1 y 1 a 58 cuaderno de anexos

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

puso en conocimiento del empleador el 10 de agosto de 2008, por intermedio de la asociación sindical ADECO.

Expresa que los hechos que motivaron su desplazamiento tuvieron origen en su actividad sindical, razón por la que fue reconocido por la Subcomisión Regional del Magdalena Medio para los Derechos Humanos y Paz ECOPETROL – USO como sujeto de protección. No obstante, este organismo el 18 de marzo de 2010 decidió retirarle esa protección, exigiéndole el reintegro a su puesto de trabajo a partir del 5 de abril de 2010, contrariando sus propios procedimientos y desconociendo que su retorno a Barrancabermeja pondría en peligro su vida y de su familia, al no contar con medidas de protección.

Aduce que contra esa decisión interpuso acción de tutela, concediéndose mediante sentencia del Consejo de Estado del 25 de agosto de 2010 el amparo de sus derechos fundamentales, ordenándose a ECOPETROL y al Ministerio del Interior y de Justicia la adopción de las medidas necesarias para su protección, orden que no fue acatada por los accionados.

Refiere que la Oficina de Control Interno Disciplinario de ECOPETROL S.A, mediante auto del 16 de agosto de 2012, abrió investigación disciplinaria en su contra, imputándole -abandono del cargo- por no haberse presentado a laborar en su sitio de trabajo desde el 5 de abril de 2010; que el trámite disciplinario culminó con fallo de mayo 15 de 2015, sancionándolo con destitución e inhabilidad general por 11 años para ejercer cargos y funciones públicas, decisión que fue confirmada por el Presidente de ECOPETROL S.A.

Sostiene que se encuentra afiliado a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO-, organización que ha celebrado convención colectiva de trabajo con ECOPETROL S.A., de la cual es beneficiario, por lo que a la fecha de su despido estaba amparado por la garantía de la estabilidad laboral convencional pactada en el art. 121, parágrafos 1 a 7 del capítulo XIV de la convención, dado que había laborado durante más de 16 meses continuos a la empresa a la fecha de entrada en vigencia del laudo arbitral de diciembre 9 de 2003.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

Alude que mediante Resolución N° 2014-632104 del 23 de septiembre de 2014 fue inscrito en el Registro Único de Víctimas de la UARIV como desplazado.

2.- REPLICA⁶:

ECOPETROL S.A., por conducto de apoderado general, se opuso a la pretensión de reintegro del actor, bajo el argumento de que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa calificada como justa de acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo; y que se garantizó el procedimiento administrativo reglamentado en la Convección Colectiva de Trabajo Vigente.

Explicó que mediante comunicación del 14 de marzo de 2014, el extrabajador fue citado a diligencia de descargos sin que hiciera presencia; que en la citación a descargos se endilgaron como cargos los expuestos en las comunicaciones No. 2-2012-078-39221 de fecha 4 de diciembre de 2012, 2-2013-078-11165 del 12 de abril de 2013, 2-2014-078-4861 del 14 de febrero de 2014, 2-2014-078-5536 de fecha 20 de febrero de 2014, 2-2014-078-6795 del 4 de marzo de 2014 y 2-2014-078-6959 del 5 de marzo de 2014, en las que se le requería para que sustentara la ausencia a laborar y se presentara en su sitio de trabajo, al considerar que nada justificaba su ausencia, sin que hubiese atendido tales requerimientos.

Señaló que la comunicación enviada vía email el 27 de marzo de 2014, con la que el señor ROCHA PEDROZO indicó dar respuesta a la citación a descargos, se allegó extemporáneamente, pues la diligencia estaba programada para las 9:00 A.M., y la comunicación había sido enviada a las 12:05 P.M.; con todo, señaló que en ella no se indicaban razones distintas a las efectuadas en las comunicaciones anteriores, según las cuales el extrabajador afirmaba encontrarse fuera del país por una supuesta situación de seguridad, no obstante, arguyó que sobre ello no se tiene prueba, aunándose que se le ha requerido desde el año 2010 para que se presente a laborar por habersele levantado el

⁶ Folios 321-324 cuaderno 2

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

estatus de acogido por la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio, sin que atendiera esos llamados.

Precisó, que no se encontraron razones que justificaran la ausencia del convocante al sitio de trabajo, contrario, lo que la entidad observó, fue que a pesar de los reiterados llamados que se le hicieron para que se presentara a trabajar, ello teniendo en cuenta la ausencia desde el 28 de mayo de 2010 cuando terminó el periodo de vacaciones, el señor ROCHA PEDROZO fue reticente a retornar a trabajar, lo que evidenciaba una clara falta al Reglamento Interno de Trabajo y al Código Sustantivo del Trabajo, razones que condujeron al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa el 31 de marzo de 2014.

3.- LAUDO ARBITRAL⁷:

El Comité de Reclamos USO-ECOPETROL – Gerencia Refinería de Barrancabermeja profirió el 25 de octubre de 2018 el laudo arbitral, decisión proferida por 5 árbitros, de los cuales 2 salvaron el voto.

Los árbitros, no sin antes referirse a los antecedentes del trámite reclamatorio y a la competencia del Comité de Reclamos de Barrancabermeja, por decisión mayoritaria, ordenaron a ECOPETROL S.A., revocar y dejar sin efecto el despido del trabajador EDGAR ROCHA PEDROZO, comunicado el 31 de marzo de 2014, por estimar que fue injusto e ilegal y violatorio del trámite previsto en el art. 86 de la convención colectiva de trabajo vigente, suscrita entre ECOPETROL S.A. y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO, así como de los arts. 77, 78 y 80 del Reglamento Interno de Trabajo de ECOPETROL S.A., en consecuencia ordenó su reintegro al mismo cargo y con el mismo salario que devengaba al momento de serle notificada la terminación del contrato de trabajo, o en su defecto, en otro de igual o mejor categoría, atendiendo sus aptitudes; al tiempo que ordenó a ECOPETROL S.A., el pago

⁷ Folios 654-690 cuaderno 4

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

de los salarios, prestaciones sociales legales y beneficios convencionales dejados de percibir.

Para decidir así mencionó que, EDGAR ROCHA PEDROZO por su ejercicio político y sindical había sido víctima del conflicto armado, sufriendo amenazas y desplazamiento forzado, según lo constata la Resolución No. 2014-632104 de 2014 expedida por la Unidad Administrativa Especial para la Reparación Integral de las Víctimas, por la cual se decide su inscripción en el Registro Único de Víctimas, hechos que condujeron a que fuera amparado por el mecanismo previsto en el capítulo XVII de la convención colectiva de trabajo, siendo acogido en la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio con el beneficio de permiso remunerado, medida de protección que le fue otorgada desde el año 2006.

Señaló que ECOPETROL S.A., conocía de tiempo atrás el estado de refugiado de EDGAR ROCHA PEDROZO en Canadá, que le imposibilitaba asistir al lugar de trabajo, por lo que la causal alegada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo además de ser injusta carece de inmediatez, aunándose que se desconoció el contenido del art. 86 de la convención colectiva de trabajo de la cual es beneficiario el reclamante por ser afiliado de la USO. Estimó que no era viable aducir que el trabajador incurrió en abandono del cargo, cuando durante más de cuatro años se mantuvo vigente su contrato y se le pagó su salario conforme al art. 140 del CST., imputación que incluso no es atribuible al reclamante por no tener la calidad de empleado público ni de trabajador oficial, ni estar prevista como causal de terminación del contrato en el Código Sustantivo del Trabajo.

Explicó que las personas desplazadas a la luz de lo establecido en la Ley 1448 de 2011, no pueden ser obligadas al retorno forzado al lugar donde se originaron los hechos de desplazamiento, sino que debe haber una acción convenida, ya sea para la reubicación o retorno, la cual permita la no repetición de violaciones de derechos humanos; aspecto que la mayoría de árbitros encontró vulnerado por ECOPETROL S.A., ente que desconoció la protección que confiere la Constitución Política, la Convención de los Refugiados de 1951

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

y su protocolo de 1967, el derecho internacional humanitario y el capítulo XII de la convención colectiva de trabajo.

Sostuvo el Comité que la actuación previa a la decisión de despido del trabajador y esta misma constituye una violación a los derechos fundamentales del trabajador, entre esos al debido proceso disciplinario, y al principio de proporcionalidad, lo que hace que el despido sea injusto e ilegal, por lo que debe ordenarse el reintegro del trabajador en atención a lo establecido en el art. 121, en concordancia con el art. 88 y 93 de la CCT.

Salvaron el voto los árbitros designados para representar a ECOPETROL S.A., al considerar que había quedado demostrado el incumplimiento del contrato de trabajo por parte del reclamante, quien pese a los múltiples requerimientos para que se presentara a su sitio de trabajo, hizo caso omiso. Adujeron que la empresa le otorgó al ex empleado todas las garantías del caso, pero él no actuó con reciprocidad cumpliendo sus obligaciones; desacatando incluso su llamado a descargos, lo que habilitaba al empleador a dar por terminado el vínculo laboral con justa causa.

Se indicó también, que estaba plenamente demostrado que el señor ROCHA PEDROZO gozó de protección humanitaria por parte de la empresa y del sindicato USO durante tres años y dos meses, esto es, del 1 enero de 2007 hasta el 18 de marzo de 2010, a través de la Comisión de Derechos Humanos, y que la decisión de retirar la medida por parte de esta comisión podía ser adoptaba cuando se contara con una valoración del riesgo muy bajo, o incumplimiento de seguridad por parte del protegido o acogido.

De otro lado, mencionaron que los árbitros en su decisión mayoritaria ejercieron facultades *extra y ultra petita*, exclusivas del juez laboral, por lo que la condena fue emitida por una autoridad sin competencia.

Por último, se dijo que el convocante fue destituido del cargo e inhabilitado por 11 años, no obstante, se ordenó un reintegro sin fundamento jurídico.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

4.- RECURSO DE ANULACIÓN:

Contra la señalada decisión ECOPETROL S.A., formuló recurso de anulación⁸, a efecto que se examine su legalidad, exponiendo como reparos los siguientes:

4.1.- Afirma que el laudo arbitral fue proferido de manera extemporánea, toda vez que se superó el término establecido en el artículo 85 de la convención colectiva de trabajo 2014-2018 en el que se estipuló que los reclamos deben quedar resueltos en el término de 90 días calendario, contados a partir de la fecha en la que se empieza a tratar o estudiar cada caso en forma efectiva, salvo fuerza mayor o caso fortuito, por lo que al haber sido inscrita la reclamación el 07 de abril de 2014 y haberse resuelto el 25 de octubre de 2018, el término para fallar se encontraba vencido, sin que exista justificación a tan excesiva demora. El largo tiempo transcurrido viola el art. 116 de la Constitución Política que prevé que las atribuciones otorgadas a los árbitros para administrar justicia son temporales, lo que de contera trasgrede el debido proceso.

4.2.- Refiere que los árbitros, al examinar el caso, debieron tomar en consideración la sanción disciplinaria de inhabilidad para el ejercicio del cargo que pesaba sobre el reclamante para cuando inscribió su caso ante el comité de reclamos, luego era imperioso analizar si era viable ordenar el reintegro del sancionado o se carecía de competencia para ello por haberse definido el asunto en el proceso disciplinario, en el que incluso se le inhabilitó para ejercer el cargo, lo que hace imposible el reintegro.

4.3.- A decir del recurrente el laudo arbitral obedece a criterios de equidad, cuando el deber de los árbitros en este asunto era adoptar una decisión en derecho, con exposición de la necesaria argumentación jurídica, respetando los principios generales de derecho procesal y efectuando la debida valoración probatoria.

⁸ Folios 701 a 719 cuaderno 4

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

4.4.- Aduce que los árbitros debieron tener especial cuidado al analizar las circunstancias que determinaron el despido del trabajador por incumplimiento grave de sus obligaciones, amparándose en un estatuto de protección de los derechos humanos, desatendiendo los diferentes llamados que se le hicieron para que se reintegrara a sus actividades laborales, agregando que el despido estuvo precedido de una verificación pormenorizada de las circunstancias laborales que lo acompañaron al haber sido acogido en el escenario de derechos humanos desde el 01 de enero de 2007 hasta el 18 de marzo de 2010, cuando la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio por acta del 003 de 2010 lo despojó de ese amparo.

4.5.- Afirma que el Comité de Reclamos falló sin contar con prueba de la convención colectiva de trabajo que demostrara el derecho al reintegro pretendido por el reclamante, pese a que a éste le correspondía allegarla, junto con la prueba de su depósito.

4.6.- Finalmente esgrime que el Comité carecía de competencia para conocer de la reclamación del señor ROCHA PEDROZO, toda vez que según el art. 88 de la CCTV, no se probó oportunamente -previo a la asunción de la competencia- la condición de afiliado a una asociación sindical que tuviera acuerdo colectivo con ECOPETROL S.A.

III. CONSIDERACIONES:

1.- PROBLEMAS JURÍDICOS:

Siguiendo el derrotero trazado por el recurso de anulación, le corresponde a la Sala dilucidar: **i)** Si la convención colectiva de trabajo como fuente formal de derecho que faculta al Comité de Reclamos USO-ECOPETROL GRB, para dirimir la reclamación formulada por EDGAR ROCHA PEDROZO se encuentra debidamente incorporada al trámite arbitral y si se acreditó la calidad de afiliado a la USO del reclamante. **ii)** Si se configura la falta de jurisdicción y competencia del Tribunal de Arbitramento, por la extemporaneidad del laudo. **iii)** Si se equivocó el Tribunal de Arbitramento al ordenar el reintegro del extrabajador,

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

por considerar que había sido despedido de forma injusta e ilegal, en manifiesta violación de las garantías del debido proceso, y con desconocimiento de la situación de refugiado del reclamante, decisión que se basó en criterios de equidad y no en derecho. **iv)** Si el Comité de Reclamos ha debido valorar la sanción disciplinaria de inhabilidad para el ejercicio del cargo del señor EDGAR ROCHA PEDROZO, que imposibilita ordenar su reintegro.

2.- TESIS:

La Sala anulará el laudo arbitral, pues si bien las glosas en punto a la falta de competencia del Tribunal de Arbitramento para emitir el laudo arbitral planteadas por el recurrente serán desestimadas, surge que ECOPETROL S.A., no trasgredió el procedimiento para citar a descargos al extrabajador, y las causas que asomó como justas para soportar la decisión de terminación del ligamen contractual, se encuentran demostradas, por lo que la decisión arbitral desconoce la facultad que ostentaba el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo del reclamante, sin que haya lugar a su reintegro, conforme se explicará en precedencia.

3.- PREMISAS JURÍDICAS Y FÁCTICAS QUE SOPORTAN LA DECISIÓN:

El artículo 141 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social instituye un recurso extraordinario denominado por la Ley 712 de 2001, de anulación, que, en tratándose de conflictos jurídicos, compete tramitar y resolver a la Sala Laboral del Tribunal Superior, y se interpone contra las decisiones que adopta el tribunal de arbitramento pactado en la convención colectiva de trabajo y reglado en los artículos 131 y siguientes del CPTSS.

Cabe reiterar en relación con este recurso extraordinario, que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó que la Ley 1563 de 2012 no tuvo la intención de regular el arbitraje laboral, por lo que las normas sobre arbitramento laboral contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y el

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social mantienen plena vigencia⁹.

El tribunal de arbitramento, o el ente previsto por las cláusulas de una convención colectiva de trabajo, en términos generales es instituido para atender los reclamos de los trabajadores sindicalizados, y sustituye la jurisdicción ordinaria del trabajo en el conocimiento y decisión de los asuntos puestos a su consideración, siendo de competencia de las Salas Laborales de los Tribunales Superiores resolver el recurso de anulación contra los laudos proferidos por ese órgano convencional, cuando el impugnante estime que la decisión arbitral vulnera derechos constitucionales, legales o convencionales, como reza el artículo 142 del CPTSS.

Precisado el punto relativo a la competencia, debemos recordar que la regulación laboral consagra el arbitraje como uno de los modos de evitar el juicio contencioso ante la autoridad judicial competente, y persigue el arreglo de las controversias a través de árbitros que en tratándose de un conflicto jurídico desplazan al juez ordinario por lo que deben actuar en derecho, sin que en estrictez se esté ante un proceso judicial.

El artículo 130 del CPTSS., puntualiza que los empleadores y trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por árbitros, mientras el artículo 131 de la misma codificación expresa que la cláusula compromisoria solo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia.

En ese sentido la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia No. 11672, el 21 de abril de 1999 sostuvo: *"no se puede dejar de lado que la cláusula compromisoria tiene naturaleza de contrato preparatorio de carácter bilateral y nace exclusivamente del acuerdo de voluntades sin el cual su existencia no es*

⁹CSJ Sala de Casación Laboral, auto del 27 de agosto de 2014, radicado 67700, AL5089-2014 M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

viable, tal como lo establece claramente la ley en el artículo 131 del C.P.L. al señalar taxativamente los negocios jurídicos en que para su validez debe estar incluida”.

En tal orden, observa la colegiatura que la convención colectiva que autorizó al Comité de Reclamos USO-ECOPETROL GRB a asumir el conocimiento de la reclamación formulada por EDGAR ROCHA PEDROZO en orden a atacar la validez y dejar sin efecto el despido de que fue objeto, se encuentra debidamente incorporada, esto es, con virtud suficiente para ser valorada; esa apreciación surge del examen efectuado a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre ECOPETROL S.A y el sindicato de industria UNION SINDICAL OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL PETROLEO - USO, con vigencia para el período comprendido entre el 01 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2014, la cual en su artículo 88 contiene la cláusula compromisoria que da vida al comité de reclamos. El texto convencional fue debidamente allegado al trámite arbitral pues se otea a folios 78 a 197 del cuaderno Anexo 1, con la correspondiente prueba de su depósito efectuado dentro de los 15 días siguientes a la suscripción de la misma de conformidad con el artículo 469 del CST, según folio 78 del mismo cuaderno.

Del examen de la documentación obrante en el expediente se desprende que la convención colectiva de trabajo suscrita entre la USO y ECOPETROL S.A., vigente al momento del despido del trabajador, prevé en el capítulo XII la conformación de un comité de reclamos en diversas sedes de la empresa con el objeto de *“atender los reclamos de los trabajadores sindicalizados”*, calidad que sin duda alguna ostenta el reclamante, pues no es cierto que para la fecha de presentación de la reclamación, que lo fue el 7 de abril de 2014, el actor no se encontrara afiliado a un sindicato que tuviera acuerdo colectivo con ECOPETROL S.A., que habilitara la competencia del Comité de Reclamos USO-ECOPETROL GRB, como así afirma la empresa en el recurso de anulación.

Véase que a folio 35¹⁰ obra certificación en la que se indica que EDGAR ROCHA PEDROZO, se afilió a la UNIÓN SINDICAL OBRERA USO, subdirectiva Barrancabermeja el 12 noviembre de 1998; información refrendada por dicha

¹⁰ Cuaderno 1

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

asociación sindical a petición del Comité de Reclamos el 27 de enero de 2016, en la que se dice que a esta fecha se encuentra afiliado a la organización sindical.¹¹

En tal virtud, la condición de afiliado de ROCHA PEDROZO a la Unión Sindical Obrera imprime competencia al Comité para el estudio de sus aspiraciones laborales, desplazando la competencia de la justicia ordinaria laboral en el conflicto jurídico planteado; sin que ello sea óbice para procurar ante la justicia ordinaria, a través de las Salas Laborales de los Tribunales Superiores, por la anulación del laudo cuando las partes estimen que la decisión arbitral vulnera sus derechos constitucionales, legales o convencionales.

Ahora, se persigue la anulación de la decisión arbitral con el argumento de haber sido proferido extemporáneamente, es decir, fuera del término de 90 días contados a partir de la fecha en que se empieza a tratar el caso. Sobre el punto basta explicar que, el texto convencional vigente para la fecha de la desvinculación del trabajador (31 de marzo de 2014), que rigió entre el 1 de julio de 2009 y el 30 de junio de 2014, tal como se extrae del artículo 173 (fl.160 vto. anexo 1), como se anunció, regula en el capítulo XII la figura del comité de reclamos. En lo que interesa para dilucidar el cuestionamiento formulado es pertinente señalar que el artículo 88 prevé su creación para atender los reclamos de los trabajadores sindicalizados, comité integrado por cinco (5) miembros, dos que representan al sindicato, dos a la empresa y uno al Ministerio de la Protección Social, encargado, entre otros asuntos: “a) *De los reclamos individuales del trabajador y aquellos a quienes se refiere el literal a) del Artículo 87 originados de sus derechos reconocidos en el Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, Seguridad e Higiene; de las sanciones, los despidos y la terminación o cancelación del contrato de trabajo con excepción de las terminaciones de contrato por reconocimiento de la pensión de jubilación, en cuyo caso tan solo será competente en los asuntos previstos en el literal b).*”

Revisado el aludido capítulo de la aludida convención colectiva de trabajo, no encuentra la Sala precepto normativo que establezca el término de 90 días para

¹¹ Folio 205 cuaderno 2

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

que el comité de reclamos profiera el laudo arbitral, cuestión diferente es el término de 90 días que establece el artículo 87 de este plexo normativo, previsto para la etapa previa a la intervención del comité de reclamos en sustitución de la jurisdicción ordinaria, una vez es presentado el reclamo por el trabajador despedido, precisamente por ello se indica que: "En ningún caso el termino de noventa (90) días se considerará como término prescriptivo de la competencia del Comité, que lo inhabilite para el conocimiento y decisión de todos los casos que se traten en él."

Es claro para la Sala que no es dable blandir la falta de competencia en el caso bajo estudio, dado que el comité de reclamos encargado de resolver a través de un laudo arbitral el conflicto surgido con ocasión del despido del señor EDGAR ROCHA PEDROZO, es de carácter permanente, entendimiento que surge de las reglas establecidas en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la USO y ECOPETROL S.A., (2009-2014), para regular al comité de reclamos, y que fueron reproducidas textualmente en el acuerdo colectivo que rigió una vez feneció el término de su vigencia, es decir el celebrado para el periodo 2014-2018. El referido carácter del comité de reclamos es reconocido en el artículo 139 del CPTSS, que prevé: *"Cuando en una convención colectiva las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente se estará a los términos de la convención, en todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes, sólo a falta de disposición especial se aplicarán las normas del presente capítulo."*

En consecuencia, no habrá lugar a declarar la nulidad del laudo arbitral, al haber sido proferido por un comité de reclamos al que la convención colectiva de trabajo le atribuyó carácter permanente, advirtiéndose que con anterioridad a la adopción de la decisión confutada, ningún cuestionamiento elevaron las partes sobre el vencimiento del término para fallar, convalidando con su silencio la naturaleza del comité. Como tampoco es de recibo sostener que el laudo arbitral se apoyó en criterios de equidad, cuando ha debido basar la decisión en puntos de derecho, pues basta otear lo explicado por el Comité de Reclamos ECOPETROL – USO GRB para encontrar que hizo alusión a

argumentos de orden jurídico vigentes al momento en que se profirió el laudo, al tiempo que trajo a colación diferentes temáticas desarrolladas por la jurisprudencia para derivar de allí la conclusión a la que arribó.

Corresponde ahora determinar si erró el Comité de Reclamos USO-ECOPETOL GRB al ordenar el reintegro del ex trabajador, por considerar que había sido despedido de forma injusta e ilegal, en manifiesta violación de las garantías del debido proceso, y con desconocimiento de la situación de refugiado del reclamante.

Para ese efecto resulta oportuno reproducir el artículo 86 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para la época del despido, que en lo pertinente prevé:

"ARTÍCULO 86.- Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido individual, la Empresa dentro del término de cuatro (4) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción, notificará al trabajador por escrito, y personalmente si concurre efectivamente a su sitio de trabajo, el derecho que tiene para ser oído en descargos y le señalará el lugar, día, hora y la causa por la cual ha de responder el trabajador citado, para que se presente a la diligencia, asesorado por dos (2) representantes del Sindicato, si así lo desea y si se trata de un afiliado a la USO. Cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes, impondrá la sanción o efectuará el despido, si hubiere lugar a ello.

En todo caso, cuando la Empresa tenga conocimiento de una falta, cinco (5) días hábiles después de cometida, no podrá someter al trabajador a procedimiento alguno para aplicar sanción, salvo cuando se trate de un hecho calificado como delito.

El motivo alegado inicialmente para imponer sanción disciplinaria no podrá ser cambiado en caso alguno y la sanción sólo tendrá lugar una vez cumplidos estos requisitos. La Empresa se obliga a pasar copia al Sindicato de toda carta que dirija a los afiliados de éste sobre llamadas de atención, citaciones a descargos, sanciones y despidos.

...

...

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

...

En toda la Empresa la fijación del día y hora para la rendición de descargos se hará procurando que medie un período razonable entre aquella fecha y la correspondiente a la carta de llamamiento, en forma tal que el trabajador pueda acudir ante la USO en demanda de su derecho a ser asistido en dicha diligencia. ...”.

Lo primero que debe aclarar la Colegiatura es que, si bien ECOPETROL S.A., se encuentra obligada a observar un trámite previo al despido, esta decisión difiere de aquella encaminada a imponer una sanción disciplinaria, y por ello las argumentaciones del Comité de Reclamos USO-ECOPTROL GRB, en relación con la aplicación del art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo devienen desacertadas.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha explicado que el despido no puede entenderse como una sanción, así por ejemplo en la sentencia SL1376-2020 M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO, memorando lo ya dicho por esa alta Corporación señaló:

“En efecto, frente al tema de si el despido es una sanción o no, la Sala reiteradamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extralegalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado, jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.”

No obstante, no es viable soslayar que la convención colectiva previó en la norma en cita que en caso de despido el trabajador también debía ser oído en descargos, por lo que revisado el paginario surge que el 13 de marzo de 2014¹², Ernesto Alfonso Gómez Cabarcas, Jefe del Departamento de Refinación de Crudos, dirigió comunicación a EDGAR ROCHA PEDROZO en la que se le refiere que ha sido requerido en varias oportunidades para que explique su ausencia

¹² Folios 5-6 cuaderno 1

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

a laborar, y se presente al sitio de trabajo; al tiempo que se le convocó para que el 27 de marzo de 2014, a las 9:00 A.M., rindiera descargos, igualmente, se le hace saber, que en caso de estar afiliado a alguna organización sindical, si así lo desea, puede asistir acompañado de 2 representantes del sindicato. En la comunicación se dejó constancia que ante la imposibilidad de notificar personalmente a ROCHA PEDROZO se le dejó aviso escrito en el lugar de trabajo, en presencia de dos testigos, entendiéndose de esta manera surtida la notificación.

Ahora, si bien se aprecia que se dejó en blanco los espacios destinados a consignar la fecha de entrega de esa comunicación, así como los nombres de los testigos, y no aparece la firma de estos, para la Sala no cabe duda del enteramiento de la citación, pues así lo hizo saber el señor ROCHA PEDROZO, en la solicitud de revocatoria de la decisión de despido¹³, cuando indicó que remitió el día 27 de marzo de 2014 escrito que la empresa no quiso tener en cuenta por extemporáneo, el que dice envió el mismo día de la diligencia de descargos; afirmación que permite concluir dos cosas, primero, la inasistencia a descargos, y segundo, el conocimiento de que había sido citado para ese efecto. Allí el reclamante mencionó conocer que estaba siendo llamado a descargos desde el 6 de diciembre de 2012, pero que su condición migratoria y de refugiado por razones de seguridad no le permitían reincorporarse a sus actividades laborales en Barrancabermeja.

Aunándose que el ex trabajador conocía que estaba siendo requerido para que se presentara a laborar, pues no otra cosa se deduce de la respuesta que diera la empresa el 14 de febrero de 2014¹⁴, al derecho de petición que él formuló con anterioridad, solicitando el respeto a sus derechos legales y convencionales en atención a su condición de víctima del conflicto armado que lo obligó a radicarse fuera del país. En la aludida misiva ECOPETROL le reclamó que insistentemente se le ha requerido por el incumplimiento de sus deberes en virtud al tratamiento especial que en alguna ocasión se le otorgó, en acogimiento a los derechos humanos, y al tiempo le otorgó el término de cinco

¹³ Folio 24-27 cuaderno 1

¹⁴ Folio 9 cuaderno 1

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

días al recibo de esa comunicación, para que se presentara a laborar, so pena de iniciar los trámites sancionatorios y adoptar las medidas administrativas a que hubiere lugar.

En ese orden, queda demostrado que ECOPETROL S.A., dio cumplimiento al procedimiento para despedir al trabajador, establecido en el art. 86 de la CCTV, pues citó a descargos al trabajador, y adoptó la decisión dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes, habida consideración de que el trabajador no acudió a la diligencia.

Con todo, debe decirse, que, ha sido reiterativa la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en señalar que no necesariamente se viola el derecho de defensa cuando el empleador no llama a descargos a un trabajador y lo despide aduciendo una justa causa. Para ello puede verse la sentencia, SL1444-2018 del (24) de abril de dos mil dieciocho (2018) M.P. SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO, en la que la máxima Corporación recordó el pronunciamiento CSJ SL154245-2014; en el que se dijo que no necesariamente se viola el derecho de defensa cuando el empleador no ha citado a descargos al trabajador previamente al despido, pero si le ha dado la oportunidad para dar su versión de los hechos y le hace saber, debidamente, los hechos constitutivos de la justa causa en la carta de retiro.

En ese orden, ECOPETROL S.A, no solo siguió el trámite estipulado en el art. 86 del CCTV, previo al despido del trabajador reclamante, tal como se dilucidó en precedencia, sino que, además, explicó en la misiva de terminación del contrato de trabajo las razones que justificaron su determinación como pasa a verse.

Es sabido que, corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido mientras que, al empleador, demostrar la ocurrencia de los hechos endilgados como justa causa para la terminación del contrato de trabajo, tal como lo ha reiterado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia, como por ejemplo en sentencia 46136 del 8 de julio de 2015,

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

M.P. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, posición reiterada, entre otras, en los proveídos SL1166-2018 y SL1254-2020.

En el caso que nos ocupa, ninguna discusión surge en torno a que ECOPETROL S.A., el 31 de marzo de 2014 puso fin al ligamen contractual que lo unía con EDGAR ROCHA PEDROZO, al edificar en contra del trabajador una justa causa para adoptar tal decisión, luego, al empleador le corresponde probar la configuración de la justa causa alegada para el finiquito contractual.

Examinada la carta de despido¹⁵ se extraen las siguientes premisas:

- i) Que EDGAR ROCHA PEDROZO, según comunicación enviada el 14 de marzo de 2014¹⁶, fue convocado a rendir descargos el día 27 de marzo de 2014 a las 9:00 A.M.; diligencia a la cual el entonces trabajador no asistió.
- ii) Que la razón del llamado a descargos y posterior despido se soportó en los requerimientos efectuados por la empresa al señor ROCHA PEDROZO, en los que se le solicitó, insistentemente, explicara las razones de su inasistencia a laborar y se presentara al sitio de trabajo, según comunicaciones:
 - 2-2012-078-39221 de fecha 4 de diciembre de 2012
 - 2-2013-078-11165 del 12 de abril de 2013
 - 2-2014-078-4861 del 14 de febrero de 2014
 - 2-2014-078-5536 de fecha 20 de febrero de 2014
 - 2-2014-078-6795 del 4 de marzo de 2014
 - 2-2014-078-6959 del 5 de marzo de 2014
- iii) Que como fundamento de la decisión para dar por terminado el contrato de trabajo ECOPETROL S.A., adujo como justas causas el incumplimiento de las obligaciones especiales contenidas en el art. 69 numerales 1, 6, 9, 10, 16, y 20 del Reglamento Interno de Trabajo, al tiempo que le imputó al trabajador haber incurrido en la prohibición prevista en el numeral 4 del RIT, refiriendo que ese proceder se

¹⁵ Folio 2-3 cuaderno 1

¹⁶ Folio 5-6 cuaderno 1

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

enmarca en las faltas graves para los efectos previstos en el literal a), numeral 6°, artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; simultáneamente adujo el empleador que la conducta tipificaba lo dispuesto en el numeral 1°, artículo 58, numerales 6° y 10°, literal a), artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, en vista de que en la carta de despido se invoca el numeral 6, literal a) del art. 62 del CST., debe recordar la Sala que tal normativa comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber:

- a) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, y,
- b) Cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En la primera situación, es posible la calificación de la gravedad de la violación por parte del juzgador, además, también ha sido adoctrinado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia del 10 marzo de 2009, rad. 35105, reiterada entre otras, en la emitida el 14 de agosto de 2012, rad. 39518; y STL12438-2015, que en tratándose de la violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, si bien constituye por sí misma una falta, esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato.

Frente a la segunda hipótesis, la calificación de la gravedad de la falta ya está dada por las partes a través de los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, y no le es dable al juez entrar a calificar la gravedad de la conducta; así lo dejó asentado el Tribunal de Casación en las decisiones referidas en párrafo anterior, como también en la

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

SL1920-2018, en esta última sentencia la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia citó lo dicho en anterior oportunidad así:

"Esta Corporación en sentencia CSJ SL 10 mar. 2012, rad. 35105, explicó que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6º, letra A) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, así:

[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

"En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)

'En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

"El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.

"Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...'

Previo a adentrarnos en la valoración probatoria que permita definir si el empleador demostró la ocurrencia de las justas causas atribuidas al trabajador y que posibilitan finiquitar el contrato sin asumir consecuencias económicas, debe decirse que en el encuadramiento no reposa el reglamento interno de trabajo aplicable a las relaciones laborales que surgen al interior de ECOPETROL S.A., falencia que impide a esta Corporación confrontar la situación fáctica esbozada en la carta de terminación del nexo laboral con las preceptivas de ese compendio, que a decir del empleador lo facultan para despedir con justa causa al trabajador, por lo que el examen se centrará en las disposiciones legales invocada para ese fin, esto es, el numeral 6, literal a), artículo 62 del CST, concretamente en la primera situación, en concordancia con el num. 1º, art. 58 y num. 4º, art. 60 ib, así como en la causal 10º, del referido literal y artículo.

Como también cabe precisar que la garantía de la estabilidad laboral contenida en el art. 121 de la CCTV, la cual establece que: *"La Empresa, en su ánimo de continuar garantizando a sus trabajadores la estabilidad laboral en las posiciones o empleos, declara que no hará uso del Artículo. 8o. del Decreto 2351 de 1995, para quienes hayan laborado diez y seis (16) meses o más en forma continua para Ecopetrol S.A. Cuando la Empresa dé por terminado el contrato de trabajo a trabajadores de menos de diez y seis (16) meses continuos de servicios, por aplicación del citado Artículo 8 del Decreto 2351, procederá a indemnizar de la siguiente forma (...)"*, hace referencia es a la no aplicación de la facultad de terminación del contrato de manera unilateral sin justa causa a quienes hayan laborado 16 meses o más, contenida en el citado artículo¹⁷, entendimiento que corrobora el párrafo 1 de esta norma; no siendo este el evento que se analiza, dado que la entidad se

¹⁷ Artículo. 8o. del decreto 2351 de 1995<Modifica el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

amparó en justas causas para rescindir el vínculo, por lo que los argumentos del Comité de Reclamos en esa dirección resultan errados.

Veamos, se advierte que el motivo principal del despido, según ECOPETROL S.A., tuvo como génesis que EDGAR ROCHA EDROZO, sin justificación alguna, dejó de prestar el servicio para el cual fue contratado, pues dejó de presentarse en el sitio de trabajo desde la finalización de su período de vacaciones el 28 de mayo de 2010, pese a los diversos requerimientos que se le hicieron en razón a que la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz de Magdalena Medio levantó su estatus de acogido, aunándose que no ha acreditado que por razones de seguridad personal no le ha sido dable acudir al lugar de trabajo.

Siendo así, contrario a lo considerado por el Comité de Reclamos GRB, la causa alegada por ECOPETROL S.A., para terminar el contrato de trabajo no se apoyó en la figura del “abandono del cargo”, como causal de sanción disciplinaria, sino en el incumplimiento de las obligaciones contractuales adquiridas por el trabajador, que al tiempo aparece incurrir en una prohibición y cometer una falta grave, que a voces del Código Sustantivo del Trabajo justifica la decisión del empleador, por lo que la decisión arbitral se encuentra cimentada sobre una premisa equivocada.

Para establecer si en efecto EDUARDO ROCHA violó de manera grave las obligaciones y prohibiciones especiales que como trabajador debía atender, en los términos de los artículos 58 y 60 del CST, siendo esta una de las causas legales que enarboló la sociedad empleadora para dar por terminado el contrato de trabajo, prevista en el num. 6, lit. a), art. 62 el CST., resulta oportuno hacer mención a lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 58 del CST en los siguientes términos: “*Son obligaciones especiales del trabajador: 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*”, y el numeral 4º, artículo 60 ib., prevé: “*Se prohíbe a los trabajadores: ... 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.*”

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

A su vez, el numeral 10, literal a), artículo 62 del CST, regla: “*Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo a) Por parte del patrono: 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales*”, causales que fueron comunicadas al ex trabajador en la misiva de despido.

Advierte la Colegiatura que, en efecto el señor ROCHA PEDROZO, en reiteradas oportunidades, fue requerido por ECOPETROL para que acudiera a su lugar de trabajo y justificara su inasistencia, lo que ocurrió desde el 30 de marzo de 2010¹⁸ cuando la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio le comunicó que se había decidido retirarle el estado de acogido por tener información de no estar respetando las directrices que se le habían dado, en donde al tiempo se le indicó que debía presentarse en su sitio de trabajo a partir del 5 de abril de 2010¹⁹, comunicación que le fue remitida a su correo electrónico edrop2004@yahoo.com; conocida esa decisión ECOPETROL S.A., le envió varios requerimientos en procura de su presencia para que explicara las razones de su inasistencia y acudiera a su sitio de labores, de ello obra prueba en el proceso disciplinario que contra EDGAR ROCHA PEDROZO adelantó el empleador, observándose que el 7 de marzo de 2012 se le solicitó presentarse para notificarle la apertura de la indagación preliminar por no presentarse a laborar y que le fue enviada a su correo electrónico; véase que el 3 y 5 de diciembre de 2012 la empresa insistió en su presencia a través de misivas,²⁰ enviadas vía correo electrónico, a lo que EDGAR ROCHA respondió el 6 y 10 de diciembre de 2012 señalando que no le era posible atender el llamado dada su situación de riesgo y las amenazas de grupos ilegales por su participación en procesos sindicales y políticos²¹:

Se evidencia que, el 12 de abril de 2013 ECOPETROL S.A.,²² envió comunicación a EDGAR ROCHA, solicitándole informara si había solicitado permiso para ausentarse y si le había sido concedido, debiendo aportar las comunicaciones a

¹⁸ Folios 651, 904, 894, 984 y 985 obrantes en el CD contentivo de la investigación disciplinaria (fl.466)

¹⁹ Folio 322 obrante en el CD del proceso disciplinario

²⁰ Folio 651 y 905 del proceso disciplinario

²¹ Folios 649 – 654, 1293 ib.

²² Folio 904 ib.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

través de las cuales reportó a la empresa su situación, con posterioridad a su salida del país, sin que se hubiese pronunciado. Ahora, si bien obran a folios 984 y 985 del proceso disciplinario citaciones que datan del 4 y 5 de marzo de 2014 dirigidas al reclamante para que se presentara a su sitio de trabajo, sin constancia de remisión, las mismas no fueron rebatidas por el reclamante, luego es factible tenerlas por recibidas.

Así las cosas, advierte la Sala que, pese a los múltiples requerimientos, incluso a la publicación de edictos, enviados al señor ROCHA PEDROZO para que concurriera a trabajar, es evidente que el ex trabajador no atendió ninguno de los llamados del empleador, afirmando que no le era posible acudir por razones de seguridad personal, como así lo reconoce en la solicitud de reconsideración y revocatoria del despido que aparece a folios 24 a 27 del cuaderno 1.

Ahora bien, se hace necesario explicar que el capítulo XVII de la CCT²³, vigente para la época del despido, denominado "Derechos Humanos y Paz", regula lo correspondiente a la Comisión de Derechos Humanos y Paz que opera dentro de la empresa petrolera, cuya misión es la de evaluar y acordar con la vicepresidencia de personal, las acciones, estrategias y campañas que propugnen por la preservación de la vida y los derechos humanos de los trabajadores de ECOPETROL S.A., la que está integrada por dos representantes de la empresa y cuatro representantes de la Unión Sindical Obrera, señalándose en el art. 149 sus funciones, siendo relevantes para el caso las atinentes a: *c) Definir y precisar los diferentes riesgos que atentan contra la vida de los trabajadores de Ecopetrol S.A., recomendando las acciones preventivas necesarias.* También se previó la creación de Subcomisiones de Derechos Humanos y Paz de conformación paritaria que operarían en diferentes regiones del país.

La aludida convención colectiva prevé en su art. 156: *"Los trabajadores amenazados que deseen salir del país por razones de seguridad, gestionarán pasajes y beca en el exterior con los organismos o países que deseen y la Empresa, según el caso, concederá licencia no remunerada o remunerada. En cuanto a la ayuda económica a desplazados al exterior, se estudiará individualmente cada caso en el seno*

²³ Folios 155 y ss cuaderno anexos 1

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

de la Comisión, quien formulará las recomendaciones pertinentes a la Vicepresidencia de Personal.” Previendo en su art. 167 que: La Empresa se compromete a continuar facilitando hasta que las circunstancias así lo exijan la seguridad de los dirigentes sindicales según cada caso particular, de acuerdo con la situación de riesgos que se presente. Los procedimientos para su aplicación serán acordados por la Vicepresidencia de Personal y la Dirección Corporativa de Seguridad.

Mientras subsistan las condiciones de riesgo actuales por la grave situación de orden público, la Empresa suministrará las garantías de seguridad consistentes en el auxilio de seguridad para la Junta Directiva Nacional, Confederaciones y Federaciones, como se ha venido haciendo. Transporte o auxilio de transporte para los miembros de la Junta Directiva Subdirectiva Nacional, subdirectivas del área de Barranca y Bogotá en la modalidad que ha venido operando hasta la presente fecha.

Treinta (30) días después de firmada esta convención las partes acuerdan discutir un esquema de seguridad con cobertura nacional para los dirigentes sindicales tal como lo establece el artículo 5 del Capítulo de Derechos Humanos y la correspondiente reglamentación.

ARTÍCULO 168.- En caso de amenazas serias contra la vida de trabajadores y estos deban desplazarse de su sitio de trabajo a otra región, previo análisis y consenso en la Comisión de Derechos Humanos y Paz la Empresa concederá permiso remunerado al trabajador afectado y un auxilio equivalente al cincuenta por ciento (50%) del viático del artículo 127. Este auxilio se le otorgará mientras el trabajador no se encuentre laborando.

La Comisión de Derechos Humanos junto con las subcomisiones de derechos humanos y paz respectivas, harán los esfuerzos para el retorno del trabajador al sitio habitual de trabajo antes de optar por el traslado definitivo. (...).”

Fue aspecto aceptado por las partes que, EDGAR ROCHA PEDROZO con ocasión de su actividad sindical, resultó beneficiario de las citadas prerrogativas convencionales, las que le fueron concedidas desde el 01 de enero de 2007 hasta el 18 de marzo de 2010²⁴, esto es, hasta tanto la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz – Magdalena Medio – mediante acta 003 del 18 de

²⁴ Folios 49 y 322 proceso disciplinario

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

marzo de 2010, decidió no continuar acogiendo al trabajador y con ello retirarle la protección de que disfrutaba; indicando como fundamento de tal decisión que en reiteradas oportunidades había sido visto en el área del Magdalena Medio no acatando las directrices dadas por la Subcomisión; es así que, en esa acta se consignó que a partir del 5 de abril de 2010, el señor ROCHA PEDROZO debía reintegrarse al lugar de trabajo²⁵.

Ahora, en atención a la decisión adoptada por la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio, EDGAR ROCHA PEDROZO instauró acción de tutela con el fin de que se ordenará a ECOPETROL S.A., el restablecimiento de las garantías de seguridad de que tratan los arts. 167 y 168 de la CCTV. Fue así como el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda Subsección B, a quien le correspondió por reparto conocer de esa actuación, mediante sentencia del 26 de abril de 2010, proferida dentro del radicado 2010-551, consideró que el actor podía atacar judicialmente el acta 003 de 2010 y reclamar la aplicación de los arts. 167 y 168 de la convención colectiva de trabajo; no obstante, como medida de **precaución** en aras de proteger la vida e integridad del tutelante, ordenó, al Ministerio del Interior y de Justicia – Dirección de Derechos Humanos, que en cooperación con Ecopetrol, dentro del término de 15 días, establecieran el nivel de riesgo o amenaza del accionante, y si era del caso tomaran las medidas pertinentes²⁶.

La anterior decisión fue impugnada, y el Consejo de Estado – Sección Segunda, mediante proveído del 25 de agosto de 2010, confirmó el fallo de instancia; explicando que, frente al amparo del derecho a la vida, el señor ROCHA PEDROZO cumplía los requisitos para acceder al programa de Protección Especial que ofrece la Dirección de Protección y de Servicios Especiales del Ministerio del Interior y de Justicia²⁷.

El referido trámite constitucional dio lugar a la iniciación de incidente de desacato por solicitud del accionante, el que culminó el 24 de julio de 2013 absteniéndose de imponer sanción, por la falta de interés del señor ROCHA

²⁵ Folios 71, y 322 a 326 del CD contentivo del expediente disciplinario folio 466

²⁶ Ver folios 81-104 del CD contentivo del expediente disciplinario folio 466

²⁷ Ver Folios 106-144 del CD contentivo del expediente disciplinario folio 466

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

PEDROZO²⁸, dado que no posibilitó que las autoridades correspondientes examinaran su situación de riesgo, por lo que en esas condiciones le era imposible a la entidad accionada acatar la orden impartida.

Surge de lo expuesto que las prerrogativas convencionales a que aluden los arts. 167 y 168 de la CCT, las cuales justificaban la no prestación del servicio por parte del trabajador, le fueron retiradas el 18 de marzo de 2010 en virtud a lo acordado en la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio, siendo claro que ROCHA PEDROZO contaba con los medios legales para peticionar la aplicación del acuerdo convencional, como incluso se lo hizo saber el juez constitucional cuando decidió la acción de tutela por él impetrada con miras a que se le restablecieran los beneficios a que aluden las mencionadas normas, no obstante, no solo no ejerció ningún mecanismo para ello, si no que en manifiesta desatención a la orden del empleador decidió no retornar a laborar.

La Colegiatura no deja de ver que según las pruebas referenciadas en los fallos de tutela y en el trámite disciplinario, el extrabajador en pretérita oportunidad denotó haber atravesado una situación de seguridad que ponía en peligro su vida, la que de hecho condujo al juez constitucional a imponer como medida de prevención a cargo del Ministerio del Interior y de Justicia, verificar la necesidad de protección en el marco del programa especial que ofrece la Dirección de Protección y de Servicios, sin embargo, la falta de interés del propio ROCHA PEDROZO fue lo que hizo infructuosa la medida.

Pero también es factible colegir que la situación de seguridad que en algún momento puso en riesgo la integridad personal del ex trabajador, con ocasión de su actividad sindical, pudo variar con el paso del tiempo, y es que al proceso arbitral no se acercó elemento de prueba del que se desprendiera que el riesgo de peligro que sobre él gravitó y que lo hizo migrar del país²⁹, continuara y existiera años después; al contrario, nótese que ROCHA PEDROZO no facilitó la realización del estudio de riesgo ordenada por el juez constitucional para

²⁸ Ver folios 934-936 del CD contentivo del expediente disciplinario folio 466

²⁹ Ver folios 1987-1998 del CD contentivo del expediente disciplinario folio 466

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

determinar la medida de protección que requería, siendo ello relevante para establecer si en verdad mediaba un estado de cosas que le imposibilitaba atender sus obligaciones laborales, aunándose que el empleador al momento del despido carecía de elemento probatorio que le brindara certeza acerca de la calidad de refugiado en Canadá, por razones de seguridad, pues esa prueba no había sido allegada por el trabajador, calidad que incluso en el trámite arbitral no se demostró.

Ahora, no es de recibo para esta Sala atender lo consignado en la Resolución 2014-632104 del 23 de septiembre de 2014³⁰, emanada de la Unidad para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas, sobre la que se basó el Comité de Reclamos GRB para adoptar la decisión de reintegro, ello habida cuenta que ese acto administrativo no había sido expedido para cuando el empleador decidió terminar el contrato de trabajo, máxime que allí se consignan hechos que según lo declarado, sucedieron en el pasado y que motivaron el desplazamiento del reclamante, por lo que de la misma no puede derivarse que la situación de seguridad del señor ROCHA PEDROZO, para el año 2014 cuando se produjo el despido, le impidiera su retorno a laborar, véase que los hechos victimizantes que allí se exponen corresponden a los años 2004, 2005, y 2006, ubicándose el desplazamiento en el año 2008 y de paso la inscripción en el Registro Único de Víctimas; mientras que los motivos que condujeron a la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio, para retirar la medida convencional que venía prorrogándose desde 2007 y hasta 2010, fue el no acatamiento de las directrices dadas por la Subcomisión, relativas a no hacer presencia en la zona sin la debida protección, y tal argumento no fue rebatido.

En concepto de la Sala, la sola manifestación que hiciera EDUARDO ROCHA de no contar con condiciones de seguridad que le permitieran volver a su lugar de trabajo no obligaba a la Empresa a mantener la relación laboral, máxime que esas especiales circunstancias están previstas y reguladas en la CCT, previéndose unas prerrogativas para quienes sufran amenazas y deban desplazarse de su sitio de trabajo a otra región como lo es el permiso

³⁰ Folio 103-109

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

remunerado establecido en el art. 168 o la licencia remunerada o no, a que alude el art. 156, situaciones administrativas que autorizan al trabajador ausentarse de su lugar de trabajo. Si bien es cierto el señor ROCHA PEDROZO, fue beneficiario de la protección autorizada por la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz del Magdalena Medio, esa protección le fue concedida hasta el 18 de marzo 2010, fecha en la que ha debido integrarse a laborar, o propugnar si así lo ameritaba, por el restablecimiento del beneficio convencional, contando para ello con mecanismos legales, los cuales no ejerció.

Hágase ver que el elemento especial de la relación laboral, que incluso habilita la presunción del contrato de trabajo, es la prestación personal del servicio, la cual comprende la realización de la actividad, de forma inseparable al trabajador; para el caso, el señor ROCHA PEDROZO dejó de prestar el servicio desde el 05 de abril de 2010, fecha límite que la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz estableció para que a partir de allí acudiera a laborar; procediendo el empleador a reclamar su presencia en el lugar de trabajo y a dar explicaciones de su ausentismo laboral, llamado que se efectuó con insistencia, sin que fuera atendido, y que indudablemente constituye un grave incumplimiento de las obligaciones que competen al trabajador, siendo la principal realizar de manera personal la actividad para la cual fue contratado, situación que habilita al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo; dígase además, que la conducta fue sistemática y reiterada, toda vez que se prolongó en el tiempo.

Para la Sala el comportamiento asumido por el trabajador y que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo encaja en las causas de orden legal invocadas por el empleador para tomar tal decisión, pues obviamente la ausencia injustificada al sitio de trabajo afecta gravemente el desarrollo de los fines establecidos por el empleador y disminuye sin contraprestación su patrimonio, al asumir el pago del salario sin la prestación del servicio; el dar la espalda a los diferentes requerimientos que se le hicieran para que explicara y demostrara las razones de su inasistencia, evidencia un grave incumplimiento a las órdenes e instrucciones que le fueron impartidas por ECOPETROL S.A., pero también hace relucir que incurrió en la prohibición a que alude el numeral 4º,

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

artículo 60 del CST. Proceder errático que al tiempo constituye una sistemática inejecución de las obligaciones convencionales y legales que radican en el trabajador, por sobre todo cuando ninguna explicación válida ofreció para explicar su inasistencia al lugar de trabajo, pues se itera, no le era suficiente esbozar razones de seguridad personal, debiendo demostrar fehacientemente que a pesar del paso del tiempo su vida continuaba en peligro, para de ser así adoptar las medidas de protección que lo salvaguardaran y le permitieran acudir al sitio de trabajo.

Ahora, las causales invocadas por el empleador y que justifican el despido de EDUARDO ROCHA PEDROZO, en el asunto bajo estudio, no se desvanecen por el paso del tiempo, al punto de predicar la falta de inmediatez a que alude el laudo arbitral, toda vez que se trató de una situación particular gestada en el riesgo a la afectación de la integridad personal del trabajador y que en algún momento de la relación laboral conllevó a la adopción por parte de la Subcomisión de Derechos Humanos y Paz de prerrogativas convencionales que salvaguardaran su vida, pero también obedeció a la ausencia de pruebas que dieran certeza al empleador del estado del riesgo, aunándose que no es factible soslayar que ECOPETROL S.A., fue conminado vía constitucional a cooperar con el Ministerio del Interior y de Justicia – Dirección de Derechos Humanos, a fin de establecer el nivel de riesgo o amenaza del señor ROCHA PEDROZO, a efecto de determinar si era del caso tomar medidas de protección, lo que no fue posible, precisamente, porque el ex trabajador no facilitó el estudio requerido; sin olvidar que la Empresa durante un considerable espacio de tiempo lo requirió para que justificara su renuencia al reintegro, luego gozó de amplias oportunidades para demostrar que la situación de seguridad que lo llevó a apartarse de sus deberes laborales aún permanecía y por ende le era válido abstraerse de prestar el servicio, bajo el amparo del permiso contenido en el art. 168 de la CCT, o de una licencia remunerada o no a que alude el art. 156 de la CCT., prevista para esa clase de casos, lo que no hizo ni gestionó EDUARDO ROCHA PEDROZO.

En efecto, las circunstancias excepcionales en las que se vio inmersa la relación laboral de los extremos en litis, permiten visualizar la exigencia de la inmediatez

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

desde un ángulo particular, pues no sería dable desconocer que las circunstancias de seguridad personal que motivaron el distanciamiento de la ejecución de las funciones por parte del trabajador exigían un proceder cuidadoso y prudente del empleador, a efecto de no amenazar o transgredir garantías fundamentales del dador de la fuerza de trabajo, como tampoco podría ignorarse que según lo que este informaba a su empleador se había visto compelido a solicitar asilo en otro país, por lo que no resulta exigible en este caso un actuar intempestivo en orden a adoptar la decisión de finalizar la relación laboral. En este escenario no resulta cuestionable que el empleador haya insistido en la presencia del trabajador en su lugar de trabajo y en el ofrecimiento de explicaciones de su inasistencia, objetivo que no logró pese a las diversas oportunidades que otorgó y que finalmente no dieron opción diferente que la de finalizar el nexo laboral, al serle imposible mantener indefinidamente la relación o hasta cuando el trabajador considerara oportuno concurrir.

En suma, resulta abiertamente improcedente ordenar el reintegro del trabajador, dado que el empleador acreditó en el trámite arbitral la configuración de las causales de orden legal que invocó para dar por concluido el vínculo laboral, por lo que en el asunto *sub examine* no es viable conceder la estabilidad laboral de que trata el art. 121 de la CCT, vigente al momento del despido.

Finalmente, la Sala considera inane referirse a los efectos de la sanción disciplinaria que recayó en EDGAR ROCHA PEDROZO, mediante decisión adoptada en proceso disciplinario PD-3689-2012 el 15 de mayo de 2015, confirmada el 1 de junio 2015³¹, en la que se declaró probado el cargo formulado y en consecuencia se le sancionó con destitución e inhabilidad general por el término de 11 años, no sólo por cuanto para cuando el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo -marzo 31 de 2014- aún no se había adoptado tal medida disciplinaria, luego no fue fundamento de la misma, si no por cuanto esta decisión obedeció a la demostración de faltas que por

³¹ Folios 1999-2021 y 2024-2033 CD expediente disciplinario obrante a folio 466

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

mandato legal permiten la destitución de un servidor público, mientras que en el trámite arbitral rituado lo observable era la configuración de las justas causas en que el empleador se apoyó para finalizar la relación de trabajo, motivaciones que no necesariamente deben coincidir pues los presupuestos a examinar son diferentes.

Conforme lo expuesto se anulará la decisión examinada, para en su lugar negar la pretensión elevada por el reclamante atinente a dejar sin efectos su despido y disponer su reintegro.

En mérito de lo consignado, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE.

PRIMERO: ANULAR en su integridad el laudo arbitral proferido por el **COMITÉ DE RECLAMOS USO-ECOPETROL, GERENCIA REFINERIA BARRANCABERMEJA** el 25 de octubre de 2018, con ocasión de la reclamación formulada por **EDGAR ROCHA PEDROZO**, para en su lugar **NEGAR** la pretensión de revocar y dejar sin efecto su despido.

SEGUNDO: Sin costas por haber prosperado el recurso de anulación.

TERCERO: En firme esta decisión regrese la actuación a la oficina de origen.

Esta decisión se adoptó en sala virtual de la fecha, en atención a las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura en Acuerdo PCSJA20-11567 del 5 de junio de 2020, en el que se dispuso levantar la suspensión de términos judiciales a partir del 1 de julio de 2020, privilegiando el trabajo en casa mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor, ante la presencia de la pandemia generada por el denominado COVID-19.

ASUNTO:	RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE:	EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO:	ECOPETROL
RADICACIÓN:	68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA:	1122-2018

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE



SUSANA AYALA COLMENARES

MAGISTRADA PONENTE



LUCRECIA GAMBOA ROJAS

MAGISTRADA



HENRY LOZADA PINILLA

MAGISTRADO

Firmado Por:

SUSANA AYALA COLMENARES

MAGISTRADO

**MAGISTRADO - SALA 1 LABORAL DE LA CIUDAD DE
BUCARAMANGA-SANTANDER**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

ASUNTO: RECURSO DE ANULACIÓN
DEMANDANTE: EDGAR ROCHA PEDROZO
DEMANDADO: ECOPETROL
RADICACIÓN: 68001-22-05-000-2018-00108-00
RADICACIÓN INTERNA: 1122-2018

Código de verificación:

75a819668029a8da66c690c6edec0f74ba25e6533d9e3c8230e5448
07708a417

Documento generado en 21/08/2020 09:42:42 a.m.