



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ
SALA LABORAL**

**MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
Magistrado Sustanciador**

Radicación No. 23-2022-00090-01

Bogotá D.C., cinco (05) de octubre de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE: **JUAN PABLO MUÑOZ AVILA**
DEMANDADO: **ECOPETROL SA**
MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTDA
ORGANIZACIÓN SINDICAL USTRAPETROQUÍMICA
ASUNTO : **APELACIÓN SENTENCIA** (Parte demandante)

El Tribunal Superior de Bogotá por conducto de la Sala Laboral, desata el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia proferida por el Juzgado 23° Laboral del Circuito de Bogotá el 05 de septiembre de 2022, en atención a lo dispuesto en el Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

El apoderado de la parte demandada ECOPETROL SA y MANSAROVAR ENERGY LTD, presentaron alegaciones por escrito, según lo ordenado en auto del 19 de septiembre de 2022, por lo que se procede a decidir de fondo, conforme los siguientes:

ANTECEDENTES

Sea del caso precisar que el señor **JUAN PABLO MUÑOZ ÁVILA** presentó demanda especial de fuero sindical en contra de **ECOPETROL SA, MANSAROVAR ENERGY LTD Y UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS**

OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETRÓLEO, LA PETROQUIMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGETICOS Y SIMILARES-USTRAPETROQUIMICA-

a efectos que se declare a su favor las siguientes pretensiones:

1.- De manera principal solicita SE DECLARE que se configuró una sustitución patronal entre MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD., y ECOPETROL S.A. como propietaria de la unidad de explotación económica, y como consecuencia de la mutación del dominio pleno y cambio de dueño por incorporación de la unidad de explotación económica al patrimonio propio de ECOPETROL S.A de acuerdo con el art. 54 del Decreto Ley 1760 de 2003.

2.- ORDENAR a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD y solidariamente a ECOPETROL S.A que se le restituya de manera integral las funciones específicas del cargo de Bombero Recorredor de Producción y se le otorgue todos los beneficios de la Convención colectiva de trabajo vigente, por ser DIRECTOR SINDICAL AFORADO, perteneciente a la Junta Directiva de la Subdirectiva de Puerto Boyacá del Sindicato de Industria y de primer grado denominado UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONOMICA DEL PETROLEO; LA PETROQUIMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGETICOS Y SIMILARES en sigla USTRAPETROQUIMICA –con domicilio en Puerto Boyacá _ .

3.- De manera subsidiaria, peticona que en el evento de no poder retornar al cargo que se encontraba desempeñando como trabajador de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD, por no encontrarse disponible o suprimido, REUBICARLO dentro de la planta de personal de ECOPETROL S.A., teniendo en cuenta el debido proceso, absteniéndose de generar algún tipo de desmejora en todos los conceptos legales y beneficios convencionales que se derivan de la relación laboral contractual con MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD, contenidos en la Convención colectiva de trabajo vigente.

4.- ORDENAR a las sociedades MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD y solidariamente a ECOPETROL S.A., a revocar la orden de no prestación personal del servicio a MANSAROVAR ENERGY Y ECOPETROL S.A., del cargo y funciones específicas de Bombero Recorredor de Producción en los

campos petroleros de la Asociación NARE revertida a ECOPETROL S.A. desde el pasado 04 de noviembre de 2021.

5.- DECLARAR que carece de toda eficacia jurídica la decisión de traslado contenida en la carta de Instrucciones de actividades, emitida por MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD el 29 octubre de 2021 y del 6 de diciembre de 2021, por no haber existido en la realidad justas causas legales para el traslado de los campos de la asociación NARE.-

6.- CONDENAR Solidariamente a ECOPETROL S.A. y a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD a que debe restituir el cargo y funciones específicas de BOMBERO RECORREDOR DE PRODUCCIÓN que, venía desempeñando con contrato de trabajo a término indefinido en la Empresa MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD., desde el pasado 04 de noviembre de 2021.

7.- CONDENAR a ECOPETROL S.A. y a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD., solidariamente pagarle todos los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales convencionales ,descansos remunerados en días dominicales y festivos religiosos o cívicos o civiles, subsidio de habitación, primas semestrales, prima de antigüedad convencional y demás emolumentos propios del servicio, legales y convencionales, con sus aumentos que venía percibiendo, debidamente indexados , y los dejados de percibir en las mismas condiciones que tenía al momento de la desmejora de sus condiciones de empleo o de trabajo y del traslado injusto e ilegal e ineficaz hecho por MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD el pasado 29 de noviembre de 2021, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo,

8.- CONDENAR a las empresas demandadas de manera solidaria a pagarle, la INDEMNIZACION SUBSIDIARIA DE PERJUICIOS MATERIALES Y MORALES COMPENSATORIOS. causados por la desmejora y afectación psicológica de su dignidad humana y laboral-

9. Costas y agencias en derecho.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Teniendo en cuenta lo anterior, en audiencia especial celebrada el 25 de mayo de 2022, la sociedad convocada a juicio-MANSAROVAR ENERGY LTD- dio contestación a la demanda, oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, bajo el argumento que el hecho de que el CONTRATO DE ASOCIACIÓN “NARE” suscrito con ECOPETROL S.A. haya terminado, no conllevó a la terminación o suspensión de los contratos de trabajo, ni una desmejora en los derechos tanto del señor JUAN PABLO MUÑOZ ÁVILA como de los restantes trabajadores de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. Adujo que por el contrario, dada la entrega de los pozos para la exploración y explotación a ECOPETROL S.A. se configuró una imposibilidad material de seguir manteniendo al demandante en el mismo lugar de prestación de servicio realizando las actividades que ejecutaba dentro de dichos pozos petroleros. Propuso entre otras las excepciones de inexistencia de desmejora a las condiciones laborales, inexistencia del fuero sindical y prescripción.

Entre tanto ECOPETROL S.A., manifestó luego de oponerse a la prosperidad de las pretensiones que, no operó la figura de la sustitución patronal, debido a que el vínculo contractual que existió con MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTDA, fue un contrato de asociación, el cual finalizó el 4 de noviembre de 2021, por lo que considera no se puede proferir condena alguna en su contra, además porque tampoco es solidariamente responsable, como quiera que no se cumplieron con los presupuestos legales establecidos en el artículo 34 del CST. Propuso las excepciones de buena fe, ausencia de solidaridad, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido.

El juzgado de origen, mediante auto del 25 de mayo de 2022, admitió los argumentos de defensa presentados por cada una de las entidades llamadas a juicio.

SENTENCIA PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO 23° LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ** en sentencia del 05 de septiembre de 2022, **ABSOLVIÓ** a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA, de las pretensiones planteadas en el escrito inicial. **DECLARÓ** probadas las excepciones de prescripción e inexistencia de las obligaciones demandadas, y **CONDENÓ** en costas al actor.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte **demandante** interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, solicitando su revocatoria, expresando que el término de prescripción de los dos meses, se debió contabilizar desde que las compañías demandadas, emitieron respuesta a su requerimiento.

Así mismo enuncio, que se debió dictar sentencia inhibitoria, en la medida que luego de radicada la demanda se presentó su despido de la compañía Mansarovar, por lo que a juicio se configuró una carencia actual de objeto.

Finalmente expuso que existió una violación sistemática de fraude a la ley laboral, como quiera que su contrato de trabajo fue suscrito a término indefinido con una antigüedad de mas de 10 años, por lo que no constituía causal de finalización del vinculo, el finiquito de un acuerdo de asociación, mas cuando en su concepto la unidad de explotación económica continuaba. Adujo que constituye una desmejora el prohibirles a los trabajadores estar en sus puestos de trabajo y enviarlos a unas capacitaciones, a lo que agrega que se debió declarar la sustitución patronal, ya que al terminar el periodo de operaciones por parte de MANSAROVAR, se presentó el traspaso del dominio de la unidad de explotación a ECOPETROL.

CONSIDERACIONES

De acuerdo con lo previsto en el artículo 66 del CPL y SS, la Sala estudiará si procede la restitución de los derechos laborales del demandante por gozar de la garantía de fuero sindical.

Antes de entrarnos a resolver el problema jurídico planteado, cabe precisar que, en el presente asunto, no existe discusión que entre el señor JUAN PABLO MUÑOZ ÁVILA y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD., existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 21 de abril de 2014 al 8 de abril de 2022, fecha esta última en que fue terminado el vínculo laboral, por cuanto por orden judicial, se declaró la disolución, cancelación de registro y liquidación de la SUBDIRECTIVA DE PUERTO BOYACA, perteneciente a la UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONOMICA DEL PETROLEO; LA PETROQUIMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGETICOS Y SIMILARES - USTRAPETROQUIMICA-, a la cual pertenecía el actor, al así aceptarlo la entidad

empleadora en la contestación de la demanda y verificarse de la documental que obra a folio 202 y 294 del expediente digital.

Así mismo se encuentra probado, que durante dicho periodo el accionante ejerció el cargo de bombero recorredor de producción. Además, que entre ECOPETROL S.A. y MANSAROVAR ENERGY LTD, se suscribió un contrato de asociación NARE, cuyo objeto era la exploración del Área contratada y la explotación del petróleo de propiedad Nacional que pudiese encontrarse en dicha área.

Que el anterior acuerdo finalizó el 4 de noviembre de 2021, por vencimiento del plazo máximo duración, como se evidencia del acta visible a folio 107 del expediente digital, que con ocasión a lo anterior, a partir del 5 de noviembre de 2021, la entidad empleadora le comunicó al actor la realización de un programa de formación en habilidades blandas, el que finalizó el 3 de diciembre de esa misma anualidad, y a partir del 6 de diciembre de 2021, tuvo que ejecutar un curso de seguridad industrial y salud ocupacional en el trabajo, ya que no estaba facultado para realizar operaciones en ninguno de los campos de la asociación Nare (folio 136 y 290).

Ahora, aduce el demandante en el libelo inicial, que a partir del 5 de noviembre de 2021 fue desmejorado en sus condiciones de trabajo, ya que se le impidió el acceso a los campos de la asociación Nare, a efectos de desarrollar las funciones para las cuales fue vinculado y en su lugar se le impartieron capacitaciones.

Por otra parte, el actor por intermedio de su apoderado, señaló al sustentar el recurso de apelación que el juez debió dictar una sentencia inhibitoria, en la medida que se presentó un hecho sobreviviente, como fue su despido.

Así las cosas, tenemos que la sentencia C-666 de 1996, abordó el contenido y alcance de las sentencias inhibitorias, las cuales definió como *“aquellas en cuya virtud, por diversas causas, el juez pone fin a una etapa del proceso, pero en realidad se abstiene de penetrar en la materia del asunto que se le plantea dejando de adoptar resolución de mérito, esto es, ‘resolviendo’ apenas formalmente, de lo cual resulta que el problema que ante él ha sido llevado queda en el mismo estado inicial. La indefinición subsiste”*.

Señaló la Corte, en la sentencia enunciada que el acceso a la administración de justicia y la prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, consagrados en la Constitución, son postulados que orientan la actividad judicial y, por tanto, imponen a los jueces la obligación primordial de adoptar, en principio, decisiones de fondo en los asuntos sometidos a su competencia.

Adicionalmente, nuestro máximo Órgano Constitucional, estableció dos hipótesis bajo las cuales los jueces pueden proferir, de manera excepcional, decisiones inhibitorias:

(i) Hipótesis concreta: Por falta de jurisdicción. Consiste en la absoluta carencia de facultades por parte del juez para administrar justicia en el caso puesto a su consideración. En consecuencia, lo apropiado es no resolver de fondo, pues de hacerlo invadiría la órbita propia de la jurisdicción a la que verdaderamente corresponde el pleito, lo que justifica la inhibición cuando la demanda no ha sido rechazada de plano.

(ii) Hipótesis general: Casos en que *“agotadas por el juez todas las posibilidades que el ordenamiento jurídico le ofrece para resolver y adoptadas por él la totalidad de las medidas conducentes a la misma finalidad, siga siendo imposible la decisión de fondo”*. Ahora bien, aclara la jurisprudencia que siempre que exista la posibilidad de fallar, el juez tendrá la obligación de tomar una decisión de mérito, o incurrirá en denegación de justicia.

Luego entonces, atendiendo lo expuesto precedentemente, es claro que no se configuraron los presupuestos para que el juez hubiese proferido de manera excepcional una sentencia inhibitoria, sin que el argumento expuesto en el recurso de alzada, consistente en que el trabajador para la calenda en que fue proferida la decisión de primera instancia *-05 de septiembre de 2022-* ya se encontraba desvinculado de la compañía llamada a juicio, conlleve a la configuración de la figura mencionada, ya que no tiene cabida ni en la hipótesis concreta o general.

Aunado a lo anterior, al momento de fijar el litigio el juez concreto el mismo en establecer si el demandante ostentaba la calidad de aforado y si como consecuencia de ello procedía la restitución al cargo de Bombero Recorredor de Producción, así como todos los beneficios laborales a que tenía derecho, sin que la parte actora hubiese mostrado inconformidad alguna frente al debate jurídico a resolver, mas

cuando desde la contestación de la demanda -25 de mayo de 2022-, se tenía conocimiento que el contrato había finalizado el 8 de abril del año en curso.

A lo que se debe agregar que el hecho de que el trabajador hubiese sido despedido, ello no le impedía al juez de conocimiento, resolver el asunto sometido a su consideración, si quiera desde la supuesta fecha de desmejora hasta la calenda en que ocurrió la terminación la relación laboral y en caso, que se hubiese presentado una imposibilidad jurídica de restituir al accionante al cargo que venía desempeñando en la asociación Nare, el A-quo, debía determinar la procedencia de los beneficios, prestaciones, indemnizaciones y demás acreencias laborales, causadas durante el lapso mencionado.

Realizada la anterior precisión, pasa esta Sala de Decisión a resolver si el actor gozaba de la garantía foral y si fue desmejorado de sus condiciones de trabajo al impedirsele el ingreso a lo campos de la asociación Nare y si consecuentemente hay lugar al pago de las acreencias laborales que se invocan en el escrito de demanda.

Para resolver lo anterior, conviene recordar que el fuero sindical se constituye como un mecanismo para amparar el derecho de asociación, de naturaleza constitucional de conformidad con el artículo 39 de la Constitución Política de 1991, norma que en lo pertinente, dispone:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

(...)

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.” (Subrayado fuera de texto)

Esa protección constitucional encuentra desarrollo legal en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, al ser consagrada como una garantía para evitar que el trabajador sea desmejorado, trasladado o despedido por parte del empleador, en razón de su actividad sindical. A su vez, el artículo 406 del mismo estatuto consagra como beneficiarios del amparo otorgado por la garantía foral a los fundadores de la organización sindical, los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, los miembros de la

junta directiva y subdirectivas, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de 5 principales y 5 suplentes, los miembros de los comités seccionales, sin pasar de 1 principal y 1 suplente, y dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, sin que en una empresa pueda existir más de una comisión.

En este orden, encontramos del material probatorio allegado al plenario que según certificación expedida por el Grupo de Archivo Sindical del Ministerio del Trabajo de fecha 12 de mayo de 2022, la organización sindical de primer grado y de industria denominada Unión Sindical de Trabajadores de Empresas Operadora y Contratistas de Actividades y Servicios de la Rama Económica del Petróleo, Petroquímica, Biocombustibles y Energéticos Similares “Ustrapetroquímica” aparecía inscrita y vigente y que el demandante hacía parte de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Puerto Boyacá de esta organización sindical (cuaderno 11 folio 2 y 6).

Igualmente está probado que el actor por orden de su empleador y con ocasión a la terminación del contrato de asociación, fue enviado a efectuar una serie de capacitaciones a partir del 5 de noviembre de 2021, y según el demandante ello generó una desmejora en sus condiciones laborales; sin embargo se debe advertir que el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, cuyo examen de constitucionalidad se realizó en la sentencia C 381 de 2000, estableció con claridad que el interés debatido en el proceso de reintegro o reinstalación no es tanto el de proteger el interés individual del trabajador, sino el de amparar el derecho fundamental de asociación: *“El fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado”.*

Así las cosas queda claro de lo expuesto que, el hecho de que el trabajador demandante se le hubiese prohibido el ingreso a los campos de operación de la Asociación Nare, no fue por arbitrio del empleador, sino como consecuencia de la terminación del Acuerdo suscrito con ECOPETROL, y que a efectos de garantizar su estabilidad, fue remitido a una serie de capacitaciones, pero no por ello, se

considera que fue objeto de desmejoras en sus condiciones de trabajo, máxime cuando no se probó que la prestación del servicio en los campos mencionados, le hubiese impedido acceder a alguna prestación o acreencia o que sus derechos sindicales se hubiesen visto restringido.

Por ende, el demandante no estaba velando o protegiendo su derecho de asociación sindical sino sus beneficios o intereses laborales de manera individual como trabajador, por lo que no erró el A-quo, en denegar estas suplicas de la demanda.

Aunado a lo anterior la Sala Laboral del Tribunal Superior de Manizales, mediante sentencia del 6 de abril de 2022, ordenó la disolución, cancelación de registro y liquidación, de la SUBDIRECTIVA DE PUERTO BOYACÁ DE UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE EMPRESAS OPERADORAS Y CONTRATISTAS DE ACTIVIDADES Y SERVICIOS DE LA RAMA ECONÓMICA DEL PETRÓLEO, LA PETROQUÍMICA, BIOCOMBUSTIBLES Y ENERGÉTICOS SIMILARES – USTRAPETROQUÍMIC, por haberse constituido con abuso del derecho: *“En síntesis, la Sala al valorar el acervo probatorio ha encontrado, la constitución de tres organizaciones sindicales en un lapso de 43 días, donde la SUBDIRECTIVA DE USTRAPETROQUÍMICA en PUERTO BOYACÁ, estuvo integrada por 38 trabajadores fundadores del sindicato SINTRAENERGÉTICOS, el mismo día y con horas de diferencia; estando demostrado que ambas organizaciones persiguen fines supremamente similares, y que en su inmensa mayoría se encuentran integrados por MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA; por lo que a juicio de este juez colegiado, la creación de la demandada subdirectiva, no persigue intereses comunes de sus trabajadores para el mejoramiento de los derechos laborales de los trabajadores, encontrando claros elementos que dan cuenta de la intención en la creación de protecciones forales. Al respecto considera esta corporación que, en este escenario, es del caso revisar la intención de la formación de los sindicatos de cara a la teoría del abuso del derecho.”*

Con base a lo expuesto, considera esta Sala de Decisión que, al declararse la disolución, cancelación de registro y liquidación, de la SUBDIRECTIVA DE PUERTO BOYACÁ, a la cual pertenecía el accionante, por abuso del derecho, es claro que la garantía foral se torno en inexistente.

Ahora, frente a la sustitución patronal, el artículo 67 del C.S.T., define que es todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la

identidad de establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Adicionalmente la H. Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 3003 de 2020, ha señalado los elementos esenciales para la configuración de esta figura, así:

“Reiteradamente la Corte ha exigido para que se produzca el fenómeno de la sustitución patronal que se reúnan tres condiciones, a saber: a) el cambio de un patrono por otro; b) la continuidad de la empresa y c) la continuidad de servicios del trabajador mediante el mismo contrato de trabajo”. (CSJ, Cas. Laboral, Sec. Segunda, Sent. ene. 24/90, Rad. 3535. Destaca la Sala.”

Así mismo, en la sentencia SL 3001 de 2020, nuestro órgano de cierre, enunció:

“la sustitución de empleadores se configura cuando existe un cambio en la titularidad de la empresa, independientemente de cuál sea el negocio jurídico subyacente, y siempre que esta operación implique la continuidad de las actividades empresariales. Por tanto, el cambio de titularidad de la empresa (sale un titular y entra otro respecto del mismo negocio), también conocido como sucesión de empresa (un empresario sucede a otro en la misma empresa) o transmisión de empresa (el titular anterior de la empresa la vende o traspasa a un nuevo titular) es un elemento ineludible para que la figura de marras se configure. Adicionalmente, este cambio de empleador supone que, en virtud de un acto, el empresario cedente transfiere al cesionario bienes susceptibles de explotación económica, con capacidad para ofrecer bienes o servicios al mercado. Dicho de otra forma, la sucesión de empresa supone el traspaso de un conjunto de medios organizados susceptibles de permitir la continuación de la actividad económica correspondiente. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores.

Luego, siguiendo la normativa y los precedentes citados, se llega a la conclusión que en el asunto bajo estudio no se configuró la sustitución patronal, en la medida que el trabajador demandante prestaba sus servicios a favor de la compañía MANSAROVAR ENERGY y que para el 4 de noviembre de 2021, fecha en la cual finalizó el contrato comercial entre la entidad empleadora y ECOPETROL S.A., no hubo un cambio de titularidad de la empresa, en la medida que la última de las sociedades mencionadas era desde un principio la propietaria de los campos de operación y solo cedió por un periodo determinado

el mencionado terreno para que la primera, realizará actividades de exploración del Área contratada y la explotación del petróleo de propiedad Nacional, a través del personal que vinculara y con los elementos de trabajo que tenía, los cuales no fueron transferidos a ECOPETROL, sino continuaron en cabeza de MANSAROVAR ENERGY LTD.: *“De conformidad con el Artículo 1º. Del Decreto 2310 de 1974, la exploración y explotación de hidrocarburos de propiedad nacional está a cargo de ECOPETROL, la cual podrá llevar a cabo dichas actividades directamente o por medio de contratos con particulares.”* (folio 229).

Así, resulta claro que, al no presentarse los elementos de la sustitución patronal, no es posible declarar que el actual empleador del demandante lo es ECOPETROL S.A.

Por último, frente a la excepción de prescripción, es sabido que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses, término que para el trabajador se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora, y así lo ha estipulado el artículo 118ª del C.P.T y S.S., así:

*“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. **Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora.** Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.*

“Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

*“Culminado este trámite, **o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares,** comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.”*

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL 5159 de 2020, precisó:

*“El «simple reclamo escrito» puede entenderse **como cualquier requerimiento o solicitud que el trabajador haga de un derecho debidamente determinado y del que el empleador tenga conocimiento,** incluso, en peticiones realizadas ante autoridades judiciales o administrativas que hayan quedado plasmadas por escrito”.*

En este orden de ideas, tenemos que en el presente asunto no existe discusión que la desmejora alegada por el demandante inició el 05 de noviembre de 2021, mientras que la reclamación a Mansarovar, ocurrió el 30 de diciembre de 2021, interrumpiendo de esta forma el medio exceptivo, por lo que el término para ejercer la acción judicial fenecía el 28 de febrero de 2022, empero al ser un día inhábil - domingo-, el periodo se extendió hasta el 01 de marzo de 2022. Sin embargo, la presente demanda especial de fuero sindical solamente fue radicada hasta el 02 de marzo de 2022, operando de esa forma el fenómeno prescriptivo para el ejercicio de la acción.

Finalmente, cabe advertir que, en el caso de trabajadores particulares, la interrupción del fenómeno jurídico mencionado, solo se presenta con el simple reclamo al empleador, mas no con la respuesta dada por este, por lo que, el escrito radicado el 30 de diciembre de 2021, ante MANSAROVAR LTD., interrumpió la prescripción, por un lapso igual, lapso que se reitera finalizó el 1 de marzo de 2022, siendo radicada la acción judicial con posterioridad, por lo que no erró el Juez de Conocimiento en declarar probada la excepción mencionada.

Bajo las anteriores consideraciones, se **CONFIRMARÁ** la sentencia objeto de apelación.

COSTAS.

Por resultar desfavorable el recurso al demandante, habrá lugar a condenarlo en costas en ésta instancia, fíjense como agencias en derecho la suma equivalente a medio (1/2) SMLMV y a favor de las entidades accionadas; que se incluirán en la liquidación de costas que efectúe el *A Quo* en los términos del artículo 366 del CGP.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ – SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE

PRIMERO: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 05 de septiembre de 2022, por el Juzgado 23° Laboral del Circuito de Bogotá.

SEGUNDO: **COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de las accionadas. Fíjense como agencias en derecho la suma

equivalente a medio (1/2) SMLMV; que se incluirán en la liquidación de costas que efectúe el *A Quo* en los términos del artículo 366 del CGP.

Esta sentencia deberá ser notificada en Edicto, atendiendo los términos previstos en los artículos 40 y 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



MARCELIANO CHÁVEZ ÁVILA
(Rad. 11001310502320220009002)



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
(Rad. 11001310502320220009002)



ALEJANDRA MARIA HENAO PALACIO
(Rad. 11001310502320220009002)

ENLACE PARA VISUALIZACION DE EXPEDIENTE DIGITAL: [23-2022-00090-02](#)