

Radicado: 500012214000 2022 00270 00

Demandante: FÉLIX ANTONIO RODRIGUEZ BUITRAGO

Demandado: ECOPETROL S.A.

Decisión: Niega anulación del laudo arbitral.

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO

SALA 5ª DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

Magistrado Ponente: **ALBERTO ROMERO ROMERO**

Aprobado en sala de decisión del 13 de diciembre de 2022. Acta No.138

Villavicencio, catorce (14) de diciembre de dos mil veintidós (2022).

Procede la Sala de Decisión a resolver el recurso de anulación interpuesto por el señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO, en contra del laudo arbitral proferido el nueve (09) de junio de dos mil veintiuno (2021), por el TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO VOLUNTARIO, establecido convencionalmente en el COMITÉ DE RECLAMOS DE APIAY, dentro de la reclamación presentada por el citado señor en contra de la EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS S.A. (ECOPETROL S.A.), y radicada ante dicha Corporación como el caso No. 2019-001.

Bajo tales parámetros, esta Sala de Decisión proferirá decisión de mérito, para lo que se harán las siguientes,

1.- CONSIDERACIONES:

1.1.- El **27 de agosto de 2018¹**, en su condición de trabajador de ECOPETROL S.A., el señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO, presentó reclamación Administrativa ante dicha sociedad, pidiendo la aplicación del principio general del derecho laboral que dice que "*a trabajo igual, salario igual*", deprecando por ende una nivelación salarial, con su reclasificación en el escalafón correspondiente o equivalente al cargo que venía desempeñando en la realidad. Por consiguiente, también pidió la reliquidación de los factores salariales y prestacionales a los que dijo tener derecho, más la indexación.

1.2.- Para soportar tales pedimentos, en síntesis, señaló que, desde el 14 de enero de 2016, y **estando en el escalafón C-6, fue trasladado de la Estación Castilla II, a la Estación de Acacias con el propósito de poner en funcionamiento la planta mejoradora de lodos, siéndole asignadas desde esa calenda las funciones que desempeña actualmente, y que corresponden a las de Operador de Planta de escalafón F.**

1.2.1. Agregó que el **01 de julio de 2017, fue escalafonado como operador de plantas D-7, sin que se le tuviera en cuenta sus funciones como Operador de Planta de escalafón F,** razón por la cual le asiste el derecho a ser nivelado salarialmente, reconociéndosele los salarios y prestaciones relativas al cargo y funciones que realmente ejerce, y no sobre aquellas que dicta su contrato de trabajo.

1.2.2.- ECOPETROL S.A. contestó que las liquidaciones e indexación pretendida por el trabajador no eran viables, señalando que la máxima que dice que, a trabajo igual, salario igual, no era absoluta, citando además jurisprudencia constitucional que indica que, son los jueces los que deben evaluar si existe vulneración a la mencionada máxima o principio del derecho laboral, por el

¹ Folios 4 a 6 PDF No. 2 expediente Digital.

hecho de que un trabajador tengas las mismas condiciones laborales que otro mejor remunerado².

1.3.- Ante la anterior determinación, desfavorable a la reclamación administrativa propuesta por el señor RODRÍGUEZ BUITRAGO, mediante correo electrónico del **12 de octubre de 2018**, éste llevó el caso ante el Comité de Reclamos de Apiay, instituido convencionalmente como Tribunal de Arbitramento en la Convención Colectiva suscrita entre la USO y ECOPETROL S.A, aportando para ello la exigencia en comento y la respuesta negativa emitida por la sociedad empleadora³.

2.- Mediante Acta 014-2019 del **13 de marzo de 2019**, el Comité permanente de Reclamos de Apiay, ejerciendo como Tribunal de Arbitramento Voluntario, en virtud de la Convención Colectiva Vigente entre la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO) y ECOPETROL S.A., profirió auto mediante el cual se declaró competente para conocer de la reclamación del trabajador FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO, asunto al que se asignó el radicado No. Caso 2019-0014.

2.1.- Con Acta 023-2019 del 03 de abril de 2019, el Tribunal corrió traslado a ECOPETROL S.A., por el término de 10 días hábiles para que se pronunciara respecto de la reclamación elevada por el actor, decisión notificada vía correo electrónico a la mencionada sociedad el 04 de abril de la misma anualidad⁵.

2.2.- ECOPETROL S.A. se opuso a las reclamaciones del trabajador alegando que era cierto lo concerniente al traslado del reclamante, empero que **las funciones ejercidas por este, son las de operador de planta de acuerdo**

² Folio 7 PDF No. 2 expediente Digital.

³ Folios 1 y 2 PDF No. 2 del expediente digital.

⁴ Folios 26 a 28 PDF No. 2 del expediente digital.

⁵ Folios 38 a 39 y folio 41 PDF No. 2 del expediente digital.

con la descripción del su cargo según el contrato de trabajo vigente y el manual de funciones. Como medios de excepción formuló los que denominó "INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN", "COBRO DE LO NO DEBIDO" y "BUENA FE"⁶.

2.3.- Mediante Acta 030-2019 de fecha 24 de abril de 2019, el Tribunal de Arbitramento Voluntario, corrió traslado a las partes para que en el término de dos días manifestaran si les asistía ánimo conciliatorio, requerimiento que solo fue atendido positivamente por el trabajador reclamante⁷. Posteriormente, en Acta 043-2019 del 05 de junio de 2019, se corrió traslado al actor de las excepciones de mérito, proveído que le fue notificado por correo electrónico el día 07 del mismo mes y año.⁸

2.4.- El señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO describió el traslado ratificándose en su reclamación, y aportó pruebas documentales, entre las que se destaca el "Instructivo Operacional de Alineación de Planta de Tratamiento de Lodos de la Estación Acacias 1"⁹.

2.5.- Mediante Acta 080-2019 del 06 de septiembre de 2019, el Comité de Reclamos, profirió auto abriendo a pruebas el asunto, decretando las solicitadas por las partes y las que consideró de oficio.¹⁰

2.5.1. Posteriormente, y en cumplimiento de lo anterior, de acuerdo con el acta Acta 097-2019 de fecha 09 de octubre de 2019, el Tribunal practicó inspección judicial al puesto o lugar de trabajo del señor RODRÍGUEZ BUITRAGO, dejándose las constancias del caso como se observa a los folios 375 a 377 del PDF No. 2 del expediente digital.

6 Folios 45 a 50 PDF No. 2 del expediente digital.

7 Folios 83 y 84 PDF No. 2 del expediente digital.

8 Folios 93 y 94 y folios 103 y 104, respectivamente, PDF No. 2 del expediente digital.

⁹ Folios 151 a 201 PDF No. 2 del expediente digital.

¹⁰ Folios 277 a 279 PDF No. 2 del expediente digital.

2.6.- El mencionado Tribunal Arbitral, decretó vacancia judicial entre el 15 de diciembre de 2019 y el 15 de enero de 2020, haciendo constar que entre las referidas fechas quedaban suspendidos todos los términos de las reclamaciones sometidas a su conocimiento, conforme se aprecia del folio 382 *ejusdem*.

2.7.- Terminada la vacancia y debido a la emergencia sanitaria derivada del virus COVID 19, mediante decisión del **15 de marzo de 2020, el Tribunal suspendió los términos** de todas las reclamaciones en trámite, determinación que fue notificada a las partes aquí en contienda, desde el día 20 de ese mes y año.¹¹.

2.8.- La anterior suspensión fue prorrogada en múltiples ocasiones, hasta que finalmente fue **levantada con proveído del 04 de septiembre de 2020,** con efectos a partir de esa misma calenda.¹².

2.9.- Mediante Acta sin número del 11 de noviembre de 2020, el Comité de Reclamos, clausuró el debate probatorio y corrió traslado por el término de cinco días a las partes para alegar de conclusión¹³, decisión notificada el 20 de noviembre de 2020.¹⁴. El anterior traslado fue atendido por ECOPETROL S.A., que mediante correo electrónico del 26 de noviembre de 2020, presentó sus alegatos de conclusión ratificándose y reiterando las excepciones de mérito propuestas por esa sociedad, y solicitando fueran acogidas en el laudo arbitral.¹⁵. Posteriormente, el Tribunal de Arbitramento Voluntario decretó **vacancia judicial entre el 15 de diciembre de 2020 y el 15 de enero de**

11 Folio 388 y folio 389, respectivamente, PDF No. 2 del expediente digital.

12 Folio 417 PDF No. 2 del expediente digital.

13 Folios 549 a 552 PDF No. 2 del expediente digital.

14 Folios 562 y ss PDF No. 2 del expediente digital.

15 Folios 668 a 671 PDF No. 2 del expediente digital.

2021, según se advierte del folio 579 del archivo PDF No. 2 del expediente digital.

2.10.- Con Acta 015-2021 del 05 de marzo de 2021, el Tribunal escogió a uno de los árbitros designado por la USO, el señor CARLOS HERNANDO QUINTERO GÓMEZ como ponente del laudo que decida la reclamación, y señaló el día 31 de marzo de 2021, como fecha de presentación y discusión de la ponencia.¹⁶

2.11.- Después de múltiples suspensiones en la discusión del proyecto o ponencia del laudo, por falta de quorum para deliberar, con acta 050-2021 del 02 de junio de 2021¹⁷, el árbitro de la USO, señor CARLOS HERNÁNDO QUINTERO GÓMEZ, presentó ponencia de laudo favorable a las pretensiones del trabajador reclamante.

2.12.- Mediante Acta-053-2021 del 09 de junio de 2021, se dejó constancia que fue derrotada la ponencia, por lo cual, el Tribunal de Arbitramento Voluntario por decisión mayoritaria, acogió la ponencia presentada por el árbitro MAURICIO GONZÁLEZ CASTAÑO. Así en dicha calenda, **se profirió laudo arbitral** negando las pretensiones del señor RODRÍGUEZ BUITRAGO¹⁸. La anterior determinación se notificó a las partes el 11 de junio de 2021¹⁹.

2.13.- En gran compendio, el Tribunal de Arbitramento Voluntario, consideró que de las pruebas practicadas en el trámite se colegía que las funciones del trabajador reclamante eran las de operador de planta, y no de técnico, por lo que no se presentaba la discriminación alegada por éste en la reclamación. Así, dicha Corporación, destacó que a partir de los soportes y pruebas entregadas por la Gerencia de Castilla, en cuanto a los diagramas de proceso, la visita

¹⁶ Folio 672 PDF No. 2 del expediente digital.

¹⁷ Folios 738 a 739 PDF No. 2 del expediente digital.

¹⁸ Folios 740-769 PDF No. 2 del expediente digital.

¹⁹ Folios 777 a 787 PDF No. 2 del expediente digital.

presencial realizada al puesto de trabajo del trabajador reclamante por representantes del Ministerio del Trabajo, la Unión sindical obrera y Ecopetrol, así como de las declaraciones del operador JACKSON RÍOS frente a que **el cargo para operar la planta** mejoradora de lodos (PML) **es el de operador**, más los soportes y pruebas allegadas por el mismo señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO al expediente, daban cuenta que este, ejerce o se desempeña como operador y no como técnico.

2.14.- Mediante memorial radicado el 17 de junio de 2021, el señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO presentó recurso de anulación contra el laudo arbitral. En el cual adujo, en síntesis, que el Tribunal no valoró adecuadamente el material probatorio, haciendo mención concreta de las múltiples felicitaciones que recibió de parte de sus superiores y de supervisores por el ejercicio de sus labores como técnico de planta. Así mismo destacó, que no se tuvo en cuenta que los turnos que le eran asignados correspondían a la misma jornada u horario que el de los técnicos, lo cual ratificaba, que el mismo en realidad se desempeñaba como técnico y no como mero operador, lo cual le da derecho a la nivelación salarial deprecada²⁰.

2.15. Con auto del 18 de junio de 2021, el Tribunal de conocimiento concedió el recurso de anulación formulado por el actor²¹.

3.- En atención a las inconformidades presentadas por el recurrente, para la Sala, el problema jurídico a resolver en el presente asunto debe centrarse en establecer, sí, ¿asiste derecho al señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO, a ser nivelado salarialmente como técnico de planta de tratamiento de lodos escalafón F?

²⁰ Folios 788 a 797 PDF No. 2 del expediente digital.

²¹ Folios 817 y 818 PDF No. 2 del expediente digital.

3.1.- Para responder el anterior cuestionamiento la Sala previamente hará algunas menciones normativas y jurisprudenciales sobre el principio laboral que dice que, a trabajo igual, salario igual, invocado por el recurrente, así como hará alusión al marco jurídico aplicable a arbitramento en materia laboral, analizará la competencia del Tribunal de Arbitramento que profirió el laudo objeto de recurso de anulación, para luego adentrarse en el tema objeto de *litis*, conforme al interrogante planteado en precedencia.

4.- Así las cosas, se tiene que el principio general del derecho laboral que dice que, a trabajo igual, salario igual, encuentra asidero en el artículo 143 del CST modificado por el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011, que a su tenor literal reza:

"...1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación..."

4.1.- Sobre la interpretación de la citada norma, la Jurisprudencia de la Sala de casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, a dicho:

*"...De lo estatuido en el artículo 143 del CST se deriva que dos trabajos se consideran iguales cuando también son iguales el "puesto", la jornada y las condiciones de eficiencia de quienes los desempeñan; en tal caso el salario deberá ser igual. Se deriva también de ese precepto que dos trabajadores pueden recibir salarios diferentes, cuando no hagan el mismo trabajo, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia. Es decir, la citada norma contempla tres criterios (*tertium comparationis*) que deben cumplirse para que dos trabajadores se consideren iguales y reciban la misma retribución: dos de tipo objetivo (puesto y jornada) y uno subjetivo (condiciones de eficiencia). Si uno solo de esos elementos es distinto, justificará una diferencia retributiva entre ambos trabajadores, pues, en tal hipótesis, sus trabajos no se considerarán iguales..."²².*

²² Sentencia SL16217-2014, M.P. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.

4.2.- Y sobre el particular, en sede de tutela, la Corte Constitucional se ha pronunciado señalando:

"...El principio "a trabajo igual, salario igual" corresponde a la obligación para el empleador de proporcionarles a sus trabajadores una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo. Es decir, una que provenga de la observación de elementos objetivos y no de consideraciones subjetivas, caprichosas o arbitrarias. Así pues, quienes ocupan el mismo cargo, desarrollan las mismas funciones y demuestran tener las mismas competencias o habilidades para cumplir con la tarea que se les ha encomendado, deben percibir la misma remuneración, toda vez que no existen, en principio, razones válidas para tratarlos de forma distinta..."²³.

Del marco jurídico aplicable al caso:

5.- Sobre el particular, la Sala estima conveniente memorar, que, el arbitraje, es un mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual **las partes defieren a árbitros la solución de una controversia** relativa a asuntos de libre disposición o aquellos que la ley autorice. Por su parte, el laudo arbitral es la sentencia que dicta el tribunal de arbitraje y puede ser en derecho, en equidad o técnico, siendo del caso precisar que, árbitro o Tribunal de Arbitramento, es aquella persona o personas, encargadas de resolver el conflicto, a través del laudo arbitral. Para su constitución, de ordinario, son las partes las que determinan conjuntamente el número de árbitros, el cual siempre será impar porque las decisiones se toman por mayoría, y a falta de disposición convencional, será la ley la que determine su constitución y trámite.

5.1.- Ahora bien, sabido es que, en el derecho laboral, existen dos clases de conflictos que pueden dar lugar a dos clases de tribunales de arbitramento a saber: El primero, el de conflictos jurídicos, y el segundo, el de conflictos económicos o de intereses.

5.2.- Los conflictos de naturaleza jurídica se basan en una norma o conjuntos de normas preexistentes, frente a las cuales las partes en conflicto disienten

²³ Sentencia T-369 de 2016 M.P. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.

fundamentalmente en cuanto a su vigencia, aplicación o interpretación. En el *sub examine*, según la causa propuesta por el trabajador reclamante, es claro que se trata de un conflicto jurídico, derivado de la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, de la cual el actor, reclama se le reconozcan las prerrogativas que convencionalmente se establecieron allí en favor de los operadores de planta de escalafón F.

5.3.- Por su parte, los conflictos de intereses o económicos pretenden modificar un derecho existente o crear uno nuevo, por lo que también se les conoce como conflictos de reglamentación o formación, bajo tal derrotero, en el marco del conflicto en mención, se busca modificar una norma o generar una nueva.

4.4.- Dichas clases de juicios arbitrales, tienen fundamento en el inciso 4° del artículo 116 Superior, que dice: "...Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos de ley...".

5.4.1.- En tratándose del **arbitraje en materia laboral**, el artículo 130 del CPTSS, señala que "...Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por árbitros...". Y es que el **arbitraje voluntario** tiene fundamento **en el principio de autonomía de la voluntad, donde se opta libre y voluntariamente para acudir a dicho mecanismo alternativo de resolución de conflictos**²⁴.

5.5.- De lo que viene indicado, se extrae que el Tribunal de Arbitramento Voluntario tiene las siguientes características fundamentales:

a. "...Es un verdadero proceso, por cuanto el conflicto entre las partes es sometido a la decisión de **jueces, que ejercen función jurisdiccional**;

²⁴ Al respecto ver sentencia C-098 de 2001 Corte Constitucional.

b. Tiene origen contractual, dado que supone un **convenio entre las partes para sustraer de los jueces permanentes y estatales la competencia con respecto al conflicto que los dividirá o divide;**

c. El compromiso y la cláusula compromisoria implican la creación actual o futura de un tribunal de arbitramento por cuanto en Colombia no existen ese tipo de tribunales de manera permanente, **salvo los pactados en convenciones colectivas de trabajo,** y

d. El tribunal de arbitramento, como jurisdicción excepcional que es, debe ceñirse únicamente al litigio en cuestión o conflicto objeto del arbitraje. Por esta razón le está vedado al mismo el fallo ultra o extra petita...²⁵.

6.- De otro lado, es de precisar que los artículos 455, 458 y 459 del CST, son las disposiciones que regulan lo concerniente a la constitución de los Tribunales de Arbitramento y trámite para proferir el laudo arbitral de conflictos colectivos en materia laboral, así como los artículos 130 y ss del CPTSS, de los conflictos jurídicos, éstos, en virtud de la **cláusula compromisoria o compromiso.**

6.1.- Ahora bien, frente a la expedición de la Ley 1563 del 12 de julio de 2012 "...Por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional y se dictan otras disposiciones...", la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, **precisó** que:

"...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

²⁵ Cerón Coral, Jaime y Pizarro, Esteban, Tribunales de arbitramento laboral, p. 107.

regula íntegramente la materia de arbitraje..."²⁶. (Negrillas y subrayado de la Sala)

6.1.1.- Acorde con lo anterior, emerge paladino que, en tratándose de **arbitramento laboral**, la Ley 1563 de 2012, **no tiene aplicabilidad alguna**, debiéndose por ende resolver el asunto desde el marco del **CPTSS**.

De la competencia del Tribunal de Arbitramento Voluntario.

7.- En el caso bajo estudio, la Sala, a través del Magistrado Ponente requirió al Tribunal de Arbitramento Voluntario establecido convencionalmente en el Comité de Reclamos de Apiay, para que aportara a las diligencias, **copia del "PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE RECLAMOS CAPÍTULO XII"** suscrito el 19 de febrero de 2019, el cual conforma el manual de procedimiento bajo el cual funciona y se tramitan los asuntos que son de conocimiento de dicha Corporación, y que hace parte de la Convención Colectiva Vigente suscrita entre ECOPETROL y la USO, agremiación sindical a la que pertenece el trabajador aquí reclamante, **calidad que de paso sea dicho, fue aceptada por la demandada y no ameritó discusión alguna.**

7.1.- Allegada la documental pedida, se advierte que, en cuanto al **término para fallar**, el numeral 9.1. del mencionado "**PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE RECLAMOS CAPÍTULO XII**", señaló que:

*"...De conformidad con lo previsto en el artículo 85 de la convención colectiva de trabajo, los reclamos (...) deberán **quedar resueltos en el término de noventa (90) días calendario, contados a partir de la fecha en que se empiece a tratar o estudiar cada caso en forma efectiva, salvo fuerza mayor o caso fortuito. Este término no se considera prescriptivo de la competencia del Comité de Reclamos, que lo inhabilite para el conocimiento y decisión de los casos inscritos...**". (Negrillas y subrayado de la Sala).*

7.2.- El señalamiento de un plazo convencional para proferir el laudo es posible gracias a que, si bien de manera general el artículo 135 del CPTSS, estableció

²⁶ Expediente AL2314-2014, Radicación 62867 de 12 de marzo de 2014, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

que "...Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo...", el artículo 139 de la misma obra, permite que "...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, y sólo a falta de disposición especial se aplicarán las normas del presente Capítulo...**". (Negrillas de la Sala. Aparte subrayado declarado exequible bajo el entendido que "...la disposición acusada no prevé la existencia de tribunales de arbitramento que estén en funcionamiento de manera continua, tal como lo hacen los despachos judiciales, puesto que tales tribunales o comisiones sólo serán convocados cuando surja una controversia laboral y administrarán justicia de manera transitoria, es decir, **mientras zanjan el diferendo sometido a su conocimiento...**"²⁷). (Negrillas y subrayado fuera de texto).

7.3.- En el *sub examine*, según quedó visto, tanto el trabajador reclamante, representado por la USO, agremiación sindical a la que este pertenece, como ECOPETROL, pactaron que sus jueces, vale decir, los árbitros del Comité de Reclamo de Apiay, **tendrían un plazo de 90 días calendario para proferir el respectivo laudo arbitral**, contado desde el momento en que aquellos empezaran a estudiar la causa de manera efectiva, empero, dichas partes, tal vez previendo que el plazo convencional en mención, resultara insuficiente para decidir de fondo, **pactaron igualmente que el vencimiento de dicho plazo, no representaría pérdida de competencia de los árbitros**, con tal que el caso estuviera debidamente inscrito ante ese Tribunal Arbitral, como el caso de la reclamación del señor RODRIGUEZ BUITRAGO, inscrito desde que el Tribunal en cita avocó competencia para conocer de la causa objeto de estudio, acuerdo perfectamente válido, si se tiene en cuenta que se trata de arbitramento voluntario, el cual, como se vio antes, está cimentado en el principio de la autonomía de la voluntad.

7.4.- Ahora bien, en criterio de la Sala, la redacción del aparte final del numeral 9.1. del mencionado "**PROCEDIMIENTO DEL COMITÉ DE RECLAMOS CAPÍTULO**

²⁷ Sentencia C-330-12 de 9 de mayo de 2012, Magistrado Ponente HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO.

XII", puede resultar ambigua, en cuanto no señaló con claridad, cuál es el momento en el que el Comité de Reclamos de Apiay comienza a "estudiar" o "tratar" el caso en forma "efectiva". Así, una lectura del canon en comento admite cuando menos dos interpretaciones a saber.

7.4.1.- La primera es entender que el término para dictar el laudo arranca con la notificación del auto que avocó conocimiento y declaró al Tribunal de origen competente para asumir el estudio de la referida reclamación, proveído que como quedó detallado en precedencia, fue dictado con Acta 014-2019 del **13 de marzo de 2019, y notificado a las partes el día 14 del mismo mes y año**. Lo anterior, debido a que, a partir del auto que establece la competencia del Comité para conocer del caso, es que, precisamente este comenzaría a "tratar" o "estudiar" la causa.

7.4.2.- Ahora bien, una segunda lectura de la disposición convencional sobre el término para fallar conlleva a que el "estudio efectivo" de la reclamación, y momento a partir del cual, es viable "decidir de fondo" el asunto, no es otro que aquel en el que el proceso arbitral **quedó totalmente instruido**, y solo se encontraba pendiente de fallo, esto es, **con el vencimiento del término otorgado a las partes para alegar de conclusión**.

7.4.2.1.- En efecto, como se vio anteriormente, con **auto del 11 de noviembre de 2020** el Comité corrió traslado a las partes por el término de cinco días para que presentaran sus alegatos finales, providencia que se notificó a estas el viernes 20 de noviembre de 2020, por lo que el término para alegar expiraba el viernes 27 del mismo mes y año. De dicho derecho, solo hizo uso ECOPETROL S.A. que, mediante correo electrónico del **26 de noviembre de 2020**, presentó sus alegatos de conclusión ratificándose y reiterando las excepciones de mérito propuestas por esa sociedad.

7.5.- En cualquiera de ambos casos, es decir, que el término para proferir el laudo se contabilice desde cuando el Comité avocó competencia, o cuando venció el traslado para alegar de conclusión, al haberse proferido decisión de mérito el 09 de junio de 2021, el término de 90 días calendario se vio

superado, sin embargo, **la misma norma convencional, por así haberlo convenido la USO y ECOPETROL S.A., permite que, pese al vencimiento del referido plazo, los árbitros mantengan competencia y puedan por ende, en todo caso, decidir de fondo la reclamación, por lo que el laudo así expedido resulta válido desde la cláusula compromisoria que creo el Tribunal Arbitral.**

De la necesidad de probar y valoración de la prueba.

8.- Ahora bien, comoquiera que el apelante, en esencia, se quejó de la valoración que de las pruebas hizo el Tribunal de origen, descalificándola en la comprensión que el resultado de la apreciación de estas debió dar lugar a la prosperidad de las pretensiones, es menester memorar que, de acuerdo con nuestra normatividad adjetiva vigente, la necesidad de probar surge del imperativo establecido en el artículo 164 del CGP, aplicable en materia laboral por expresa remisión del artículo 145 del CPTSS, que dice:

"...Toda decisión judicial debe fundarse en la pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso..."

8.1.- Lo anterior significa la necesidad que los hechos sobre los cuales debe fundarse toda decisión judicial, estén demostrados por las pruebas aportadas al juicio, de manera que no le está permitido al Juzgador decidir la litis de acuerdo al conocimiento privado del asunto, lo cual constituye una garantía para las partes o justiciables de conocer los elementos de convicción que aquél encontró suficientes para estructurar el fallo.

8.2.- Sobre el particular, la doctrina nacional tiene decantado que la necesidad de la prueba es objetiva y concreta, porque se refiere a hechos que en cada proceso deben ser material de la actividad probatoria, o lo que es igual, los hechos determinados sobre los cuales recae el debate o controversia planteada. Así, el profesor Jairo Parra Quijano ha dicho:

"...el tema de prueba está constituido por aquellos hechos que es necesario probar por ser los supuestos de las normas jurídicas cuya aplicación se discute en un determinado proceso. Lo anterior significa que la noción de tema de prueba resulta concreto, ya que no se refiere sino a los hechos que se deben investigar en cada proceso..."²⁸.

8.3.- En el *sub examine*, el Juez colegiado cognoscente estableció correctamente el *thema probandum*, centrándolo en determinar si asistía razón y derecho al trabajador reclamante, en ser nivelado salarialmente como un técnico escalafón F, hoy nivel 12 conforme al "mapa de cargos", constituido mediante convención colectiva suscrita entre la USO y ECOPETROL S.A.

8.4.- En lo que a la valoración probatoria o examen de las pruebas se refiere, se tiene que es la etapa que por excelencia corresponde al Juez, quien debe efectuarla sobre las pruebas que fueron objeto de decreto y práctica, únicamente, asignándoles el valor probatorio a cada una, así como a todas en su conjunto para proferir su decisión. Tal valoración implica una operación intelectual o proceso mental de orden crítico, que hace el juzgador sobre los medios de prueba decretados y practicados en el proceso, a fin de obtener certeza respecto de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones.

8.5.- Así, es del caso destacar que en nuestro ordenamiento jurídico se impone u opera el sistema de valoración probatoria de la "sana crítica", definido por el artículo 176 del CGP en que:

"...Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba..."

8.6.- Sistema decantado por la doctrina especializada como aquel:

²⁸ Parra Quijano, Jairo. Manual de Derecho Probatorio. Bogotá: Ediciones Librería del Profesional, 1992. P. 15.

"...por el cual el legislador faculta al juzgador para establecer su convencimiento a través de la certeza inferida de la masa de pruebas, de acuerdo a su libre criterio, regulado tan solo por la sana razón, las formas procesales, el objeto y tema de la prueba y exigiéndole la motivación de sus providencias. Esta valoración se da gracias al convencimiento del juez, al sentimiento de certeza que logre al haber adquirido todo el conocimiento sobre el caso. (...) Hay entonces libertad de apreciación para el sujeto protagonista de esta etapa-juezo que genera un fallo basado en su íntima convicción y demanda una gran preparación de su parte, pues a diferencia de la tarifa legal, el juez no tiene parámetros rígidos determinados por el legislador que le otorgan valor a cada prueba..."²⁹.

CASO EN CONCRETO:

9.- Establecido lo anterior, y descendiendo al caso *sub-judice*, se memora que con la presente causa, el recurrente, alegó que desde el día 14 de enero 2016, teniendo escalafón C-6, fue trasladado de manera permanente de la Estación castilla II hacia la Estación Acacias, con el propósito de recibir y poner en funcionamiento la planta mejoradora de lodos a la empresa TECCA que en su momento era la constructora y operadora de la misma, siéndole en esa calenda, asignadas funciones y responsabilidades de operador de Planta de escalafón F, o Técnico operativo, el cual tiene un nivel de remuneración mayor al establecido en el escalafón al que venía asignado, por lo que al venir ejecutando desde el 14 de enero de 2016, las mencionadas funciones, tiene derecho a la remuneración y reliquidación de sus acreencias laborales como operador integral o escalafón F, postulado en el que insistió en el recurso contra el laudo arbitral, alegando que el Comité de Apiay ignoró y valoró inadecuadamente las pruebas recaudadas en el trámite arbitral.

9.1.- En efecto, el Tribunal de Arbitramento de origen, señaló que contrastadas las funciones asignadas al trabajador reclamante conforme al mapa de cargos (manual de funciones), con las que este desempeña en su lugar de trabajo, mediante la inspección judicial practicada al puesto de trabajo, se evidenciaba que el señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO se desempeña como operador de planta 11 y no como Técnico.

²⁹ GIACOMETTE FERRER, Ana. La prueba en los procesos constitucionales. Medellín: Señal Editora Ediciones Uniandes, 2007. pp 187 y 179.

10.- Por lo tanto, la sala entrará a analizar las pruebas aducidas por las partes, de manera singular, con el fin de revisar la labor valorativa de las pruebas efectuadas por el Comité de Apiay, y apreciarlas en su conjunto, de donde se encuentra lo siguiente:

10.1.- Como quedó dicho anteriormente, no es materia de discusión, empero, en todo caso, la calidad del señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO, como miembro del sindicato UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) se encuentra acreditada conforme a certificación vista al folio 8 PDF 2 del expediente digital, suscrita por el presidente de la Subdirectiva Meta de dicha asociación sindical.

10.2.- A los folios 51 y siguientes del paginario digital, se observa el instrumento relativo a mapa de cargos y/o descripción del cargo, el cual no es otra cosa que un manual de funciones. De dicho documento se extraen las funciones del escalafón al que decía pertenecer el actor D), y el escalafón F) del que afirmó, ejerce desde el 14 de enero de 2016 cuando fue trasladado de la Estación Castilla II, hacia la Estación Acacias con el propósito de recibir y poner en funcionamiento la planta mejoradora de lodos, y por el cual reclamó ser nivelado salarialmente.

10.2.1.- Se avizora del Manuel de oficios, que **son funciones generales y misión del cargo de Operador de Planta con escalafón D)**: "...Apoyar la revisión, verificación, mantenimiento e información del desarrollo de las operaciones de producción de crudo o de inyección de gas si es del caso, tratamiento y almacenamiento de crudo, disposición de aguas producidas, estado de válvulas, medidores, analizadores de BSW "Corte de Agua" en línea, bombas, contadores, equipo contraincendio y demás equipos, de acuerdo con el plan estratégico corporativo, con el fin de asegurar el normal funcionamiento y operación de la batería mediante la aplicación de la conformidad operacional y minimizar los Impactos ambientales, los riesgos de salud, y de seguridad industrial y ocupacional...".

10.2.2.- Por su parte, según el referido documento, **son funciones generales y misión del cargo**, de un **Operador de Planta con escalafón F)**: "...Apoyar el seguimiento, revisión, verificación, mantenimiento e información del desarrollo de las operaciones de producción de crudo o de inyección de gas sí es del caso, tratamiento y almacenamiento de crudo, disposición de aguas producidas, estado de válvulas, medidores, analizadores de BSW "Corte de Agua" en línea, bombas, contadores, equipo contra incendio y demás equipos de acuerdo con el plan estratégico corporativo, con el fin de asegurar el normal funcionamiento y operación de la Batería, generar una cultura de análisis integral de las variables operacionales de acuerdo con las ventanas operativas con sus correspondientes ajustes, minimizar los impactos ambientales, los riesgos de salud y seguridad industrial y ocupacional...".

10.3.- Como puede observarse, ambos escalafones presentan la misma función general y misión, lo que conlleva a preguntarse, ¿qué es lo que hace entonces que el escalafón F) que reclama el actor le sea reconocido, tenga una mejor remuneración?

10.4.- Pues bien, revisadas las funciones y responsabilidades específicas para cada escalafón, se observa que, para el D), son estas:

"...1 Para este nivel aplican las funciones y responsabilidades de los niveles anteriores, adicionales a las del nivel D.

2.Registrar los datos de las condiciones de operación en los sistemas establecidos "software AVOCET", y apoyar su análisis con el fin de asegurar la realización de los ajustes necesarios, para garantizar la continuidad de la operación.

3.Elaborar informes de producción y operación de pozos, conforme a las frecuencias y métodos establecidos, con el propósito de asegurar su conservación y disponibilidad.

4.Revisar las variables operacionales, de acuerdo con las ventanas operativas, recomendaciones de análisis operacional, procedimientos establecidos, exigencias del proceso y metas de producción para lograr la operación segura y confiable.

5. Utilizar los sistemas de control de procesos y de protección de equipos y apoyar el seguimiento y las auditorías a las dosificaciones de los químicos y aceites lubricantes, así como al mantenimiento menor a bombas de inyección de químicos en su área de responsabilidad, con el fin de asegurar el normal funcionamiento y operación de la batería.

6. Apoyar la verificación de la ejecución de las actividades de los procesos operativos a su cargo, con el fin de asegurar que se realicen con el menor impacto ambiental.

7 inspeccionar su área, y apoyar el cierre de no conformidades y su recurrencia, con el fin de mantener la sostenibilidad del Sistema de Gestión y Control Integral de la organización.

8. Apoyar a los grupos de desarrollo e implementación de ideas, revisión de equipos, identificación y análisis de incidentes, para determinar las fallas y proceder al mantenimiento correctivo/preventivo de los equipos y contribuir con el mejoramiento del proceso..."

10.5.- En cambio para el escalafón F) se tiene:

"...1 Para este nivel aplican las funciones y responsabilidades de los niveles anteriores, adicionales a las del nivel F.

2. Conducir la parada y arrancada de plantas o estaciones, con el fin de asegurar la ejecución del mantenimiento programado o el cubrimiento de emergencias operacionales.

3. Atender de acuerdo con los protocolos del Sistema de Gestión y Control integral las observaciones, quejas y no conformidades reportadas por los clientes sobre los productos entregados, con el fin de asegurar la satisfacción del cliente y apalancar el mejoramiento continuo.

4. Elaborar o actualizar Instructivos, procedimientos y registros de acuerdo con el Sistema de Gestión y Control Integral, para asegurar la disponibilidad, consistencia y oportunidad de la información, así como la operación segura y confiable.

5. Apoyar la generación de propuestas, a partir de los análisis operacionales, procedimientos establecidos, exigencias del proceso y metas de producción, a fin de minimizar los riesgos de la operación.

6. Apoyar como tutor, el entrenamiento de los operadores en su área, para apalancar el mejoramiento continuo y aprendizaje organizacional..."

10.6.- Acorde con lo anterior, las funciones específicas, sí se diferencian notablemente los escalafones en revisión, dando al escalafón F) un perfil más especializado o si se quiere **más técnico** dado que tiene responsabilidades más elevadas como las de recibir observaciones y/o quejas, e incluso colaborar con la generación de propuestas para minimizar los riesgos de operación en la planta, y hasta servir de entrenador de otros operadores, labores de dirección o manejo ausentes en el escalafón D).

10.7.- Asimismo, en cuanto a las calidades que se deben acreditar para los diferentes escalafones de Operador de Planta, el documento en estudio señala:

"...Educación: Áreas relacionadas con la industria del petróleo.

Experiencia: La experiencia requerida por el cargo corresponde con la estipulada en el escalafón convencional (Nivel B: 0 - 4 años; Nivel C: 4 - 8 años; **Nivel D: 8 - 14 años**; Nivel E: 14 - 18 años; **Nivel F: 18 años o superior**)...". (negritas y subrayado fuera de texto).

10.7.1.- De donde se colige que un operador F requiere como mínimo 18 años de experiencia a diferencia que uno escalafonado en D, que requiere entre 8 y 14 años de experiencia en la materia.

10.8.- Asimismo, se aprecia que conforme al actual "mapa de cargos" adoptado por ECOPETROL, en virtud de Convención Colectiva con la USO, **el escalafón D pasó hacer simplemente el numero 11, y el F al 12**³⁰.

10.9.- También se aprecia que, para subir de escalafón, es necesario entre otras cosas, observar desempeño calificado como satisfactorio en los 2 últimos años, cumplir con el currículo básico, acreditando las competencias del respectivo cargo³¹.

10.10.- Está igualmente establecido que, en caso de reemplazos temporales, para suplir un trabajador escalafonado en niveles 11,12 y 13, no hay reconocimiento económico adicional, como sí en el nivel 14 en adelante, siempre que el reemplazo supere los cinco días³².

10.11.- Se cuenta también con documento denominado "Instructivo Operacional de Alineación de Planta de Tratamiento de Lodos de la Estación Acacias 1"³³, el cual, de manera técnica, describe el funcionamiento de la planta de tratamientos en la que labora el trabajador reclamante en la estación de Acacias. De dicho documento se destaca que aparece suscrito entre otros por el

³⁰ Folio 65 PDF No. 2 expediente digital.

³¹ Folio 70 PDF No. 2 expediente digital.

³² Folio 78 PDF No. 2 expediente digital.

³³ Folios 151 a 201 PDF No. 2 del expediente digital.

señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO, quien colaboró con la actualización del mencionado documento.

10.12. A los folios 216, 217 y 223 del paginario reposa turnos de trabajo en la planta de tratamiento de lodos de la estación de Acacias, que según pie de pagina hecho por el mismo actor sobre dicha documental, da cuenta que los referidos turnos fueron implementados en su totalidad para **técnicos operativos**, cargo que el mismo señala es el que ejerce de hecho, aunque este también precisa que en algunas ocasiones por necesidad del servicio **los turnos fueron implementados para ingenieros** que apoyaron en la operación de la planta.

10.13.- El 09 de octubre de 2019 se realizó una inspección judicial al sitio de trabajo del reclamante, con la asistencia de la totalidad de los árbitros del Comité de Apiay, es decir, dos designados por la USO, dos por ECOPETROL y uno por el Ministerio del Trabajo. De acuerdo con lo que se hizo constar en el acta de la diligencia, los árbitros fueron atendidos por el Ingeniero JOHN FERNÁNDEZ y JOSÉ BEJARANO supervisor de turno, quienes realizaron una presentación general de la Estación, y en atención a ello el árbitro BERNARDO URREGO solicitó tener conocimiento del cuarto de control de la Estación Acacias 1, por lo cual los árbitros presentes procedieron a conocer el funcionamiento del área de los tableros de control de la Estación Acacias 1, siendo atendidos por los **técnicos** NELCY JAZMÍN CASTILLO, HAROLD PALACIOS y JHON HERRÁN, quienes precisaron que **en esa Planta "...existen tres técnicos por la complejidad del sistema: tratamiento, deshidratación de crudo, inyección de productos químicos y del volumen del agua, se tienen los dos tableristas adicionales..."**. Y adicionalmente, agregaron que **"...Stap es un sistema de tratamiento de agua. Stap 3 y 4 para 480 barriles de agua. Se tienen bastantes tableros en campo de la estación para verificar las variables. La emergencia en estos tres equipos es inmediata, se tienen alarmas que alertan para tener una atención inmediata. Cada tablerista tiene un compañero en campo que son los ojos y son operadores directos..."**.

10.14.- Asimismo, quedó constancia que en desarrollo de la diligencia el árbitro JHON FREDY RESTREPO preguntó sí, dentro de las funciones antes descritas, realizaba alguna actividad el señor FÉLIX RODRÍGUEZ en operación de dichos tableros, a lo que la señora NELCY JAZMÍN manifestó que "**...Él no toca estos tableros...**".

10.15.- De otro lado, también aparece constancia que siendo las 9:30 a.m. de la fecha de la diligencia, ingresaron a la Planta Mejoradora de Lodos (PML), encontrándose al señor JACKSON FERNEY RIOS FLOREZ con antigüedad de dos años y dos meses en el cargo de **operador de planta**, estipulado por mapa de cargos, perteneciente al área de coordinación de producción Castilla, vinculado mediante contrato a término indefinido, quien fue interrogado sobre el funcionamiento del esquema operativo de Planta, a lo que este contestó que el "*...esquema de operación es **un operador de control y afuera tiene un apoyo de un trabajador** de la firma STORK y los Sres. De SGS para control de calidad, es un puesto fijo...*". (Negrillas y subrayado fuera de texto). Igualmente se le preguntó sobre qué estructura tenía dicho cargo y cómo se encontraba catalogado, a lo que contestó "*...es un cargo convencional (operador). No conozco como está catalogado porque soy trabajador nuevo...*". Indagado sobre cuáles eran sus funciones, informó que "*...se **trabaja de la mano con el auxiliar y el analista**, se verifica las variables del proceso, niveles presiones, funcionamiento de los equipos, calidades, dependiendo como se encuentren las calidades se toman decisiones, liquidaciones por cada turno, el turno de noche realiza liquidación por las 24 horas, se lleva contabilidad de lo que se recibe de otras plantas, consumo de químico. Se reciben todos los sólidos de Chichimene, Castilla 2, piscinas y aquí se realiza el tratamiento. El Tratamiento se separa en 3 fases: Agua, aceite y lodo por método centrífugo, los químicos también...*", cuestionado sobre cuál era la jornada de trabajo en ese puesto, señaló que "*...realizo el mismo turno de FÉLIX RODRÍGUEZ quien realiza **oficialmente el cargo...***".

10.16.- La representante del Ministerio del Trabajo, la árbitro AURORA PINZÓN, preguntó al interrogado si realizaba el mismo turno que FÉLIX RODRÍGUEZ, a

lo que dijo "...realizo el mismo turno de **FÉLIX RODRÍGUEZ** quien realiza **oficialmente el cargo...**".

10.17.- Por su parte árbitro JHON FREDY RESTREPO, preguntó si conocía al señor, FÉLIX RODRÍGUEZ, contestando que "...sí señor...", y a la pregunta, "...¿Qué tiempo hace que usted desempeña esta función como operador de planta?..."; respondió "...con entrenamiento casi cuatro (4) meses, operando sólo tres (3) secuencia de ocho (8) turnos, pero para mirar el dato exacto se tendría que validar el cuadro de turno...". También se le indagó sobre "...¿aquí en este cuarto tienen control de la operación?..."; contestando que "...aquí se tiene control, nosotros le damos inicio, a las bombas, a las válvulas y se controlan las variables de las temperaturas, los flujos; se tiene lazos de control, es un tablero pequeño...". Preguntado sobre cuál era la jornada de trabajo en dicha área, informó que en turno de doce (12) horas en secuencias de ocho (8) días de trabajo por siete (7) días de descanso.

10.18.- El árbitro JHON FREDY RESTREPO, aprovechando el acompañamiento del Coordinador de la Planta encargado, JHON FERNÁNDEZ, preguntó a este sobre sí el cargo de operador que venía siendo descrito, en algún momento ha sido del nivel técnico, o si recordaba qué denominación tenía en el escalafón anterior, a lo que el Coordinador respondió que "...**Era operador de planta, había diferentes operadores, depende del tiempo que lleven en la empresa. No se ha cambiado con el mapa de cargos...**", con lo cual terminó la diligencia³⁴.

11.- Para la Sala, valorados en su conjunto los medios de convicción arrimados al plenario, se arriba a la conclusión que, la nivelación salarial reclamada por el actor, y edificada en que este, desde el 14 de enero de 2016, ejerce de hecho funciones o responsabilidades como Operador de escalafón F) y/o de Técnico nivel 11, bajo el actual esquema de cargos, **no encontró demostración alguna**, siendo del caso decidir desfavorablemente el recurso de anulación, formulado contra el laudo arbitral del 09 de junio de 2021.

³⁴ Folios 375 a 377 PDF No. 2 expediente digital.

10.1.- Como se vio anteriormente, el recurrente acusó al Comité de Reclamos de Apiay, de haber incurrido en el laudo, en indebida o errónea valoración de las pruebas aportadas al expediente, **criticando especialmente que no se dedujera de los turnos de trabajo de la planta de tratamiento de lodos, como de las felicitaciones recibidas por su desempeño en la misma**, que sus funciones son las de técnico y no de mero operador de planta.

11.2.- Pues bien, para la Sala, las probanzas practicadas en el trámite arbitral no respaldan la tesis del trabajador reclamante, y si de los turnos y felicitaciones en comento se trata, para nada, dichos documentos tienen la virtualidad de dar por probadas las alegaciones de aquél.

11.2.1.- En efecto, de las felicitaciones o reconocimientos por buen desempeño, que militan a los folios 221 y 222, **no puede extraerse que el señor RODRÍGUEZ BUITRAGO, ejerza como técnico** de la pluricitada planta en la Estación de Acacias, pues, **en el contenido de dichos documentos, no se indica el cargo o el escalafón del trabajador a quien se hace el reconocimiento**. En cuanto a los mencionados turnos, el hecho que estos estén implementados como lo afirmó el trabajador, para técnicos de la planta, y él aparezca allí con turnos asignados, no quiere decir igualmente, que tenga la calidad de técnico, pues ello depende, primero de la vinculación laboral con ECOPETROL, entidad que precisó que no ha contrato como tal al señor RODRÍGUEZ BUITRAGO, y en segundo lugar, de las funciones probadas que haga el empleado; en el caso de autos, está demostrado según lo aceptó el propio recurrente, que en algunas ocasiones por necesidad del servicio, fue necesario incluir en los aludidos turnos a ingenieros, que colaboraron con la operación de la planta, de manera que, el solo hecho de aparecer en los turnos en comento, no demuestra que quien en estos salga inscrito, necesariamente tenga la calidad de técnico, por lo que se insiste, tales documentales echadas de menos por el actor, como prueba de sus alegaciones, no tienen en realidad, la entidad para probar aquellas.

11.3.- Por el contrario, la inspección judicial practicada al sitio de trabajo del recurrente, como las entrevistas practicadas al personal que se encontraba laborando en la planta en la misma calenda, resultan ser reveladoras para establecer que no asiste razón en la reclamación del señor FÉLIX RODRÍGUEZ, y que, por el contrario, la labor valorativa de las pruebas efectuada por el Comité de Apiay resulta ajustada a derecho y no quebrantó garantías o derechos fundamentales de aquél.

11.4.- Lo anterior es así, toda vez que, al hacer presencia en la planta de tratamiento de lodo, los árbitros fueron recibidos por los señores NELCY JAZMÍN CASTILLO, HAROLD PALACIOS y JHON HERRÁN, quienes son **técnicos de la planta** y precisaron que **en esta solo** “...**existen tres técnicos** por la complejidad del sistema...”, y adicional a estos, cuentan con la ayuda de “...**dos tableristas**...”. Incluso NELCY JAZMÍN aclaró que el actor “... no toca estos tableros...”, por lo que sus funciones se acompasan con las señaladas por el señor JACKSON FERNEY RIOS FLOREZ, quien para el día de la inspección se encontraba desempeñando el cargo de operador de planta, destacando que quien lo ejercía oficialmente era el señor RODRÍGUEZ BUITRAGO.

11.4.1.- Así, conforme lo comentó espontáneamente el señor RIOS FLOREZ, su labor y por ende la del trabajador reclamante es la de trabajar “...**de la mano con el auxiliar y el analista**...”, para **verificar las variables del proceso, niveles de presiones, funcionamiento de los equipos**, y demás labores relacionadas, funciones y responsabilidades, más semejantes a las de **operador escalafonado D)** hoy nivel 11, según lo visto anteriormente, escalafón en el que entre otras actividades se elaboran “...*informes de producción y operación de pozos, conforme a las frecuencias y métodos establecidos, con el propósito de asegurar su conservación y disponibilidad, y se* “...**revisan las variables operacionales**, de acuerdo con las ventanas operativas, recomendaciones de análisis operacional, procedimientos establecidos, exigencias del proceso y metas de producción para **lograr la operación segura y confiable**...”, responsabilidades diferentes a las técnico nivel 12, **antes escalafón F)**, relacionadas más, entre otras con, “...Atender de acuerdo con los protocolos del Sistema de Gestión y Control integral las

observaciones, quejas y no conformidades reportadas por los clientes...”, como también “...Apoyar la generación de propuestas, a partir de los análisis operacionales, procedimientos establecidos, exigencias del proceso y metas de producción, a fin de minimizar los riesgos de la operación...”, e incluso servir de “...tutor en el entrenamiento de los operadores en su área, para apalancar el mejoramiento continuo y aprendizaje organizacional...”.

11.5.- Además, el Coordinador de la Planta encargado para la fecha de la diligencia en cuestión, señor JHON FERNÁNDEZ, precisó que el cargo de operador de planta, del que se venía indagando al señor JACKSON FERNEY RIOS FLOREZ, **no había estado escalafonado como técnico anteriormente**, y que siempre fue “...**operador de planta...**”, aclarando que “...*había diferentes operadores...*” dependiendo del tiempo que se llevara en la empresa.

12.- Consecuencialmente, para la Sala, no asiste derecho al señor FÉLIX ANTONIO RODRÍGUEZ BUITRAGO, a ser nivelado salarialmente como técnico de planta de tratamiento de lodos escalafón F, hoy nivel 12, comoquiera que, las probanzas arrojadas al plenario, dan cuenta que las funciones que el mismo ejerce en la planta de tratamiento de lodos, de la estación de Acacias, no se avienen a las que institucionalmente ejecuta dicho escalafón, y por el contrario según lo que viene explicado en precedencia, **pese al cambio de nomenclatura en la denominación de los cargos, aquél continua escalafonado como operador D), hoy nivel 11**; y es que el cambio en la denominación del escalafón del recurrente de C-6 a D 7, conforme al nuevo y actual “mapa de cargos”, **no implicó un cambio de funciones, y menos aún un ascenso en el escalafón**, de manera que, un operador escalafonado en D-7, tiene las mismas responsabilidades que tenía en el escalafón C-6. Por consiguiente, al negar la nivelación salarial pedida por el actor, ECOPETROL S.A., no quebrantó el principio del derecho laboral que dice que, a trabajo igual, salario igual, razón por la cual se negará la anulación solicitada contra el laudo arbitral proferido por el Comité de Apiay el 09 de junio de 2021.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Denegar la anulación del laudo arbitral proferido el 09 de junio de 2021, por el Comité de Reclamos de Apiay, dentro de la reclamación de nivelación salarial presentada por el trabajador FÉLIX ANTONIO RODRIGUEZ BUITRAGO, en contra de la EMPRESA COLOMBIANA DE PETROLEOS S.A. (ECOPETRO S.A.), de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin condena en costas, a ninguna de las partes.

TERCERO: Por Secretaría, **devuélvase** el expediente al Tribunal de Arbitramento Voluntario de origen.

NOTIFÍQUESE


ALBERTO ROMERO ROMERO
Magistrado

Radicado: 500012214000 2022 00270 00

Demandante: FÉLIX ANTONIO RODRIGUEZ BUITRAGO

Demandado: ECOPETROL S.A.

Decisión: Niega anulación del laudo arbitral.



CARLOS ALBERTO CAMACHO ROJAS
Magistrado



RAFAEL ALBEIRO CHAVARRO POVEDA

Magistrado