



la terminación del contrato a título de despido indirecto e indemnización por falta de pago (folios 137 a 139).

Como fundamentos de sus pretensiones afirmó que el día 8 de julio de 2014, suscribió un contrato de trabajo con la sociedad MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., antes WOOD GROUP PSN COLOMBIA S.A., con el fin de desempeñar el cargo de ayudante mecánico en campo Moriche, propiedad de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD., con un salario mensual de \$2.364.744 y una jornada laboral de turnos rotativos de 8 horas diarias de lunes a domingo; que la relación laboral se mantuvo por el término de 29 meses, 10 días hasta que el 18 de diciembre de 2016, decidió dar por terminado el contrato de trabajo por acoso laboral y el desmejoramiento de las condiciones laborales, pues, a pesar de haber sido contratado para la labor de ayudante de mecánico, realmente se desempeñaba como operador de equipo pesado; que le debieron cancelar un salario mayor según la convención colectiva de trabajo vigente para MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD., la cual era aplicable a los contratistas independientes; que el contrato laboral fue prorrogado en 5 ocasiones; que la empresa empleadora le liquidó de manera inexacta las prestaciones sociales y demás (folios 134 a 137).

MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. se opuso a las pretensiones de la demanda, manifestando que el mismo accionante confiesa que tuvo un contrato de trabajo con la sociedad codemandada, sin que haya tenido vínculo laboral o de otra naturaleza con MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.; que la vinculación con tal empresa fue independiente, sin embargo, de la prueba que reposa en el expediente, su objeto social, aquel del contrato comercial suscrito y la actividad desarrollada por el demandante como ayudante mecánico, son extrañas y ajenas a las actividades normales y propias del objeto social desarrollado que consiste en la exploración, explotación, producción y transporte de petróleo, gas, hidrocarburos y sus derivados, por lo tanto, no se dan los presupuestos para que se predique la existencia de solidaridad. Sobre la terminación, del material probatorio no se extrae la configuración de situación alguna de acoso laboral, ni se prueba que se hubiere notificado la terminación del contrato por razones atribuibles a MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S.;

que, dadas las condiciones de prestación del servicio, no es beneficiario de la convención colectiva

Propuso como excepciones las de "inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido", "buena fe" y "prescripción" (folios 187 a 196).

Llamó en garantía a la sociedad LIBERTY SEGUROS S.A.

MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. contestó la demanda, expresando que el demandante tenía pleno conocimiento sobre el cargo que ocuparía, las funciones que desarrollaría y la asignación salarial que recibiría al momento de suscribir el contrato de trabajo; que el señor Cárdenas Orjuela no ocupó el cargo de operador de equipo pesado, por lo anterior, es improcedente la nivelación salarial peticionada; que no ha suscrito convención colectiva alguna con un sindicato al cual se haya encontrado el demandante, por lo tanto, los acuerdos colectivos celebrados entre MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. y alguna organización sindical no extensibles a sus trabajadores, merced a que sus colaboradores no ejecutan labores propias de la industria del petróleo; que no adeuda ninguna suma por concepto de salarios o prestaciones sociales, por lo cual, no es procedente la indemnización moratoria solicitada; que el demandante, en ningún momento realizó manifestación o señalamiento alguno respecto de las supuestas causas de terminación del contrato.

Propuso las excepciones de mérito que denominó: "cobro de lo no debido por inexistencia de la causa y de la obligación", "improcedencia de la nivelación y reliquidación solicitada", "no se adeuda suma alguna al demandante", "improcedencia de la indemnización moratoria", "prescripción", "buena fe" y "compensación" (folios 259 a 272).

Con relación a la demanda presentada y al llamamiento en garantía, la sociedad llamada en garantía LIBERTY SEGUROS S.A., presentó las excepciones de: "inexigibilidad del seguro por ausencia de prueba del siniestro imputable al afianzado MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. y a MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. como beneficiario", "disponibilidad y agotamiento del valor asegurado", "máximo valor asegurado- deducible", "inexistencia de obligación de pago porque el

contrato de seguro no puede ser una fuente de enriquecimiento”, “inexistencia del seguro por conceptos tales como intereses e indexaciones”, “cobro de lo no debido”, “prescripción” (folios 286 a 290 vuelto).

El Juzgado de primer conocimiento en sentencia del 15 de septiembre de 2020, declaró (i) que entre el señor Jhon Jairo Cárdenas Orjuela y la sociedad MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. existió un contrato de trabajo por obra o labor determinada, para ejecutar la actividad de “ayudante mecánico”, regentado entre el 08 de julio de 2014 al 18 de diciembre de 2016; (ii) probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo debido, propuestas por MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD y LIBERTY SEGUROS S.A., en consecuencia, (iii) absolvió a las demandadas de las pretensiones incoadas. Finalmente, (iv) condenó en costas al demandante.

Para arribar a tal conclusión, el juzgador de primera instancia indicó que de la documental aportada se desprende que entre el demandante y MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. existió un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses; hizo un análisis de la prueba recaudada y consideró que el artículo 46 del C.S.T. señala que en el contrato de trabajo a término fijo, si antes de la fecha de vencimiento, ninguna de las partes avisa por escrito a la otra su intención de no prolongar el contrato, con mínimo 30 días de anticipación, se entenderá que el mismo, se renovará por el mismo tiempo inicialmente pactado; adujo que pese a que la realización de las prórrogas estuvo ajustada a derecho, no se realizaron de forma correcta, porque el aviso se debe enviar por escrito con un período de antelación no menor a 30 días y MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. envió las comunicaciones en términos inferiores a los 30 días; indicó que pese a que las prórrogas 1 y 2 del contrato no se dieron en debida forma, no se afectaron derechos del trabajador porque finalmente se dieron por los 6 meses inicialmente pactados, sin embargo con la tercera prórroga, indicó que la misma resultaba ineficaz, no obstante, adujo que con los otrosíes 04, 05 y 06, en los cuales se acordó modificar la modalidad de contrato a uno de obra o labor determinada, circunscribiendo la prestación del servicio del demandante al

cumplimiento del 100% del convenio, no lesionaron el principio de la autonomía de la voluntad privada.

Luego, trajo a colación la sentencia SL5159 de 2019 de la Sala de Casación Laboral e indicó que es claro que la intención de las partes fue modificar el contrato de trabajo de término fijo a uno por obra o labor determinada, por lo que declaró la existencia de un contrato de ese tipo; realizó un análisis de las declaraciones y concluyó que el cargo en el que laboraba el demandante era el de ayudante mecánico y no de operador de equipo pesado; sobre el despido indirecto y el acoso laboral, estimó que aunque es admisible pregonar el despido indirecto consecuencia de conductas constitutivas de acoso laboral, el legislador ha establecido un proceso especial para resolver tales conflictos, el cual pudo haber solicitado por el demandante; destacó que el actor optó por plantear la discusión en el ámbito laboral y el asunto debe sujetarse en todas las normas de carácter laboral.

Adujo que de conformidad con la sentencia 42057 de 2014, no se trata del simple incumplimiento de las obligaciones de la empresa para que el trabajador tenga un justo motivo para renunciar, sino que se exige que sea sistemático y existen requisitos para que el despido indirecto nazca a la vida jurídica, como que el trabajador, al momento de presentar la renuncia, motive o informe las razones por las que da por terminada la relación laboral y, que en el trámite ordinario ante la jurisdicción el empleador demuestre que no tuvo ocurrencia la causal aludida; determinó que en el proceso no quedó demostrado el incumplimiento sistemático de MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., pues no pudo indicarse que en razón al proceso disciplinario que se le adelantó al actor, haya incurrido en constantes y continuos procesos disciplinarios para desmotivar la actividad personal del demandante y el actor, para alegar la causal de acoso laboral, indicó que tenía diferencias con un ingeniero y no se aportaron más pruebas; señaló que el demandante no cumplió con la carga de indicar el motivo o causal que lo llevó a renunciar a su puesto de trabajo, por lo que no se puede hablarse de un despido indirecto, sino de una renuncia simple.

Sobre la aplicación de la convención colectiva de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD, sostuvo que hubo escasez probatoria para demostrar los supuestos de hecho, en primer lugar, porque la convención colectiva aportada es la del año 2018 y el demandante dejó de laborar en el 2016, por lo que no le es aplicable y, segundo, no se observa la constancia de depósito y por ello no se le puede otorgar validez al documento.

Sobre la solidaridad de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD indicó que para que pueda declararse es necesario que (i) las labores encargadas al contratista no sean extrañas a las actividades normales a las del beneficiario de la obra o dueño del trabajo y (ii) que el contratista preste sus servicios de manera exclusiva en la ejecución del servicio u obra contratada; señaló que las actividades principales de MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. y MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD son totalmente diferentes (min. 00:02:15 a min. 00:53:09).

Como la decisión de primera instancia fue adversa a la parte demandante, sin que fuera apelada, la Sala conocerá del proceso en el grado jurisdiccional de consulta.

## **2. Trámite de segunda instancia.**

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, por medio del cual se reguló el procedimiento de la apelación en materia laboral, a través de auto del 13 de octubre de esta anualidad, se admitió el grado jurisdiccional de consulta que opera a favor del demandante y se corrió traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

### **2.1. Alegatos de conclusión**

La parte demandante guardó silencio.

MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. solicitó la confirmación del fallo de primer grado, con base en los elementos de juicio practicados. Adujo que se logró demostrar que no concurrían los elementos necesarios para

que se configurara la pretendida responsabilidad solidaria, prevista en el artículo 34 del C.S.T., con relación a la identidad entre el objeto social de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. y las actividades contratadas con la sociedad MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., máxime cuando el artículo 34 del C.S.T modificado por el 3º del Decreto 2351 de 1965 –norma que regula en materia laboral el tema de los contratistas independientes-, el beneficiario del trabajo o dueño de la obra es solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores de este último -presupuestos que no se cumplieron ni se comprobaron en el caso concreto.

Agregó que el único evento en el cual es posible predicar responsabilidad solidaria del beneficiario o dueño de la obra frente a los salarios, prestaciones e indemnizaciones a favor de los trabajadores de sus contratistas, es que la actividad contratada no resulte ajena al objeto social de la primera, supuesto que, en el caso sub judice no se configura y que no se pudo probar dentro del actual proceso.

Precisó que dentro del litigio, se logró demostrar que en el desarrollo de los contratos comerciales, el demandante fue remitido a prestar servicios de ayudante mecánico, únicamente para el mantenimiento de equipos, por tanto, el objeto social del verdadero empleador, es decir, MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. no guarda ninguna relación directa con la exploración, explotación de hidrocarburos (objeto social de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD), entonces, es claro, que realizar actividades relacionadas con el mantenimiento de los equipos no depreca per se la solidaridad de que trata el artículo 34 del CST.

MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. adujo que el señor Cárdenas Orjuela presentó una renuncia voluntaria, pura y simple, la cual no se encontraba motivada, ni indicaba las razones por las cuales se quería dar por terminado el vínculo laboral; que a lo largo de la relación laboral, el señor Cárdenas teniendo conocimiento del comité de convivencia laboral, así como de las áreas de recursos humanos, nunca elevó queja alguna ante la compañía por un supuesto acoso laboral, y mucho menos solicitud

alguna requiriendo un cambio de cargo o un ajuste de funciones, situación que evidencia que en el presente caso no estamos frente a un despido indirecto, como quiera que el demandante en ningún momento motivó su renuncia como lo ordena la Ley, máxime que, tal y como fue indicado por el Juez de primera instancia, no puede entenderse que la existencia de un proceso disciplinario acredite algún tipo de acoso laboral.

Agregó que, al no existir, ni haberse probado el supuesto despido indirecto petitionado, no debe estar obligada al pago de indemnización por despido sin justa causa. En cuanto al cargo contratado y desempeñado por el demandante, es importante mencionar que el señor Cárdenas desempeñó únicamente el cargo de ayudante mecánico y que nunca cumplió funciones de operador de equipo, como quiera que dicho cargo no se encontraba dentro del contrato comercial de mantenimiento suscrito con la empresa MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD.

Que tal y como fue declarado por el Juez de primera instancia, el señor Cárdenas solo ostentó el cargo de ayudante mecánico, puesto que el mismo solo prestó servicios para el área de mantenimiento de la compañía, y debe entenderse que el brazo hidráulico al que hace mención es un equipo para levantar cargas moderadas, el cual, hace parte del área de mantenimiento.

Por último, precisó que, a lo largo de la relación laboral, entre la compañía y el demandante nunca se acordó que el mismo desempeñara alguna otra función, ni tampoco en ningún momento solicitó algún tipo de cambio, por lo que el demandante siempre cumplió funciones propias y conexas al cargo de ayudante mecánico.

Finalmente, solicitó confirmar la decisión adoptada por el juez de primera instancia, en el entendido que MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., en todo momento cumplió con sus obligaciones laborales derivadas del vínculo suscrito con el señor Cárdenas, y al mismo no se le adeuda suma de dinero alguna. En los anteriores términos, solicitó respetuosamente confirmar la decisión de primera instancia.

La entidad llamada en garantía guardó silencio.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a determinar el siguiente:

### **3. Problema jurídico**

Determinar si la contratación del demandante vulneró lo dispuesto en el artículo 46 del C.S.T., en cuanto a sus prórrogas, y si desempeñó el cargo para el cual fue contratado u otro de mayor jerarquía. En caso positivo, decidir si tiene derecho a reajuste salarial.

Establecer si el trabajador era beneficiario del régimen convencional de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. En caso positivo, definir sobre sus efectos.

Resolver si hubo despido indirecto por "acoso laboral", tal y como se solicita desde la demanda. En caso positivo, establecer la procedencia del reconocimiento de las indemnizaciones, salariales y prestacionales reclamados.

Estudiar si existe solidaridad por parte de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. como beneficiaria de la obra. En caso positivo, determinar si son extensivas a la llamada en garantía, las eventuales condenas en virtud de las pólizas de seguro suscritas.

### **4. Consideraciones de la Sala**

En el sub examine, está por fuera del debate que el señor Jhon Jairo Cárdenas Orjuela, convino con MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., la celebración de un contrato de trabajo el 8 de julio de 2014, sin embargo, mientras el demandante reclama la declaración de un contrato de trabajo a término fijo el cual se prorrogó en sendas oportunidades, la empleadora expone que los celebrantes de común acuerdo decidieron modificar la modalidad contractual inicialmente pactada.

Para resolver este punto se dirá que la ponencia presentada por la ponente no fue aceptada por la mayoría de la Sala y por ello se consigna la decisión de la mayoría de la Sala con ponencia de la señora Magistrada que sigue en turno, la que acompaña el señor Magistrado Salazar Giraldo y la ponente suscribirá salvamento en este aspecto.

#### **4.1. Consideraciones de la Magistrada Saray Nataly Ponce Del Portillo**

Primero. De las documentales allegadas al expediente se colige que entre el demandante y la sociedad MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., se celebró un contrato de trabajo a término fijo por seis meses, vigente entre el 8 de julio de 2014 al 7 de enero de 2015, para ejecutar la actividad de “ayudante mecánico” (folio 22 a 26- C1; folios 1 y ss- C2).

Luego, se suscribieron seis otrosíes de la siguiente manera así:

DOCUMENTO	INFORMACIÓN
Otrosí N°001	Prórroga del contrato de trabajo a término fijo, por otros seis meses, del 08 de enero de 2015 al 07 de julio de 2015 (folio 50).
Otrosí N°002	Prórroga del contrato de trabajo a término fijo, por otros seis meses, del 08 de julio de 2015 al 07 de enero de 2016 (folio 61).
Otrosí N°003	Prórroga del contrato de trabajo a término fijo, por otros 2 meses y 23 días, del 08 de enero de 2016 al 31 de marzo de 2016 (folio 89).
Otrosí N°004	Modificación de la modalidad contractual, de término fijo a obra o labor determinada, por el término del 77,78% del convenio comercial NNJ-086-13, suscrito con MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. (folio 90-vuelto)
Otrosí N°005	Modificación del porcentaje de la obra o labor determinada por el término del 88,89% del convenio comercial NNJ-086-13, suscrito con MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD (folio 105-106- C1)
Otrosí N°006	Modificación del porcentaje de la obra o labor determinada por el término del 100% del convenio comercial NNJ-086-13, suscrito con MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. (folio 8- vuelto- C2)

Pues bien, el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3º de la Ley 50 de 1990, dispone que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito; que el término máximo que se puede pactar en cuanto a su duración es de tres años, pudiendo ser renovado indefinidamente; que si antes de la finalización del plazo pactado, ninguna de las partes avisa a la otra con antelación no inferior a 30 días la intención de no prorrogar el contrato, éste se entiende renovado por un término igual al pactado inicialmente y así sucesivamente.

Empero, tratándose de contratos a término fijo inferiores a un año, estos únicamente pueden prorrogarse por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, es decir, vencidas las prórrogas legalmente permitidas, el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

Entonces, para finalizar un contrato a término fijo por cualquiera de las partes, es necesario que, con antelación no inferior a 30 días, la parte que tiene la intención de terminarlo manifieste a la otra esa determinación, de manera que vencido el plazo pactado o el que corresponde a la prórroga, el contrato de trabajo debe entenderse finalizado.

En este punto resulta válido acudir a la jurisprudencia del órgano de cierre de nuestra jurisdicción, el cual en su línea de pensamiento ha dispuesto que las modificaciones contractuales deben tener asidero fáctico en las condiciones en las cuales se ejecuta el contrato de trabajo, puesto que no es de recibo su modificación sin justificación alguna reflejada en la realidad de la relación de trabajo, así se consideró en sentencias como la SL3759 de 2019:

“No quiere decir la Corte con ello que el cambio de una modalidad de contratación a otra dentro de la relación de trabajo esté prohibido o solo pueda registrarse en todos los casos en una única vía de menor a mayor estabilidad en el empleo, así como tampoco que un tipo de contrato sea mejor o más legítimo que otro. Desde luego, la libertad contractual de que gozan las partes intervinientes en la relación laboral les permite escoger espontáneamente la manera como se desarrollará la misma a la luz de las posibilidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y que no responden a

otra cosa sino al interés de los involucrados, la realidad del empleo, las características del servicio y las condiciones generales y particulares que rodearán la actividad humana subordinada.

Sin embargo, conviene aclarar que lo propio en cada caso en que deba mutarse la modalidad de contrato que rige en una relación de trabajo corresponde a que cualquiera sea la modificación que deba introducirse, en cualquier vía, no sólo esté lo suficientemente justificada, sino que responda naturalmente a la materialidad del servicio en la práctica. De esta forma, no resulta en modo alguno procedente que ninguna novedad o alteración en la forma cómo se presta un servicio subordinado sí genere un cambio en las reglas del contrato o viceversa.

Dicho de otra forma: también es una expresión del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades que cualquier mutación en la forma como se presta el servicio en una relación de trabajo se vea automáticamente reflejada en el contrato que la rige, así como es del caso que toda modificación contractual se irradie de forma inmediata en la manera como se ejecuta la actividad personal del trabajador.”

En similar sentido se pronunció la Corte en sentencia SL814-2018, reiterada en sentencia SL2156 de 2020:

“Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estratagema para eliminar garantías especiales para el trabajador.”

Revisado el criterio jurisprudencial traído en cita, se advierte como demostrado que los “otrosí” 01 y 02, se suscribieron con el fin de extender la vigencia del contrato principal por los seis meses inicialmente acordados, y el “otrosí” 03, se celebra una vez culminada la extensión anterior, pero para un término inferior esto es 2 meses y 23 días.

De nuevo, el 31 de marzo de 2016, entre las partes se procede a celebrar "otrosí 04" en el cual se dispone el cambio de la modalidad contractual a obra o labor contratada, supeditado a las necesidades del proyecto NNJ-086-13, suscrito entre las demandadas, poniendo el límite en el alcance del 77.78%, mismo que es cambiado en la celebración de los "otrosí" 5 y 6 hasta llegar al 100%.

En concordancia con lo sucedido, se advierte en primera medida que en atención al principio de primacía de la realidad sobre las formas, las modificaciones contractuales de los "otrosíes" celebrados en los identificados como 01, 02 y 03, deben asumirse como prórrogas del contrato inicial pactado a 6 meses entre el demandante y su empleador, ello por cuanto no existió variación alguna en el desarrollo de las actividades contractuales del trabajador, pues siguió ejecutando el mismo cargo y labores, por lo que evidentemente, lo pretendido por los contratantes era la extensión temporal del vínculo laboral, dado que no obra preaviso con antelación a la finalización de ninguna de las modificaciones del cual se pueda extraer la intención de la terminación del contrato existente.

De allí que lo acertado era seguir la regla prevista en el artículo 46 del CST, el cual obliga a que una vez prorrogado 3 veces el contrato de trabajo inicialmente celebrado, la cuarta prórroga no podría ser inferior al término de 1 año, por lo que una vez culminada la prórroga que se extendió entre el 8 de enero de 2016 y el 31 de marzo de 2016, lo correspondiente era prorrogar el contrato por cuarta vez, por un lapso no inferior a un año, que iría desde el 31 de marzo de 2016 hasta el 30 de marzo de 2017.

Bajo esa óptica, es palpable la vulneración a la estabilidad laboral del demandante, y la infracción de una norma de orden público, amparada en un principio de autonomía contractual de las partes, que no puede convertirse en argumentación para cercenar derechos laborales tan evidentes que como en el que nos ocupa en el presente caso.

De conformidad con lo discurrido, la mayoría de la Sala concluye, a diferencia del primer Juzgador, que no se verificó en la práctica la existencia de un único contrato de trabajo por obra o labor determinada para ejecutar la labor de "ayudante mecánico", puesto que lo procedente era la declaratoria de la existencia de un contrato laboral inicial a término fijo, el cual se prorrogó de forma automática hasta el momento de su finalización, teniendo como extremos laborales los siguientes:

1. Contrato inicial: entre el 8 de julio de 2014 y el 7 de enero de 2015.
2. Primera prórroga: entre el 8 de enero de 2015 y el 7 de julio de 2015.
3. Segunda prórroga: entre el 8 de julio de 2015 y el 7 de enero de 2016.
4. Tercera prórroga: entre el 8 de enero de 2016 y el 31 de marzo de 2016.
5. Cuarta prórroga: entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2017. (finaliza con carta de renuncia del 18 de diciembre de 2016)

La resolución de lo demás problemas jurídicos los plantea la ponente, los que acompaña la Sala por unanimidad.

#### **4.2 Consideraciones de la Magistrada Ponente María Dorian Álvarez**

Segundo. Para la Sala luego de analizar lo escuchado en las deponencias practicadas y los interrogatorios de parte absueltos, a tono con lo concluido por el a quo, se tiene que no hay duda de que el cargo contratado y desempeñado por el señor Jhon Jairo Cárdenas Orjuela fue el de "ayudante mecánico", en lugar de "operador de equipo pesado", como se pregona en la demanda.

Ciertamente, el demandante en su interrogatorio y el testigo José Ramiro Guzmán Arrellano sostuvieron que aquel ejecutó actividades de "operador de equipo pesado" y, que MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., a través de sus representantes, le señalaron en varias oportunidades que durante la ejecución de su atadura laboral se adecuaría su contrato de trabajo a las

funciones de "operador de equipo pesado". Luego, el señor Cárdenas Orjuela afirmó que desempeñó las actividades de "ayudante de mecánica", incluso aquellas que aparecen consignadas en las -órdenes de trabajo de mantenimiento- visibles de folios 30, 100, 102, 103, 104; que esa fue la actividad contratada y que nunca se cambió la actividad inicialmente asignada en el contrato de trabajo.

La Representante Legal de MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., no negó que el señor Jhon Jairo Cárdenas Orjuela en algunas oportunidades manejó equipo pesado, sin embargo, hizo la aclaración que ello se debió a las labores afines a las de mantenimiento y de ayudante mecánico, para las cuales se contrató. Por lo tanto, a juicio de la Sala, no otro elemento adicional que permita colegir que al demandante se le hayan asignado otro tipo de funciones o que haya ejecutado actividades propias del cargo de "operador de equipo pesado", pues contrario a ello, el mismo demandante en las documentales que glosó denominadas como "permisos de trabajo" dejó ver que su labor habitual fue la de "ayudante de mecánica".

No desconoce la Sala que, si bien el testigo recibido a instancias de la parte actora señaló, en un principio, que el demandante trabajaba como operador de brazo y que sus funciones no eran las de ayudante mecánico porque el manejar el camión y brazo articulado no eran las actividades del ayudante de mecánica, posteriormente, dijo que las actividades que desarrolló el accionante enlistadas en las -órdenes de trabajo de mantenimiento- son las de los ayudantes mecánicos; tesis que se refuerza con el documento de folio 2-C2, denominado -Manual de Funciones y Responsabilidades del cargo-, en el cual se consignó como función del puesto de "ayudante de mecánica" aquella de: "(...) realizar la conducción de los vehículos asignados por la empresa siguiendo las recomendaciones de la Política de Seguridad Vial y los estándares del Cliente, cumpliendo con lo establecido en la legislación Colombiana".

En conclusión, no hay razones probatorias suficientes para sustentar que el demandante haya efectuado labores de otro cargo. Las desarrolladas, ciertamente, fueron las convenidas, incluso integradas en los "otrosíes"

pactados, en los cuales, no se modificó la labor contratada, por lo que así habrá de declararse.

Tercero. Pretende el señor Jhon Jairo Cárdenas Orjuela, beneficiarse de las prerrogativas convencionales que los trabajadores de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD. ostentan en virtud de los acuerdos colectivos suscritos entre estos. Para el efecto, adujo que a los trabajadores de MASSY ENERGY S.A.S., como sociedad contratista de aquella, los acoge la Convención Colectiva y la escala salarial de los trabajadores de planta de ésta última sociedad.

No obstante, conforme con las conclusiones del a quo sobre la particular, no está llamada a salir airoso dicha pretensión, atendiendo a la escasez del as probatorio recaudado. En efecto, si bien, dentro del expediente obra la aludida convención colectiva de la que se pregona su estudio, del contenido de esta se extrae que su vigencia es para el lapso 2018 -2020, mientras el demandante dejó de prestar sus servicios en el año 2016, por lo que, a simple vista, dicho documento no le es aplicable. Por otra parte, y si lo anterior no fuera suficiente, la documental carece de constancia del depósito a instancias de la autoridad del trabajo, de ahí que, no pueda tenerse como válida y eficaz en los términos del artículo 469 C.S.T.

Sobre el entendimiento de la normatividad precitada, la Sala se remite a la sentencia SL1631-2019, como soporte de la anterior afirmación.

En conclusión, no procedía en el sub examine determinar si el actor tenía derecho a la reliquidación de su salario en virtud de la convención colectiva de trabajo ni mucho menos reliquidar alguno concepto económico, merced a la carencia de alguna prueba relacionada a su causación.

Cuarto. Sobre el despido indirecto, merced a un "acoso laboral", sostiene el demandante que su dimisión de la persona jurídica accionada tuvo lugar el día 18 de diciembre de 2016, por causas imputables al empleador (despido indirecto); afirmando igualmente que, se vio compelido a varias conductas constitutivas de acoso laboral.

En primer término, la figura del despido indirecto se presenta cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador (CSJ SL5401-2018).

Por otra parte, en el presente asunto, está acreditado, y como un elemento esencial de juicio, que merced al presunto acoso laboral alegado no se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 (CC T-882 de 2006, CSJ SL 2 de agosto de 2011, radicado 47080 y CSJ SL3023-2013). Siendo así, es claro que el demandante no hizo operativo el régimen previsto en la Ley 1010 de 2006, motivo por el cual en la presente controversia no es predicable la existencia de un medio de control judicial distinto al proceso ordinario laboral, en virtud del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y no a la dispuesta por el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006.

En este sentido, en el actual proceso no hubo discusión respecto del trámite de acoso ni de la especialidad de este; por otra parte, no se demandó a la persona natural presuntamente responsable de tales conductas. En ese sentido, no se puede siquiera entender que, en este caso, se hayan invocado hechos constitutivos de acoso laboral como causales de despido atribuido al empleador.

Revisado el caso concreto, quedó acreditado que el proceso disciplinario que se adelantó al actor y que fue ampliamente descrito por el mismo al absolver el interrogatorio de parte no hubo señales que merced al mismo se haya abusado del poder disciplinante por parte de la sociedad MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S. para desmotivar la actividad personal del señor Cárdenas Orjuela y causar su finiquito al cargo que ocupada dentro de la compañía.

Por otra parte, nótese también que más allá de los dichos del propio demandante, no quedó demostrado que éste al momento del finiquito contractual hubiera informado los motivos de su renuncia a su empleador, ni las razones justas que tuvo para hacerlo. Por el contrario, en el caso concreto, fue el demandante quien decidió presentar renuncia voluntaria a su cargo, conforme se desprende del contenido del documento que reposa a folio 9- C2. En ese sentido, se imponía la necesidad de verificar si se cumplió con la obligación de manifestar la causal o móvil de la terminación unilateral del contrato para poder derivar el primer presupuesto del despido indirecto y continuar con el análisis de la prueba que conduzca a demostrar el motivo alegado.

En la documental mencionada, se destaca lo siguiente:

“(...) La presente es para manifestar mi renuncia voluntaria al cargo de ayudante mecánica en campo Moriche a partir de la fecha (esto es 18 de diciembre de 2016), por motivos personales.”

No hay duda, para la Sala, que el accionante no indicó la causal o motivo que lo llevara a tomar tal decisión de claudicar en su puesto de trabajo. Así las cosas, no cumplió con la obligación de manifestar el motivo de su decisión en el momento de terminar unilateralmente su contrato, de tal manera, que no se puede catalogar que hubo un despido indirecto, sino una renuncia llana y simple, dado que, no puede suplirse tal deficiencia con las manifestaciones expuestas en la demanda. Entonces, al no existir despido indirecto, no hay lugar a proferir condena por la indemnización del artículo 64 del Estatuto Procesal del Trabajo.

Quinto. Finalmente, habiendo resultado no prosperas las pretensiones de condena, y merced al contenido del artículo 34 Sustantivo Laboral, por medio del cual se propende el pago de “los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores del contratista”, a cargo del beneficiario del trabajo o dueño de la obra, la Sala se releva al estudio de la solidaridad de MANSAROVAR ENERGY COLOMBIA LTD y de contera lo relativo con la sociedad llamada en garantía.

En suma, se revocará el ordinal primero de la sentencia de primera instancia, confirmándose en lo demás.

No se impondrán costas por haberse conocido el presente asunto con ocasión al grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### **F A L L A:**

**PRIMERO: REVOCAR** el ordinal primero de la parte resolutive de la sentencia proferida el 15 de septiembre de 2020 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, el cual quedará así, por las razones expuestas en esta providencia:

**DECLARAR** que entre el señor Jhon Jairo Cárdenas Orjuela, como trabajador y la sociedad MASSY ENERGY COLOMBIA S.A.S., como empleadora, existieron los siguientes contratos de trabajo a término fijo:

1. Contrato inicial: entre el 8 de julio de 2014 y el 7 de enero de 2015.
2. Primera prórroga: entre el 8 de enero de 2015 y el 7 de julio de 2015.
3. Segunda prórroga: entre el 8 de julio de 2015 y el 7 de enero de 2016.
4. Tercera prórroga: entre el 8 de enero de 2016 y el 31 de marzo de 2016.
5. Cuarta prórroga: entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de marzo de 2017. (finaliza con carta de renuncia del 18 de diciembre de 2016).

**SEGUNDO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia proferida el 24 de junio de 2020 por el Juzgado Civil del Circuito de Puerto Boyacá, Boyacá, por las razones expuestas en esta audiencia.

