



República de Colombia
Tribunal Superior Del Distrito
Judicial De Valledupar
Sala Cuarta de Decisión Civil – Familia – Laboral

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 200013105 **001 2019 00007 01**
DEMANDANTE: LUIS GUILLERMO BARRAGAN
DEMANDADO: TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL S.A.S. y
Solidariamente ECOPETROL S.A.

Valledupar., veintitrés (23) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, el 7 de febrero de 2022.

I. ANTECEDENTES

El accionante promovió demanda laboral en contra de Termotécnica Coindustrial Ingenieros Contratistas S.A. para que se declare la existencia de un contrato de trabajo que finalizó injustamente por causa imputable al empleador, el cual se prorrogó desde el 31 de diciembre de 2015 al 31 de diciembre de 2016. En consecuencia, se condene a Termotécnica Coindustrial Ingenieros Contratistas S.A. y solidariamente a Ecopetrol S.A. a pagar los salarios, las prestaciones sociales y vacaciones adeudadas por la prórroga, por concepto de disponibilidad de la jornada laboral, así como los beneficios convencionales de: alojamiento, alimentación, misceláneos, transporte, prima de monte, debidamente indexado, se condene extra y ultra petita, más las costas procesales

En respaldo de sus pretensiones, narró que suscribió varios contratos de obra o labor desde el 10 de diciembre de 2013 al 30 de diciembre de 2015, se pactó por 12 meses. Desempeñó el cargo de

conductor de volquetas y camiones en la empresa Ecopetrol S.A., devengando como salario la suma de \$1.650.000.

Señaló el empleador le notificó la carta de despido cuando el contrato ya se había prorrogado por un término igual al inicial, por tanto, le adeudan los salarios, prestaciones sociales y vacaciones del periodo prorrogado.

Contó, la empresa seleccionaba a sus empleados para que estuvieran disponibles las 24 horas ante cualquier eventualidad, sin embargo, no le fue cancelado la jornada laboral ni la disponibilidad. Afirmó, le adeudan algunas prebendas de la convención colectiva de trabajo, tales como alojamiento, alimentación, misceláneos y prima de monte, cuyo pago solicitó, pero le fueron negadas.

Al contestar la demandada **Termotécnica Coindustrial S.A.S.** se opuso las pretensiones de la demanda. No aceptó ningún hecho de la demanda. Sostuvo, dio cumplimiento al pago de todos los beneficios derivados de la convención colectiva de trabajo y contemplados en el contrato de trabajo, conforme se advierte de los desprendibles de nómina.

Resaltó, la suscripción de 12 contratos de trabajo en total, todos bajo la modalidad de duración de la obra o labor contratada, no a término fijo como se aduce, los cuales no terminaron sin justa causa, la culminación se dio dentro de los parámetros del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, que, para el caso concreto, obedeció a la finalización de la obra labor en la mayoría de los casos.

En el hipotético caso que se haya presentado simple disponibilidad, debe tenerse presente que durante esta no se ejercieron funciones de trabajo real y efectivo, no se cumplen los presupuestos establecidos en la sentencia SL5584-2017. En su defensa, propuso las excepciones de inexistencia del derecho y de la obligación reclamada, cobro de lo no debido, prescripción y buena fe. (Pág. 747 a 758/1270)

Por su parte, **Ecopetrol S.A.** se opuso a las pretensiones de la demanda, al resaltar la no procedencia de la solidaridad, por cuanto la contratación con la codemandada a través del contrato No. 0032887 para la “Ejecución de obras y trabajos de mantenimiento de sistemas de transporte de hidrocarburos” es una actividad por completo ajena al objeto social que explota la compañía.

Frente a los hechos, aceptó el 24 y 25, relativo a la petición elevada por el actor, reclamos que hizo en virtud de la relación que mantuvo con Termotécnica Coindustrial Ingenieros Contratistas S.A. como empleador, razón por la que negó su reconocimiento, sin que en esa petición se hiciera mención a la solidaridad por la cual fue invocada en este trámite, sin que tuviera la garantía del derecho a la autotutela, conforme lo dispone el artículo 6 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social. Respecto los demás hechos, manifestó no constarle ninguno, por corresponder a actos de terceros ajenos a la empresa.

Llamó en garantía a:

La Compañía Aseguradora de Fianza Confianza S.A. – Confianza S.A. en virtud de las pólizas de cumplimiento No. 01 RO022730 (31/12/2014 hasta 31/12/2015), No. 01 EC002926 (31/12/2013 hasta 31/01/2015 y la póliza de responsabilidad civil extracontractual 01RO026523 (31/12/2015 hasta 31/12/2016).

La Compañía Chubb Seguros Colombia S.A. quien se fusionó por absorción con la Compañía ACE Seguros S.A.; llamado que realiza en virtud de la póliza de cumplimiento No. 23548 (18/11/2013 hasta 31/01/2014).

A la Compañía Mundial de Seguros S.A., en virtud de la póliza de cumplimiento No. NB-100002757 (18/11/2013 hasta 31/01/2014).

Seguros de Vida Suramericana S.A. con base en la póliza de cumplimiento No. 0587088-7 (01/12/2013 hasta 01/12/2014).

En su defensa, propuso la excepción previa de falta de agotamiento de la reclamación administrativa; falta de competencia del juez laboral; y las de fondo de prescripción, inexistencia total del nexo causal, inexistencia de responsabilidad solidaria, inexistencia de la obligación, buena fe (*Pág. 339 a 362/1270*)

Compañía Aseguradora de Fianza Confianza S.A. – Confianza S.A. No aceptó ningún hecho de la demanda y señaló, se abstenía de emitir algún pronunciamiento respecto las pretensiones, al no estar dirigidas en su contra. En cuanto al llamamiento en garantía, se opuso a las pretensiones y aclaró que la única indemnización que cubre la póliza es la del despido injusto.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso las excepciones de inexistencia de solidaridad laboral entre Centrales Eléctricas del Norte de Santander SA ESP y la Empresa Ingeniería 2000 SAS (sic). En cuanto al llamamiento en garantía, planteó las excepciones de ausencia de cobertura de indemnizaciones moratorias, así como de cualquier otra indemnización diferente a la del despido sin justa causa; improcedencia de afectación de las pólizas al no existir solidaridad laboral del asegurado con el garantizado de la póliza y genérica. (*Pág. 983 a 995, 1011 a 1019/1270*)

Seguros de Vida Suramericana S.A. Frente a la demanda, no admitió ningún hecho y manifestó no aceptar ni rechazar las pretensiones. Como excepciones propuso las de falta de legitimación en la causa por pasiva frente a Ecopetrol S.A., inexistencia de obligaciones laborales a cargo de Ecopetrol S.A., inexistencia de solidaridad de Ecopetrol S.A. frente a las obligaciones laborales de Termotécnica Coindustrial Ingenieros Contratistas S.A. con sus empleados, prescripción.

En cuanto al llamamiento en garantía, aceptó la existencia del contrato suscrito entre las demandadas, no obstante, indicó que la póliza No. 0587088-7 sobre la cual se efectuó el llamamiento, hace referencia a

un seguro de vida de grupo – plan vida convención uso, otorgando coberturas de vida y accidentes personales en virtud de la convención colectiva de trabajo celebrada el 1º de julio de 2009 entre la Empresa Colombiana de Petróleos Ecopetrol y la Unión Sindical Obrera “USO”, no cubre riesgos relacionados con salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.

Planteó las excepciones de *“la póliza de seguro de vida de grupo- plan vida convención uso No. 0587088-7 no cubre ninguno de los eventos contenidos en la demanda”, “prescripción” y genérica. (Pág. 1034 a 1051/1270).*

Compañía Mundial de Seguros S.A., se opuso a las pretensiones de la demanda y no aceptó ningún hecho. Propuso las excepciones de falta de legitimación en la causa por pasiva de Ecopetrol S.A.; prescripción; inexistencia de la obligación e inexistencia de solidaridad de Ecopetrol S.A.; y genérica. Coadyuvó las pretensiones formuladas por Ecopetrol S.A.

Frente al llamamiento en garantía, precisó que la póliza No. NB-100002757 o era un contrato de cumplimiento, sino de responsabilidad civil, por tanto, no garantizaba el cumplimiento de las obligaciones referentes al pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones contraídas por el contratista, sino el amparo de perjuicios causados a terceros en virtud de la responsabilidad civil a él imputable con ocasión del contrato de obra civil No. MA_0032887.

Para enervar la pretensión, propuso la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva; inexistencia de obligación indemnizatoria a cargo del asegurador por ausencia de cobertura que ampare el pago de salarios y prestaciones sociales atribuible a la contratante Ecopetrol S.A.; y genérica. *(Pág. 1106 a 1113/1270)*

Compañía Chubb Seguros Colombia S.A. Se opuso a las pretensiones de la demanda por ausencia de fundamentos fácticos y de derecho. No aceptó ningún hecho de la demanda

Formuló las excepciones de ausencia de cobertura de la 23548 póliza seguro de cumplimiento para los hechos constitutivos de la demanda (póliza no se encontraba vigente para el momento de los hechos constitutivos de la demanda) – aplicación de exclusiones de la póliza llamada en garantía”; “responsabilidad de la aseguradora dentro de los límites de la vigencia de la póliza – límite del valor asegurado”; “la responsabilidad de Chubb Colombia Seguros se limita al porcentaje de participación en el Coaseguro”; “disponibilidad del valor asegurado2 y genérica.

Frente a la demanda se opuso a todas las pretensiones por cuanto el actor no se encontraba vinculado a Ecopetrol S.A. y no existían razones para la pretendida solidaridad. Manifestó no constarle los hechos de la demanda.

Propuso las excepciones de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales; inexistencia del derecho y de la obligación reclamada; inexistencia de relación laboral entre Ecopetrol y el demandante; inexistencia de solidaridad; no aplicación de la indemnización moratoria y de la buena fe asumida por Termotécnica Coindustrial Ingenieros contratistas y Ecopetrol S.A. (Pág. 1124 a 1136/1270).

En la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio celebrada el 7 de febrero de 2022, el juzgado declaró no probadas las excepciones previas propuestas por la demandada Ecopetrol S.A. Decisión que no fue recurrida. (2. AUDIENCIA 20011310500120190000700_L200113105001CSJVirtual_01_20220207_090000_V)

Las pruebas remitidas por la parte actora vía correo electrónico el 17 de enero de 2022, contentiva de: la copia del pago de disponibilidad laboral y convención colectiva de trabajadores no fue incorporada ante su aportación extemporánea. (2. AUDIENCIA 20011310500120190000700_L200113105001CSJVirtual_01_20220207_090000_V)

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Aguachica, mediante fallo de 7 de febrero de 2022, resolvió:

"PRIMERO: *Declarar que, entre el demandante y la demandada TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL INGENIEROS CONTRATISTAS SAS existieron los siguientes contratos de trabajo:*

Primer contrato por duración de obra labor del 10 de diciembre del 2013 al 2 de marzo de 2014.

Segundo contrato. Del 3 de marzo del 2014 al 19 de julio del 2015.

Tercer contrato. Del 21 de julio del 2015 al 31 de diciembre del 2015.

Cuarto contrato. Del 18 de octubre al 9 de noviembre de 2016.

Quinto contrato. Del 16 de noviembre al 27 de noviembre de 2016.

Sexto contrato. De fecha 2 de diciembre, sin especificarse el extremo final.

Séptimo contrato. Del 6 de diciembre al 23 de diciembre del 2016.

Octavo contrato. Del 30 de enero al 7 de febrero de 2017.

Noveno contrato. Del 18 de enero al 26 de enero de 2017.

Contrato número 10. Del 29 de agosto al 9 de septiembre de 2017.

Contrato número 11. Del 10 de octubre al 11 de octubre del 2017.

Contrato número 12. Del 17 al 21 de octubre del 2017.

SEGUNDO: *Negar las demás pretensiones de la demanda y, en consecuencia, absolver a las demandas y llamadas en garantía, por las consideraciones expuestas.*

TERCERO: *CONDENAR en costas al demandante en cuantía de 2 salarios mínimos legales mensuales”.*

Como sustento de su decisión, en cuanto al contrato de trabajo, concluyó la existencia de varios, conforme la prueba documental arrimada

al plenario. En lo que atañe al despido injusto alegado, adujo que la última vinculación del actor fue a través de un contrato a término fijo inferior a un año, iniciado el 17 de octubre hasta el 21 de octubre de 2017, es decir, por el término de 5 días, por tanto, conforme el artículo 1 del Decreto 1127 de 1991, al ser inferior a 30 días, el empleador no estaba obligado a notificar al trabajador su no prórroga.

En lo que respecta a las pretensiones derivadas de la prórroga del contrato solicitada, las negó al no haberse surtido la misma. Frente a la solidaridad, indicó el artículo 34 del CST exige que las actividades se desplieguen uno y otro tienen el mismo giro ordinario normal, es decir, tengan correspondencia en su objeto social, situación que no se demostró.

En lo que refiere al pago por disponibilidad, señaló, ocurre cuando el trabajador no labora, pero está sujeto a que en cualquier momento deba hacerlo según los requerimientos del empleado, considera que, si el trabajador se encuentra en su domicilio, durante ese tiempo puede atender sus necesidades personales, familiares, formativas, profesionales y demás que escapen al ámbito laboral, como puede ser dormir, alimentarse, aprender clases en los estudios en los que se encuentren, cursando cualquier otro y en esa medida, simplemente debe estar atento al eventual.

Precisó, que aún, cuando no haya trabajo efectivo y se encuentra bajo disponibilidad del empleador, excepcionalmente podría haber lugar a remunerar ese tiempo como trabajo efectivo, si por disposición del empleador el trabajador debe realizar labores parcialmente, es decir, no puede realizar actividad diferente que están disponible e inclusive sin lugar a retirarse del lugar de trabajo, en dicho escenario razonablemente debía ser remunerado en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Pero la simple disponibilidad como actor de estar atento al llamado un del empleador fuera del lugar de trabajo no debe ser remunerado.

De otro lado, frente las pretensiones de pago de alojamiento y alimentación, misceláneos y prima de monte, las negó, para ello, indicó no

se acreditaba que entre las partes se hubiese pactado el pago de esos conceptos, al tener carácter extralegal, debían ser pactados por las partes a través de contrato de trabajo o convención colectiva de trabajo, lo cual no se avizoraba. Y en cuanto al auxilio de transporte, el demandante no tenía derecho al devengar más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

III. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión la parte **demandante** interpuso recurso de apelación. Refirió tener derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás emolumentos dejados de cancelar por la demandada durante el tiempo que laboró desde el 10 de diciembre de 2013 hasta el 30 de diciembre 2015, al ser la fecha del contrato macro firmado.

Aseguró, el contrato firmado entre Termotécnica y Ecopetrol, el cual no se aportó, sufrió modificaciones, algunos otros sí, como por obra o labor de 2 o 4 días, pero la duración es desde la fecha que el demandante firmó, por tanto, había lugar a la indemnización al presentarse un despido injusto. Alegó, no contó con la oportunidad de interrogatorio de parte, en la que podía controvertir algunas de las apreciaciones que hizo Termotécnica, lo que, a su juicio, traduce, que le negaron la defensa.

Frente a la disponibilidad, manifestó haber aportado copia de la lista en tal sentido, sin que estuviera probado su pago, el cual, a la luz de la jurisprudencia, sin ella no sería posible que el empleador ejerciera el poder subordinante que le otorga el contrato de trabajo. Los trabajadores de las empresas contratados para Ecopetrol S.A., siempre están disponibles las 24 horas y así lo han reiterado mucho en el interrogatorio de parte, donde refieren no pueden salir de la base donde prestan su servicio porque se puede presentar alguna emergencia, algún imprevisto y, para salir debe pedir permiso, dejar un reemplazo.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66A del Código de Procedimiento Laboral, corresponde a la Sala establecer: **i)** si le asiste derecho al demandante al pago de los turnos por supuesta disponibilidad; así como al **ii)** al reconocimiento de las prestaciones sociales dejadas de cancelar desde el 10 de diciembre de 2013 hasta el 30 de diciembre 2015.

1. De los turnos de disponibilidad

Al respecto, se precisa, que el Código Sustantivo del Trabajo no contempla una definición sobre el concepto de disponibilidad, no obstante, el mismo emana del elemento subordinación consagrado en el artículo 23 de la obra sustantiva laboral, tal como lo ha desarrollado la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, entre otras, en sentencia SL1514-2023, en la que indicó:

La disponibilidad laboral emana del elemento subordinación previsto en el literal b) del art. 23 del CST, que configura un elemento esencial —y además el característico— del contrato de trabajo, que reza:

La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

En relación con el elemento de disponibilidad laboral, de tiempo atrás, la misma Corporación en sentencia CSJ SL, 14 ag. 2007, rad. 30461, en la que relacionó la providencia del 11 de mayo de 1968, reiterada en la SL1514-2023, refirió:

*“b). - El elemento de disponibilidad del trabajador frente a su empleador permite entender que los descansos extralegales son computables como parte de la jornada, **pero tal disponibilidad no puede concebirse con un***

carácter absoluto como lo tuvo el Tribunal, sino dentro del marco conceptual señalado por esta Sala, que se encuentra sentado en sentencia de la cual es pertinente transcribir los siguientes apartes:

“... no toda ‘disponibilidad’ o vocación permanente, por un periodo más o menos largo, a prestar el servicio efectivo, puede calificarse como trabajo para enmarcarlo dentro de la jornada ordinaria o la suplementaria delimitadas en la ley, pues esta llamada ‘disponibilidad’ tiene tales matices de servicio más o menos frecuentes, y de descansos, tiempo para tomar alimentos, oportunidades de ocuparse en actividad diferente del servicio objeto del compromiso y aún, en ocasiones, de servir a personas diferentes o trabajar en forma autónoma, que encasillar toda ‘disponibilidad’ dentro de la jornada que hace relación a la propia actividad laboral, es propiciar un criterio que conduciría en numerosas situaciones al absurdo (...).

“No pudiendo adoptarse, por lo anotado, el criterio general de la ‘disponibilidad’ como trabajo, es necesario establecer cuándo y en qué medida el no cumplir la actividad concreta laboral sino mantenerse a órdenes del patrono, significa servicio y se incluye en la jornada de trabajo. Porque si esta modalidad de mantenerse a órdenes del patrono se cumple en el lugar de servicio, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o cumplir ninguna actividad lucrativa propia, es indudable que tal ‘disponibilidad’ si encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcarla en la jornada laboral. Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas, en determinado lugar. Pero si la ‘disponibilidad’ permite al subordinado emplear tiempo en alimentarse, dormir, salir del sitio de trabajo y permanecer en su propia casa, sólo dispuesto a atender el llamado de trabajo efectivo cuando este se presente, no puede considerarse dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en alimentarse o en dormir o en ocuparse en su propio domicilio en actividades particulares, aunque no lucrativas... Es cierto que la ‘disponibilidad’ normalmente conlleva una restricción a la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo por el trabajador, por la necesaria radicación en determinados sitios para la facilidad de atención al servicio demandado, pero ello también ocurre, ya en tratándose específicamente del servicio a otros patronos, con la cláusula de exclusividad en el contrato, sin que tal pueda significar una jornada laboral de veinticuatro horas. Mas la sola ‘disponibilidad’ convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por sí sola, ya que queda compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectivo por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria...” (Casación del 11 de mayo de 1968, G.J. CXXVII, números 2300 a 23002, pág.240).”(Rad. 9947 – 11 de septiembre de 1997). (Subrayas fuera del texto).

Conforme lo anterior, “la sola disponibilidad a prestar los servicios — en los eventos en que estos no se materializan—, no genera por sí sola

remuneración por trabajo suplementario y demás recargos, sino que el elemento determinante para ello, es que el laborante no pueda disponer libremente de su tiempo” (CSJ SL1514-2023).

En el caso *sub examine*, al revisar los elementos de prueba obrantes en el plenario, no se observa algún convenio o pacto entre las partes relativa a una disponibilidad del trabajador a disposición del empleador, sin embargo, en el libelo obran las planillas legibles de “*REPORTE DIARIO DE TIEMPO TRABAJADO Y ACTIVIDADES DE OBRA EJECUTADA*” algunas con la nota “*PERSONAL DISPONIBLE*”, en las que se relaciona a varios trabajadores, dentro de ellos, al señor Luis Guillermo Barragán Villanueva, disponibilidad en las siguientes fechas: (1.*Proceso 2019-00007-00.pdf*)

Base	Día	Página / 1270
<i>Ayacucho</i>	<i>08/06/2015</i>	<i>96</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>07/06/2015</i>	<i>99</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>15/06/2015</i>	<i>102</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>06/06/2015</i>	<i>110</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>30/05/2015</i>	<i>131</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>24/05/2015</i>	<i>150</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>18/05/2015</i>	<i>169</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>17/05/2015</i>	<i>172</i>
<i>Ayacucho</i>	<i>15/05/2015</i>	<i>175</i>

No obstante, la Sala no encuentra acreditado en los términos de la jurisprudencia citada, que la disponibilidad en la que se encontraba el entonces trabajador conforme la anterior relación, debía cumplirla en el lugar del trabajo, sin la posibilidad de retirarse del mismo, con limitación para tomar alimentos, dormir o cumplir alguna actividad lucrativa propia. Luego entonces, el argumento de la parte actora según el cual no pueden salir de la base donde prestan su servicio porque se puede presentar alguna emergencia, algún imprevisto o pedir permiso para salir, previo remplazo no se torna procedentes, habida cuenta que no se arrimó prueba al juicio en tal sentido. Fíjese que no se cuenta con un elemento probatorio más allá de la referida nota dispuesta en el instrumento mencionado que

permita vislumbrar los pormenores de la disponibilidad aludida, en tiempo modo y lugar.

Aunado a lo anterior, el promotor en el libelo reclama de forma genérica un pago por concepto de disponibilidad, sin especificar cuántas horas, qué días, ni las oportunidades en que se vio compelido a estar disponible con las limitaciones personales ya mencionadas.

En síntesis, no se encuentra acreditada la disponibilidad alegada por la parte actora, tal como lo estableció la jueza de primera instancia, por lo que habrá de confirmarse la decisión en ese sentido.

2. De las prestaciones sociales dejadas de cancelar desde el 10 de diciembre de 2013 hasta el 30 de diciembre 2015.

Sustenta la parte recurrente, tiene derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones sociales y demás emolumentos dejados de cancelar por la demandada durante el tiempo que laboró del 10 de diciembre de 2013 hasta el 30 de diciembre 2015, al ser la fecha del contrato macro suscrito entre TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL S.A.S. y ECOPETROL S.A.

Frente al particular, una vez revisado el escrito inicial, se constata, la parte actora no pretendió el pago de las prestaciones causadas en dicho interregno, pues las situaciones fácticas y las pretensiones estuvieron relacionadas con las prestaciones generadas durante la “*prórroga del contrato*”, la cual especificó en la pretensión tercera, corresponde al periodo del 31 de diciembre de 2015 al 31 de diciembre de 2016; de ahí que, el debate en primera instancia estuvo delimitado a las acreencias de este último interregno temporal. Circunstancia que impide a esta Corporación realizar un estudio de procedencia, aspectos que, al no ser materia del debate probatorio, restringe el análisis en segunda instancia (CSJ SL 37524 de 2011).

Si bien el recurso vertical comprende no solo los asuntos materia de inconformidad del apelante, sino también los derechos laborales mínimos e

irrenunciables de los trabajadores, ello está ligado a que hayan sido objeto de discusión en el juicio y estén debidamente probados (CSJ SL 5863-2014), así como que fueran objeto de pretensión en la demanda inicial, en la respectiva audiencia y se haya pronunciado sobre ella el juzgador de primer grado en uso de la facultad de fallar extra o ultra petita (CSJ SL 41471-2011).

En síntesis, los jueces de segunda instancia no están facultados para hacer uso de esas “*facultades*” por no estar dentro de sus funciones legales, salvo como se ha dicho, que esos derechos hayan sido discutidos y estén debidamente probados (SL 420-2021), pues constituiría una salvedad al principio de congruencia al que está sometido el juez (CSJ SL 440-2021).

Por consiguiente, abordar un estudio en los términos planteados por la recurrente, en la que pretende el pago de prestaciones sociales por un espacio temporal, 2013 a 2015, constituye un aspecto novedoso en el trámite, que no solo desbordaría la congruencia que debe primar en las decisiones del sentenciador, sino, además, quebrantaría frontalmente los derechos constitucionales al debido proceso con violación de los derechos de defensa y contradicción de la llamada a juicio (artículo 29 C. Pol.), quien desde el momento en que lo ejerció, siempre se defendió o planteó su tesis referente a las deudas sociales derivadas de la prórroga del contrato de trabajo.

Distinto es lo relativo al pago de alojamiento, alimentación, misceláneos, prima de monte, que aduce el actor le adeudan, conforme se señala en los hechos 20 a 23, cuya lectura permite entrever corresponden al tiempo laborado y no a la prórroga pretendida.

Frente a dichos emolumentos, lo primero que se anota, es que fueron previstos en favor del trabajador demandante en los contratos de trabajo, en los siguientes términos:

“PARAGRAFO 1º. Adicionalmente, EL EMPLEADOR reconocerá a favor del TRABAJADOR las prestaciones sociales legales y convencionales, y demás beneficios o prerrogativas que se relacionan a continuación y que están contempladas en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL y la UNION SINDICAL OBRERA USO, vigente a la fecha en que se suscribe el presente contrato, respecto de los derechos que cobijen a los trabajadores de los contratistas. A continuación de relacionan los auxilios, y prestaciones convencionales a que tiene derecho el trabajador: CON INCIDENCIA SALARIA

Subsidio de Habitación \$8.640 día

*Prima Convencional: 24 días salario Básico por 180 días trabajados en el semestre
Prima Vacaciones: 30 días salario Básico por 360 días trabajados, proporcional al tiempo trabajado en el respectivo periodo.*

SIN INCIDENCIA SALARIAL

Subsidio de Alimentación \$13.955 día

Monto de los beneficios que aumentó a lo largo de los múltiples contratos suscritos entre las partes.

Ahora, los referidos documentos dejan ver que los postulados consagrados tienen su origen en la convención colectiva del trabajo suscrita entre la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL y la UNION SINDICAL OBRERA USO, por tanto, es deber de la parte demandante aportar el escrito convencional, inclusive en copia simple, junto con su constancia de depósito en tiempo ante el Ministerio del Trabajo como lo dispone el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, si se pretende derivar algún efecto jurídico del mismo.

No obstante, revisado el expediente, se advierte que dicha pieza no fue allegada al plenario, como quiera que, pese a haberse remito por la apoderada judicial al correo del despacho, el *a quo* en audiencia celebrada el 7 de febrero de 2022 negó su incorporación y decreto por aportarse por fuera de la oportunidad debida, lo cual no fue recurrido en la oportunidad debida.

Y en cuanto a los beneficios de misceláneos y prima de monte, no se advierte que éstos se hayan dispuesto en favor del actor.

En ese contexto, la ausencia de la fuente de las pretensiones convencionales, impide a la Sala estudiar la procedencia o no de las mismas. Deviene entonces, que la parte demandante no cumplió con la carga que le asistía, ya que los hechos en que fundó sus pretensiones carecen de la prueba solemne, por lo que necesariamente la parte promotora del juicio debe acarrear las consecuencias negativas de su actuar omisivo.

3. De la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la alzada, la parte actora frente a la absolución por la indemnización por despido injusto manifestó *“Igualmente, el pago de la indemnización es alugar (sic) ya que mi mandante fue despedido injustamente por la demandada TERMOTÉCNICA COINDUSTRIAL INGENIERO”*. Sin embargo, este punto de apelación no se abordará de fondo, como quiera que no se sustentó adecuadamente (CSJ SL9512-2017), es decir, sobre el recurrente, pesa la carga de exponer y clarificar los motivos de su inconformidad, además de *“...sustentar en forma más o menos detallada las razones con las que procura se le conceda su aspiración...”* (CSJ SL7220-2016), aspecto indispensable que no se cumplió.

Así las cosas, al no señalarse las razones por las cuales debía condenarse a la indemnización pretendida, no resulta procedente analizar su viabilidad.

En consecuencia, al no prosperar el recurso de apelación, se le condena en costas a la parte demandante, conforme lo dispone el artículo 365 del Código General del Proceso aplicable al trámite laboral en virtud del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°4 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 7 de febrero de 2022.

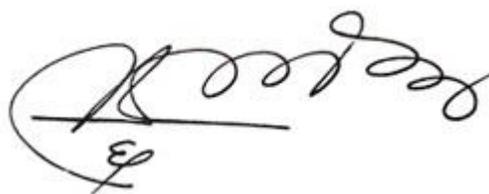
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante. Se fijan como agencias en derecho un (1) SMMLV, las cuales serán liquidadas por el juzgado origen de manera concentrada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado



EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado