Señores
JUZGADO (2°) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD – ATLÁNTICO.
E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **EDWIN JOSE GUTIERREZ OSPINO** contra **DIMANTEC LTDA. y OTROS.**

RADICACIÓN. 2021-0169

ASUNTO. Contestación de la demanda por **DIMANTEC LTDA.**

JHON ALEX BARROS CÁRDENAS, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma actuando en mi condición de apoderado especial de la empresa **DIMANTEC LTDA.** según poder conferido por dicha sociedad a la firma de abogados **GODOY CÓRDOBA ABOGADOS S.A.S.** que adjunto con este escrito, y en la cual me encuentro inscrito en virtud de lo permitido en el art. 75 del CGP, para lo cual adjunto certificado de existencia y representación legal, presento escrito de contestación de la demanda en los siguientes términos:

I. CÁLCULO DE TÉRMINOS: ART. 8 DEL DECRETO 806 DE 2020.

Recepción en el correo electrónico de notificaciones	**Dos días hábiles siguientes**	**Notificación efectiva**	**Término para contestar**
07 de mayo de 2021	10 al 11 de mayo de 2021	12 de mayo de 2021	13 al 27 de mayo de 2021*

*El 17 de mayo de 2021 fue día festivo.

II. EN CUANTO A LOS HECHOS

Al 1.	**No me consta,** el hecho hace referencia a un tercero; por tanto, mi representada no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno sobre esta manifestación.
Al 2.	**No me consta,** el hecho hace referencia a un tercero; por tanto, mi representada no se encuentra obligada a emitir pronunciamiento alguno sobre esta manifestación.
Al 3.	**No es cierto,** teniendo en cuenta que Relianz Mining Solutions S.A.S., decidió dar por terminados los contratos de prestación de servicios celebrados con Dimantec Ltda.
Al 4.	**No es cierto,** se aclara que mi representada tuvo contratos comerciales en esa zona.
Al 5.	**No es cierto,** el contrato de trabajo del demandante fue suscrito el día 03 de agosto de 2011 con la empresa Trateccol Ltda., la cual por actuaciones de tipo societario fue absorbida posteriormente por Dimantec Ltda.
Al 6.	**Es cierto,** como se observa en el contrato de trabajo ese fue el cargo para el cual fue contratado el actor.
Al 7.	**No es cierto como está redactado,** se aclara que en la cláusula cuarta del contrato de trabajo las partes pactaron claramente que el empleador podía disponer libremente del lugar de prestación del servicio dependiendo de las necesidades y respetando los límites fijados en el artículo 23 del CST.

Al 8.	**No es cierto como se redacta**, la labor desarrollada por el actor era prestada en favor de DIMANTEC LTDA. como único empleador, se aclara que el demandante desarrollaba sus funciones en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS.
Al 9.	**No es cierto,** el contrato inicial con la empresa TRATECCOL LTDA se pactó a término fijo inferior a un año; sin embargo, posteriormente por acuerdo entre las partes se cambió a la modalidad de término indefinido.
Al 10.	**Es cierto,** el demandante para el año 2020, recibió un salario básico por valor de $ 1.118.874.
Al 11.	**No es cierto,** debe llamarse la atención en cuanto a que mientras el demandante se encontraba en turno debía pernoctar en el municipio más próximo al proyecto minero, y con el dinero entregado por auxilio de sostenimiento debía sufragar los gastos de alquiler y transporte hasta el proyecto minero en el tiempo que durara su turno, pues una vez finalizado el turno el trabajador se desplazaba a su lugar de residencia. En ese orden de ideas, en el tiempo en que el demandante estuvo asignado al proyecto minero con el cliente de mi representada, para cumplir los turnos de trabajo debía desplazarse hasta un municipio cercano, pagar una habitación en donde se hospedaba para el cumplimiento del turno, pagar la alimentación que consumía en dicho turno y pagar otras necesidades como medicamentos, llamadas telefónicas, transporte local, lavandería, entre otros, siendo este el motivo por el cual se pactó el auxilio de sostenimiento, lo que demuestra una vez más que el fin de dicho auxilio no era enriquecer el patrimonio del trabajador, sino era una herramienta de trabajo que le permitía cumplir a cabalidad las funciones encomendadas más no era un pago que retribuyera directamente el servicio prestado por este.
Al 12.	**No es cierto,** se aclara que el auxilio de sostenimiento que le fue entregado por la compañía al demandante siempre tuvo las siguientes características: - No retribuía directamente los servicios prestados por el demandante. - Era un pago no constitutivo de salario por acuerdo expreso entre las partes de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., lo cual fue aceptado y ratificado en diferentes oportunidades por el demandante de manera libre durante toda la relación laboral, además de conocer la destinación especifica que debía realizar a este auxilio. - El auxilio de sostenimiento era reconocido como herramienta de trabajo, y jamás estuvo atado a la prestación de los servicios por parte del demandante. - El auxilio de sostenimiento estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado del demandante cuando debía desplazarse a cumplir su turno de trabajo, y de esa forma vivir en condiciones dignas, debiéndose aportar los respectivos soportes de pago de los gastos en que hayan incurrido, con un compromiso contractual de destinación especifica. - El auxilio de sostenimiento era temporal por su naturaleza, pues una vez culminara la asignación en los proyectos mineros dejaba de ser reconocido. Esto en razón a que se ha concebido y calculado sobre los costos en que incurren los trabajadores en dicho proyecto mientras dure su asignación, como son lavandería, medicamentos, llamadas telefónicas, transporte, alimentación y vivienda. - El auxilio de sostenimiento fue pactado como no constitutivo de salario en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa y la Organización Sindical SINTRAIME, además de ser realizado su estudio por un Tribunal de

	Arbitramento, validándose la totalidad de las condiciones plasmadas que dieron lugar a su reconocimiento. - Dentro de la política de beneficios extralegales de la compañía se pactó que el auxilio de sostenimiento se entregaría como una herramienta de trabajo para los trabajadores que permanezcan en los proyectos mineros de La Guajira y Cesar. - El auxilio de sostenimiento que recibió el demandante corresponde a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en estos no se le pagaba. De todo lo anterior, es claro que el auxilio de sostenimiento era una herramienta de trabajo del demandante que no constituía factor salarial por expresa disposición entre las partes de conformidad con el artículo 128 del C.S.T. En ese orden de ideas, y al cumplirse los presupuestos establecidos en la norma citada, el auxilio de sostenimiento no es un pago salarial pues el mismo no está destinado al enriquecimiento de los trabajadores y tampoco era un pago que retribuía directamente el servicio prestado, pues nunca estuvo atado a cumplimiento de horas trabajadas, ventas, trabajo suplementario, o algún servicio en particular, pues este pago era realizado sin importar la forma como se prestaban los servicios. Se debe tener en cuenta que el pago del auxilio de sostenimiento se realizaba de manera anticipada por la empresa y en caso en que el mismo no se causara, los trabajadores autorizaban expresamente para descontarlo en el próximo pago, desvirtuándose que esto era un pago salarial, toda vez que se entregaba como un anticipo para que los trabajadores pagaran el transporte para llegar a prestar el servicio, pagaran la habitación en donde se iban a hospedar en los proyectos mineros, pagaran la alimentación que debían consumir para poder prestar el servicio en los turnos asignados y que estaban en una ciudad distinta a la de su residencia, auxilios que explícitamente el artículo 128 del C.S.T. en su parte final establece que las partes pueden pactar su connotación no salarial tal como reza la norma que se transcribe a continuación: Artículo 128 del C.S.T.: *"no constituye salario las sumas … ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, de vacaciones …"*. Es claro entonces que las partes pactaron explícitamente la naturaleza no salarial de este auxilio por estar enmarcado dentro de las hipótesis explícitamente descritas por el legislador en el artículo 128 del Estatuto Laboral Colombiano. Cabe mencionar que dicho auxilio no tenía carácter salarial, en la medida en que era una herramienta de trabajo y así se encontraba pactado con los trabajadores desde el contrato, otrosíes al mismo, en la política de beneficios extralegales de la compañía, en la misma convención colectiva de trabajo y en laudo arbitral emitido con posterioridad.

	En razón a lo anterior, y de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., dicho pago no era constitutivo de salario pues no estaba destinado a aumentar el patrimonio de los trabajadores, sino a brindar un mejor bienestar cuando estuvieran en los proyectos mineros, teniendo un claro pacto de destinación especifica pactado con el demandante. Es importante precisar que la habitualidad por sí sola no es o no hace de manera automática que determinado auxilio sea constitutivo de salario, toda vez que tal y como se encuentra consagrado en el artículo 128 del C.S.T. existen auxilios habituales que en determinados casos no constituyen factor salarial. Finalmente, este auxilio no era pagado de manera ordinaria como un salario, sino de manera anticipada y se diferencia del salario porque la base salarial se aplica así los trabajadores estén incapacitados o estén de vacaciones. Por su lado el auxilio de sostenimiento no tiene como finalidad retribuir el servicio prestado pues su fin exclusivo es brindarle a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, razón por la cual no puede ser tenido en cuenta como factor salarial toda vez que su pago es de naturaleza diferente al pago ordinario, siendo cancelado de manera anticipada y no mes vencido y con la única finalidad de pagar los gastos en que debía incurrir para permanecer en los proyectos mineros donde las condiciones son más hostiles y obviamente necesitaba la disposición de transporte, vivienda, alimentación, y demás gastos como llamadas telefónicas lavandería, medicamentos. Por tanto, es claro que no puede tenerse que directamente se reconocía el auxilio de sostenimiento a la labor prestada máxime cuando este no variaba según el recargo nocturno o según las horas extras laboradas, sino que era totalmente fijo, su fin era solventar necesidades en los proyectos mineros, hubo expresa voluntad de las partes y además esa voluntad fue reproducida tanto en la convención colectiva de trabajo como en la política de beneficios extralegales, y en el laudo arbitral, era pagado de manera anticipada y no variaba o dependía de las horas trabajadas por el demandante, ni de la forma en cómo se ejecutaba su función o se realizaba la prestación de sus servicios, no estando claramente atado a ello.
Al 13.	**No es cierto,** toda vez que como anteriormente lo mencioné, este auxilio de sostenimiento si tenía una destinación específica, dado que era otorgado de forma anticipada para cuando el trabajador debía desplazarse a cumplir su turno de trabajo, y de esa forma vivir en condiciones dignas, debiéndose aportar los respectivos soportes de pago de los gastos en que hayan incurrido, con un compromiso contractual de destinación especifica. De esta forma, el auxilio de sostenimiento tenía como fin exclusivo brindarles a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, razón por la cual no es aceptable manifestar que no tuviera una destinación específica, tratando de hacer ver erróneamente que se trataba de un pago constitutivo de salario.
Al 14.	**No es cierto,** puesto que por expresa estipulación contractual y acuerdo entre las partes, este pago del auxilio de sostenimiento tenía una destinación específica, por lo que no es cierto que el demandante pudiera usar de forma inmediata y como quisiera

	el valor pagado por este auxilio, dado que conforme este mismo se comprometió y lo aceptó, ese pago tenía como fin exclusivo brindarles a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, razón por la cual no es aceptable manifestar que se pudiera usar libremente, tratando de hacer ver erróneamente que se trataba de un pago constitutivo de salario.
Al 15.	**No es cierto,** porque como ya lo indiqué el auxilio de sostenimiento según lo preceptuado en el art. 128 del CST hace parte de aquellos pagos que no son salario, puesto que no retribuía directamente los servicios del demandante, sino que tenía como fin exclusivo brindarles a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, es decir, que fue brindado como una herramienta de trabajo. Adicionalmente, fue pactado entre las partes que no sería salario, siendo esto aceptado por el trabajador durante toda la ejecución de la relación laboral, así como establecido en convención colectiva de trabajo y laudos arbitrales, por lo que de ninguna manera le asiste razón a la parte actora en este hecho.
Al 16.	**No es cierto.** El auxilio de sostenimiento al estar pactado como herramienta de trabajo solo estaba destinado para el alquiler y transporte del trabajador mientras estuviera en turno en el proyecto minero, así como buscaba brindar un mejor bienestar cuando estuviera asignado a estos proyectos, por lo que no lo enriquecía, ni retribuía directamente su servicio y por tanto estas sumas de dinero no podían ser utilizadas en cosas diferentes a las pactadas contractualmente y en las políticas establecidas por la compañía.
Al 17.	**No es cierto,** El auxilio de sostenimiento al estar pactado como herramienta de trabajo solo estaba destinado para el alquiler y transporte del trabajador mientras estuviera asignado al proyecto minero; igualmente, brindarles a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, así como buscaba brindar un mejor bienestar cuando estuviera asignado a estos proyectos, por lo que no lo enriquecía, ni retribuía directamente su servicio y por tanto estas sumas de dinero no podían ser utilizadas en cosas diferentes a las pactadas contractualmente y en las políticas establecidas por la compañía.
Al 18.	**Es cierto,** el último auxilio de sostenimiento que se le consignó al actor en el año 2020 fue por valor de $1.512.326; sin embargo, se aclara que el monto del auxilio de sostenimiento tuvo diferentes valores durante la relación laboral con ocasión de los diferentes proyectos a los cuales el demandante estuvo asignado.
Al 19.	**No me consta,** el hecho hace referencia a un tercero, por lo que mi representada desconoce las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon la atención medica supuestamente recibida por el actor. Adicionalmente, manifestamos que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades, recomendaciones o restricciones laborales vigentes y mucho menos una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
Al 20.	**No me consta,** el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, por lo que mi representada no está obligada a proferir ningún pronunciamiento.

	Adicionalmente, manifestamos que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entra las partes, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades vigentes, recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
Al 21.	**Es cierto,** de acuerdo a seguimiento con medicina del trabajo DIMANTEC LTDA se realiza revisión documental de historial clínico y con base en lo encontrado, se definen una serie de recomendaciones para implementar laboral y extra laboralmente. No obstante, es importante destacar que está recomendación se mantuvo vigente hasta el **25 de enero de 2019**, por lo que la misma ya había expirado para el momento de la terminación del contrato de trabajo del demandante por mutuo acuerdo entre las partes. Adicionalmente, manifestamos que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entra las partes, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades vigentes, recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
Al 22.	**No me consta,** el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante, por lo que mi representada no está obligada a proferir ningún pronunciamiento. Adicionalmente, manifestamos que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entra las partes, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades vigentes, recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
Al 23.	**No me consta,** el hecho hace referencia a un tercero; por lo que deberá ser la parte actora quien pruebe lo manifestado. Sin embargo, aclaramos que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades vigentes, recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
Al 24.	**No me consta,** el hecho es impreciso, no relata circunstancias de modo y lugar, además hace referencia a situaciones personalísimas del demandante y dentro de los archivos de mi mandante no obra documento que verifique la remisión planteada, por lo que deberá ser la parte actora quien pruebe lo manifestado. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que para el momento de la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entra las partes, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades vigentes, recomendación o restricciones laborales vigentes y mucho menos calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%.
Al 25.	**Es cierto.**
Al 26.	**No se admite como está redactado,** debe tenerse en cuenta que los subsidios dados por el Gobierno nacional no aplicaban para todos los trabajadores, sino para un grupo reducido de los mismos, y a su vez resultan ser insuficientes en comparación a la

	afectación de una compañía provocada por la coyuntura del Covid-19, las terminaciones de contratos comerciales de manera unilateral por los clientes, reducción de la operación y el pago del pasivo vacacional colectivo que se le otorgó a los trabajadores durante el año 2020.
Al 27.	**No es cierto,** el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada finalizó el 15 de octubre de 2020 por mutuo acuerdo entre las partes, el cual fue formalizado mediante contrato de transacción. En efecto, debe tenerse en consideración que el anterior tiene como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y voluntaria las partes pactaron finalizar de mutuo consentimiento el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros. Así las cosas, está totalmente claro que no estamos ante la presencia de un despido o terminación por causa legal.
Al 28.	**No es cierto,** de conformidad con la liquidación de acreencias laborales que se aporta como prueba con la presente contestación.
Al 29.	**No es cierto como se redacta,** se aclara que el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada finalizó el 15 de octubre de 2020 por mutuo acuerdo entre las partes, el cual fue formalizado mediante contrato de transacción. En efecto, debe tenerse en consideración que el anterior tiene como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y voluntaria las partes pactaron finalizar de mutuo consentimiento el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros. Así las cosas, está totalmente claro que no estamos ante la presencia de un despido o terminación por causa legal.
Al 30.	**No es cierto como se redacta,** se aclara que el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada finalizó el 15 de octubre de 2020 por mutuo acuerdo entre las partes, el cual fue formalizado mediante contrato de transacción. En efecto, debe tenerse en consideración que el anterior tiene como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y voluntaria las partes pactaron finalizar de mutuo consentimiento el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros. En consecuencia, mi representada reconoció al actor el valor bruto de $10.236.319 a título de suma transaccional. Así las cosas, está totalmente claro que no estamos ante la presencia de un despido o terminación por causa legal.
Al 31.	**No es cierto,** en el presente caso no evidencia vicio del consentimiento que invalide el contrato de transacción suscrito entre las partes, pues el mismo fue consecuencia

	de una aceptación libre y voluntaria por parte del demandante. Cabe destacar que los acuerdos transaccionales encuentran validez precisamente en el hecho que nacen a la vida jurídica producto de la consecuente aceptación libre y voluntaria de la oferta por parte del trabajador que se materializa mediante la suscripción de un acuerdo de terminación. La sentencia SL-12752016 (43846), Feb. 09/16. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno, en la cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia luego de analizar jurisprudencialmente el alcance de las actas de transacción y los vicios de consentimiento, reiteró que los retiros acordados entre empleador y trabajador son perfectamente válidos y no pueden viciar el consentimiento del trabajador, puesto que este de manera libre y espontáneamente los acepta. Así las cosas, es claro que el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada finalizó el 15 de octubre de 2020 por mutuo acuerdo entre las partes, el cual fue formalizado mediante contrato de transacción donde se tuvieron como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y voluntaria las partes pactaron finalizar el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros.
Al 32.	**No es cierto,** en el presente caso no evidencia vicio del consentimiento que invalide el contrato de transacción suscrito entre las partes, pues el mismo fue consecuencia de una aceptación libre y voluntaria por parte del demandante. Cabe destacar que los acuerdos transaccionales encuentran validez precisamente en el hecho que nacen a la vida jurídica producto de la consecuente aceptación libre y voluntaria de la oferta por parte del trabajador que se materializa mediante la suscripción de un acuerdo de terminación. La sentencia SL-12752016 (43846), Feb. 09/16. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno, en la cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia luego de analizar jurisprudencialmente el alcance de las actas de transacción y los vicios de consentimiento, reiteró que los retiros acordados entre empleador y trabajador son perfectamente válidos y no pueden viciar el consentimiento del trabajador, puesto que este de manera libre y espontáneamente los acepta. Así las cosas, es claro que el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada finalizó el 15 de octubre de 2020 por mutuo acuerdo entre las partes, el cual fue formalizado mediante contrato de transacción donde se tuvieron como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y voluntaria las partes pactaron finalizar el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros.
Al 33.	**Es cierto.**

Al 34.	**No es cierto,** mi representada canceló en debida forma el salario básico al actor y las vacaciones colectivas al actor, tal y como se evidencia en los desprendibles de nómina.
Al 35.	**Es cierto,** de conformidad con la liquidación de acreencias laborales.
Al 36.	**No es cierto como se pretende hacer ver,** se aclara que el contrato de trabajo suscrito entre el actor y mi representada finalizó por mutuo acuerdo entre las partes.
Al 37.	**No me consta,** el hecho hace referencia a un tercero, por lo que deberá ser la parte actora quien acredite lo manifestado. Ahora bien, se aclara que el contrato de trabajo suscrito entre el actor y mi representada finalizó por mutuo acuerdo entre las partes.
Al 38.	**No es cierto como se pretende hacer ver,** se aclara que el contrato de trabajo suscrito entre el actor y mi representada finalizó por mutuo acuerdo entre las partes.
Al 39.	**No es cierto,** entre la empresa y la organización sindical SINTRAIME acordaron suprimir la prima extralegal de servicios que se pagaba en los meses de junio y diciembre de cada año y en su lugar decidieron otorgar la prima extralegal no constitutiva de salario denominada Prima Plan Incentivo, contemplada en el Literal B del artículo 28 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita para el año 2020, esta prima se reconoce hasta por un 150% del salario básico mensual, la cual es liquidada con base en indicadores que son informados por la empresa públicamente al iniciar cada semestre calendario para que los empleados puedan hacer seguimiento al cumplimiento de cada uno de estos indicadores y exista claridad en la liquidación de esta prima. Entendiéndose que esta no será inferior en cada uno de los periodos a 27 días de salario básico. Con base en lo anterior, es claro que la parte actora se confunde al afirmar que la empresa reconocía prima extralegal de junio por 27 días de salario, prima extralegal de diciembre por 27 días de salario y prima extralegal plan incentivo, como si fueran tres primas distintas. En efecto, lo cierto es que únicamente se paga la prima extralegal plan incentivo en los términos descritos en líneas precedentes. En lo que respecta a la prima extralegal de vacaciones, mi representada acordó con el sindicato que pagará a cada uno de sus trabajadores una prima de vacaciones consistente en 15 días de salario básico vigente a la fecha de causación de las vacaciones, pagaderas al momento de salir a disfrutar sus vacaciones causadas, cabe resaltar que los trabajadores que causen un periodo de vacaciones solo tendrán derecho a esta prima si salen a disfrutar el periodo completo correspondiente.
Al 40.	**No es cierto,** se trata de una consideración propia del apoderado del demandante, y además cómo se puede apreciar en el contrato de trabajo toda la capacidad de trabajo del actor fue puesta al servicio de mi representada.
Al 41.	**No es cierto,** son apreciaciones subjetivas del apoderado judicial de la parte actora, las funciones del actor como almacenistas desplegadas en virtud del contrato de trabajo que sostuvo con mi representada, no se encuentran enmarcadas dentro del giro normal de actividades de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

III. EN CUANTO A LAS PRETENSIONES.

Me opongo a todas y cada una de las peticiones formuladas en la demanda que pretenda hacer recaer en mi representada cualquier tipo de consecuencia jurídica y/o económica en virtud del presente proceso y solicito al despacho absuelva de todas y cada una de ellas a mi representada, por

las razones que se expondrán en las excepciones de la defensa, así como frente a cada hecho y pretensión particular.

- **PRETENSIONES DECLARATIVAS:**

A la 1.	**Me opongo,** se aclara que entre las partes existió un contrato de trabajo desde cuyos extremos temporales van desde el 03 de agosto de 2011 hasta el 15 de octubre de 2020, el cual terminó por mutuo acuerdo entre el demandante y mi representada, tal y como se evidencia en la documental que se allega con el presente escrito.
A la 2.	**Me opongo,** no hay lugar a que se declare la nulidad del acuerdo transaccional suscrito entre las partes mediante el cual se dio por terminado el contrato de trabajo del actor por mutuo acuerdo, teniendo en cuenta que el mismo es completamente válido por provenir de una aceptación libre y voluntaria del trabajador. En consecuencia, debe tenerse en consideración que este acuerdo transaccional tiene como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y voluntaria las partes pactaron finalizar de mutuo consentimiento el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros. En consecuencia, mi representada reconoció al actor el valor bruto de $10.236.319 a título de suma transaccional. Así las cosas, está totalmente claro que no estamos ante la presencia de un despido o terminación por causa legal. Por otro lado, en el presente caso no se evidencia vicios del consentimiento que invalide el mutuo acuerdo suscrito entre las partes, pues el mismo goza de plena validez precisamente porque a la vida jurídica producto de la consecuente aceptación espontanea de la oferta por parte del trabajador, como se precisa en la sentencia SL-12752016 (43846), Feb. 09/16. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno, en la cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia luego de analizar jurisprudencialmente el alcance de las actas de transacción y los vicios de consentimiento, reiteró que los retiros acordados entre empleador y trabajador son perfectamente válidos y no pueden viciar el consentimiento del trabajador, puesto que este de manera libre y espontáneamente los acepta. En suma, la pretensión carece de todo sustento jurídico o fáctico, en la medida que el demandante no logra probar que hubiese mediado el error, fuerza o dolo en el acto de suscripción del acuerdo de transacción.
A la 3.	**Me opongo,** es una manifestación subjetiva del apoderado judicial de la parte actora, carente de objeto y que no posee ningún sustento probatorio. En primer lugar, se precisa que el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y mi representada finalizó el 15 de octubre de 2020 por mutuo acuerdo entre las partes, el cual fue formalizado mediante contrato de

	transacción. En efecto, debe tenerse en consideración que el anterior tiene como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y voluntaria las partes pactaron finalizar de mutuo consentimiento el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros. Así las cosas, está totalmente claro que no estamos ante la presencia de un despido o terminación por causa legal.
A la 4.	**Me opongo**, el demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base al mutuo acuerdo de terminación y/o transacción suscrita entre las partes el día 15 de octubre de 2020. Lo expresado anteriormente, demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante, pues se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba con incapacidades vigentes, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con dictamen de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, o una orden de reubicación, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad. Aunado a lo anterior, es claro que la protección allí establecida está encaminada a evitar que los empleadores de manera arbitraria den por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores que tienen una afección en su salud y que los ponen en un estado de protección reforzada. Sin embargo, se debe también tener en cuenta que es la misma Ley la que dispone que para que tenga efecto las disposiciones sancionatorias y resarcitorias allí contempladas, es necesario evidenciarse que la terminación del contrato se dio en razón al estado de salud del trabajador, y así se dispuso en el artículo 26 de la Ley 361: *"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado* ***por razón de su limitación,*** *salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.* *No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."*

	Así pues, es claro de acuerdo con lo determinado en la misma ley, que la protección de terminación del contrato está únicamente dada para aquellos trabajadores en situación de discapacidad, y como quiera que el demandante no tiene tal calidad, no hay lugar a la aplicación de la misma en el presente caso. Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba discapacidad, restricción o quebranto de salud superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene advertir lo señalado y reiterado por parte de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que en sentencia con radicación 39207 de fecha agosto 28 de 2012, M. P. Jorge Mauricio Burgos, manifestó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues a su juicio, la acción afirmativa, que exige el permiso del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, está justificada cuando la gravedad de la discapacidad del trabajador necesita protección especial. En ese sentido, la Ley 361 dispuso que gozan de protección los empleados en condición de discapacidad moderada, severa y profunda. En consecuencia, **la estabilidad es una excepción y no una generalidad,** como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda. Para mayor orientación, encontramos que el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, señalaba los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997: • Moderada: PCL entre el 15% y el 25%. • Severa: PCL mayor al 25% e inferior al 50%. • Profunda: PCL superior al 50%. Precisado lo anterior, se infiere que la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas; es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, situación en la que no se encuentra el accionante, pues para el momento en que se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo con base en una causa legal y objetiva, no presentaba dictamen alguno que estableciera este porcentaje, tampoco contaba con incapacidades vigentes, y mi representada no tenía tampoco conocimiento restricciones o recomendaciones vigentes para el ejercicio de su cargo; razón por la cual, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual, máxime cuando el vinculo terminó por mutuo acuerdo entre las partes.
A la 5.	**Me opongo.** En primer lugar, se debe señalar que el auxilio de sostenimiento correspondió a una herramienta de trabajo pactada entre las partes y ratificada en diferentes oportunidades de manera libre y voluntaria, que fue incluida en la política de beneficios otorgados por la compañía dentro del capítulo de transporte de personal y que durante la vigencia de toda la relación laboral tuvo las siguientes características:

	- El auxilio de sostenimiento no retribuía directamente los servicios prestados por el demandante. - El auxilio de sostenimiento fue reconocido independiente de la forma en que fueran ejecutadas las funciones contratadas, y no fue atado nunca al rendimiento del trabajador. - Era un pago no constitutivo de salario por acuerdo expreso entre las partes de conformidad con el artículo 128 del C.S.T. - El auxilio de sostenimiento era reconocido como herramienta de trabajo. - El auxilio de sostenimiento estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado y para vivir en condiciones dignas, debiéndose aportar los respectivos soportes de pago de los gastos en que haya incurrido. - Por su naturaleza el auxilio de sostenimiento era temporal, pues una vez culminara la asignación en los proyectos mineros dejaba de ser reconocido. Esto en razón a que se ha concebido y calculado sobre los costos en que incurren los trabajadores en dicho proyecto mientras dure su asignación, como son lavandería, medicamentos, llamadas telefónicas, transporte, alimentación y vivienda. - Siempre ha sido tan clara la destinación del auxilio de sostenimiento dentro de la compañía que incluso fue pactado como no constitutivo de salario en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa y la Organización Sindical SINTRAIME, atendiendo a las necesidades propias de la región en la cual debían prestar los servicios los trabajadores vinculados para esos proyectos. - Dentro de la política de beneficios extralegales de la compañía se pactó que el auxilio de sostenimiento se entregaría como una herramienta de trabajo para los trabajadores que permanezcan en los proyectos mineros de La Guajira y Cesar. - El auxilio de sostenimiento que recibió el demandante corresponde a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en estos no se le pagaba. De todo lo anterior, es claro que el auxilio de sostenimiento era una herramienta de trabajo del demandante que no constituía factor salarial por expresa disposición entre las partes de conformidad con el artículo 128 del C.S.T. En ese orden de ideas, y al cumplirse los presupuestos establecidos en la norma citada, el auxilio de sostenimiento no es un pago salarial pues el mismo no está destinado al enriquecimiento de los trabajadores y tampoco era un pago que retribuía directamente el servicio prestado. Se debe tener en cuenta que el pago del auxilio de sostenimiento se realizaba de manera anticipada por la empresa y en caso en que el mismo no se causara los trabajadores autorizaban expresamente para descontarlo en el próximo pago, desvirtuándose que esto era un pago salarial, toda vez que se entregaba como un anticipo para que los trabajadores pagaran el transporte para llegar a prestar el servicio, pagaran la habitación en donde se iban a hospedar en los proyectos mineros, pagaran la alimentación que debían consumir para poder prestar el servicio en los turnos asignados y que estaban en una ciudad distinta a la de su residencia, auxilios que explícitamente el artículo 128 del C.S.T. en

	su parte final establece que las partes pueden pactar su connotación no salarial tal como reza la norma que se transcribe a continuación: Artículo 128 del C.S.T.: *"no constituye salario las sumas … ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, de vacaciones …"*. Es claro entonces que las partes pactaron explícitamente la naturaleza no salarial de este auxilio por estar enmarcado dentro de las hipótesis explícitamente descritas por el legislador en el artículo 128 del Estatuto Laboral Colombiano. Cabe mencionar que dicho auxilio no tenía carácter salarial, en la medida en que era una herramienta de trabajo y así se encontraba pactado con los trabajadores desde la suscripción del contrato, los diferentes otrosíes al mismo, en la política de beneficios extralegales de la compañía y en la misma convención colectiva de trabajo. En razón a lo anterior, y de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., dicho pago no era constitutivo de salario pues no estaba destinado a aumentar el patrimonio de los trabajadores, sino a brindar un mejor bienestar cuando estuvieran en los proyectos mineros. Es importante precisar que la habitualidad por sí sola no es o no hace de manera automática que determinado auxilio sea constitutivo de salario, toda vez que tal y como se encuentra consagrado en el artículo 128 del C.S.T. existen auxilios habituales que en determinados casos no constituyen factor salarial, como es el caso específico del auxilio de sostenimiento. Finalmente, este auxilio no era pagado de manera ordinaria como un salario, sino de manera anticipada y se diferencia del salario porque la base salarial se aplica así los trabajadores estén incapacitados o estén de vacaciones, lo cual no ocurre con el pago de este auxilio. Por su lado el auxilio de sostenimiento no tiene como finalidad retribuir el servicio prestado pues su fin exclusivo es brindarle a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, razón por la cual no puede ser tenido en cuenta como factor salarial toda vez que su pago es de naturaleza diferente al pago ordinario, toda vez que se cancelaba de manera anticipada y no mes vencido y con la única finalidad de pagar los gastos en que debía incurrir para permanecer en los proyectos mineros donde las condiciones son más hostiles y obviamente necesitaba la disposición de transporte, vivienda, alimentación, y demás gastos como llamadas telefónicas lavandería, medicamentos. Por tanto, es claro que no puede tenerse que directamente se reconocía el auxilio de sostenimiento a la labor prestada máxime cuando este no variaba según el recargo nocturno o según las horas extras laboradas, o por la forma en que fueran desarrolladas las funciones contratadas, ni estuvo atado a rendimientos

	del trabajador, sino que era totalmente fijo, su fin era solventar necesidades en los proyectos mineros. En segundo lugar, el auxilio de sostenimiento tuvo su origen y razón de ser, de acuerdo con los análisis realizados de las zonas y condiciones que debían manejar los trabajadores asignados a los proyectos mineros y por esto fue diseñado este reconocimiento con el fin exclusivo de brindarle a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero y así surgió el pacto celebrado entre el demandante y la compañía de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del C.S.T., siendo suscritos acuerdos de exclusión salarial en la cláusula 9° del contrato de trabajo y la clausula adicional de auxilio de sostenimiento. Asimismo, se evidencian sendos pactos en los instrumentos que se relacionan seguidamente: - **NUMERAL 3 DE LA POLÍTICA DE BENEFICIOS EXTRALEGALES EN LA CUAL SE ESTABLECE EL TRANSPORTE DE PERSONAL:** *"La Empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores beneficiados con la presente política de beneficios extralegales y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar… que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.* *Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art. 128 del CST."* En ese orden de ideas, y al cumplirse los presupuestos establecidos en la norma citada, el auxilio de sostenimiento no es un pago salarial, pues el mismo no está destinado al enriquecimiento de los trabajadores y tampoco era un pago que retribuía directamente el servicio prestado. Finalmente, se debe tener en cuenta que el pago del auxilio de sostenimiento se realizaba de manera anticipada por la empresa, y en caso en que el mismo no se causara los trabajadores autorizaban expresamente para descontarlo en el próximo pago, desvirtuándose que esto era un pago salarial. - **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO** Como si fuera poco lo anteriormente expuesto, de acuerdo con la negociación colectiva adelantada entre la compañía y la organización sindical (2012-2013) y dadas las necesidades específicas de los trabajadores que prestan sus servicios en los proyectos mineros, decidieron incluir dentro del capítulo de transporte de personal el reconocimiento de este auxilio de sostenimiento con connotación no salarial, lo cual es prueba que ese reconocimiento no salarial

	ha sido entendido de manera inequívoca por parte de los trabajadores de la compañía, siendo reiterada la naturaleza no salarial de este pacto en múltiples oportunidades y documentos, el acuerdo convencional indica lo siguiente: ***ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: TRANSPORTE DE PERSONAL:*** *"Solo para los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, la empresa suministrará el transporte diario a sus trabajadores en las rutas y trayectos actualmente establecidos, en vehículos de óptima calidad para el transporte de personal.* *(…)* *A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores cubiertos por la convención colectiva o que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, un millón cien mil pesos ($1.100.000.00) mensuales que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.* *(…)"* ***ARTÍCULO TRIGÉSIMO: PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS:*** *"Las partes acuerdan que los auxilios, beneficios, y primas otorgadas en la presente convención colectiva de trabajo no constituyen salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo prescrito por el art. 128 CST".* Adicionalmente, es importante destacar que el auxilio de sostenimiento no constituía salario para ningún trabajador sin importar si este era sindicalizado o no, como se ha demostrado con las diferentes fuentes de regulación de este beneficio. En ese orden de ideas, y al cumplirse los presupuestos establecidos en el artículo 128 del CST, la norma citada, el auxilio de sostenimiento no es un pago salarial, pues el mismo no está destinado al enriquecimiento de los trabajadores y tampoco era un pago que retribuía directamente el servicio prestado y su reconocimiento nunca estuvo atado a este tipo de condiciones, siendo inadmisible lo que pretende el actor al señalar que hizo una destinación indebida de los dineros reconocidos y que por esta razón debe darse su connotación salarial.
A la 6.	**Me opongo.** El monto del auxilio de sostenimiento tuvo diferentes valores durante la relación laboral, para lo cual solicito tener en cuenta que las sumas que obran en los desprendibles de nómina que se allegan con el presente escrito.
A la 7.	**Me opongo,** dado que el auxilio de sostenimiento pagado al demandante no tenía naturaleza salarial, y en tal virtud, este no debe ser incluido dentro del salario devengado por aquel, como ya ampliamente se ha expuesto.

	De igual forma, no es dable acceder a declarar que el promedio salarial de toda la relación laboral fue el señalado por el apoderado, puesto que el salario básico devengado por el accionante para el último año fue de $1.118.874, sin que de ninguna manera le asista razón siquiera en esta afirmación, y reiterando que el auxilio de sostenimiento no debía incluirse por no ser constitutivo de salario en los términos del art. 128 del CST.
A la 8.	**Me opongo,** aunque no es una pretensión dirigida contra mi representada, lo cierto es que, se trata de una consideración propia del apoderado del demandante, y además cómo se puede apreciar en el contrato de trabajo toda la capacidad de trabajo del actor fue puesta al servicio de DIMANTEC LTDA.
A la 9.	**No me opongo,** en el sentido que mi representada celebró contratos comerciales con la empresa RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., en virtud de los cuales DIMANTEC LTDA actuó en calidad de contratista con total autonomía e independencia.

- **PRETENSIONES DE CONDENA:**

A la 1.	**Me opongo,** puesto que en este caso es totalmente improcedente el reintegro, toda vez que el demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base al mutuo acuerdo de terminación y/o transacción suscrita entre las partes el día 15 de octubre de 2020. Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba incapacidad relevante vigente, discapacidad, restricción o quebranto de salud con calificación de PCL superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene advertir lo señalado y reiterado por parte de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que en sentencia con radicación 39207 de fecha agosto 28 de 2012, M. P. Jorge Mauricio Burgos, manifestó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues a su juicio, la acción afirmativa, que exige el permiso del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, está justificada cuando la gravedad de la discapacidad del trabajador necesita protección especial. En ese sentido, la Ley 361 dispuso que gozan de protección los empleados en condición de discapacidad moderada, severa y profunda. En consecuencia, **la estabilidad es una excepción y no una generalidad,** como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda.
A la 2.	**Me opongo,** como quiera que el demandante no goza de estabilidad reforzada por fuero de salud; así las cosas, no le asiste derecho a la pretensión de reintegro y mucho menos al pago de los salarios dejados de cancelar, desde la fecha de terminación del contrato de trabajo. Reiteramos que, la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base al mutuo acuerdo de terminación y/o transacción suscrita entre las partes el día 15 de octubre de 2020.

	Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba incapacidad relevante vigente, discapacidad, restricción o quebranto de salud con calificación de PCL superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene advertir lo señalado y reiterado por parte de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que en sentencia con radicación 39207 de fecha agosto 28 de 2012, M. P. Jorge Mauricio Burgos, manifestó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues a su juicio, la acción afirmativa, que exige el permiso del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, está justificada cuando la gravedad de la discapacidad del trabajador necesita protección especial. En ese sentido, la Ley 361 dispuso que gozan de protección los empleados en condición de discapacidad moderada, severa y profunda. En consecuencia, **la estabilidad es una excepción y no una generalidad,** como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda. Ahora bien, se recuerda nuevamente que mi representada no se encontraba obligada en todo caso a pedir autorización al Ministerio del Trabajo porque el demandante no era beneficiario del fuero de salud y segundo porque no estamos ante un despido o terminación por causa legal, sino ante la presencia de una terminación por mutuo acuerdo entre las partes.
A la 3.	**Me opongo,** como quiera que el demandante no goza de estabilidad reforzada por fuero de salud; así las cosas, no le asiste derecho a la indemnización de 180 días de salario contemplada en el articulo 26 de la Ley 361 de 1997. Reiteramos que, la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base al mutuo acuerdo de terminación y/o transacción suscrita entre las partes el día 15 de octubre de 2020. Adicionalmente, precisamos que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas, tampoco con una orden de reubicación y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, emanada por alguna de las entidades del Sistema General de Seguridad Social, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación. Así las cosas, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual, máxime cuando el demandante no ha sido despedido. Lo anterior fundamentado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, que establece: "*En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, **ninguna persona limitada** podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo."* (Negrillas por fuera del texto original).

	Es claro que solo sería necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya, primero a dar por terminado el contrato de trabajo, cuando se trate de una persona que se encuentre en un estado de **limitación**, lo que tampoco ocurre en el presente caso, pues a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no cumplía con los presupuestos establecidos por la Corte Suprema de Justicia para ser tenido como una persona Limitada. Por lo anterior, es claro que no le asiste razón al demandante en reclamar la indemnización establecida en la ley 361 de 1997, pues no era una persona en estado de limitación y tampoco fue despedido.
A la 4.	**Me opongo,** teniendo en cuenta que, como fue señalado al emitir pronunciamiento a las pretensiones declarativas, la suma reconocida al demandante por concepto de auxilio de sostenimiento no constituía salario para ningún efecto y en ese sentido la reliquidación pretendida carece de todo soporte factico y jurídico, adicionalmente, debe tenerse en cuenta que la suma indicada en esta petición no correspondió al pago efectuado por la compañía durante toda la relación laboral, afirmación que incluso contraría el material probatorio allegado con la demanda.
A la 5.	**Me opongo,** no hay lugar a la reliquidación de las cesantías e intereses de las cesantías, en la medida en que las mismas fueron calculadas, consignadas y pagadas de conformidad con el salario devengado por el actor.
A la 6.	**Me opongo,** no hay lugar a la reliquidación de aportes a pensión en la medida en que los mismos se realizaron de conformidad con el salario devengado por el actor.
A la 7.	**Me opongo,** puesto que las pretensiones de la demanda están llamadas al fracaso, y en tal sentido mi representada nada le adeuda a la parte actora, siendo así improcedente la indexación reclamada.
A la 8.	**Me opongo,** ante lo infundado de esta demanda no hay lugar a hacer extensivas las facultades extra y ultra petita.
A la 9.	**Me opongo, e**n la medida en que las pretensiones de la demanda no deben prosperar, debe ser la parte actora la condenada en costas.

- **PRETENSIONES SUBSIDIARIAS**

A la 1.	**Me opongo,** el actor no tiene derecho a que se le pague indemnización alguna por despido sin justa causa, en primer lugar, precisamos que no estamos ante la figura de un despido sin justa causa como erróneamente se afirma en la presente pretensión, por lo cual existe un error técnico serio que conlleva a una distorsión de la realidad. Al respecto, se aclara que el día 15 de octubre de 2020 entre el actor y mi representada se suscribió de manera libre y voluntaria acta de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo con reconocimiento de suma transaccional.
A la 2.	**Me opongo,** teniendo en cuenta que, como fue señalado al emitir pronunciamiento a las pretensiones declarativas, la suma reconocida al demandante por concepto de auxilio de sostenimiento no constituía salario para ningún efecto y en ese sentido la reliquidación pretendida carece de todo soporte factico y jurídico.

A la 3.	**Me opongo,** no hay lugar a la reliquidación de las cesantías e intereses de las cesantías, en la medida en que las mismas fueron calculadas, consignadas y pagadas de conformidad con el salario devengado por el actor.
A la 4.	**Me opongo,** no hay lugar a la reliquidación de aportes a pensión en la medida en que los mismos se realizaron de conformidad con el salario devengado por el actor.
A la 5.	**Me opongo,** en la medida en que a la finalización del contrato mi representada no adeuda suma alguna por concepto de salarios y prestaciones sociales, por lo que no hay lugar a la indemnización solicitada. De igual forma, mi representada siempre ha actuado de buena fe, con la convicción de darle cumplimiento a las normas laborales, y el respeto por los pactos contractuales celebrados con el demandante y a las políticas establecidas.
A la 6.	**Me opongo,** en la medida en que mi representada no adeuda suma alguna por concepto de salarios y prestaciones sociales, por lo que no hay lugar a la indemnización solicitada; máxime, porque al demandante le fueron consignadas y pagadas correctamente sus cesantías. De igual forma, mi representada siempre ha actuado de buena fe, con la convicción de darle cumplimiento a las normas laborales, y el respeto por los pactos contractuales celebrados con el demandante y a las políticas establecidas.
A la 7.	**Me opongo,** no existe en la legislación colombiana una indemnización por el supuesto no pago correcto de aportes a la seguridad social, pues para el retraso o mora en los mismos se tienen determinados unos intereses, los cuales le corresponden al sistema, pero nunca al trabajador, lo que de plano descarta una hipotética condena.
A la 8.	**Me opongo,** puesto que las pretensiones de la demanda están llamadas al fracaso, y en tal sentido mi representada nada le adeuda a la parte actora, siendo así improcedente la indexación reclamada.
A la 9.	**Me opongo,** ante lo infundado de esta demanda no hay lugar a hacer extensivas las facultades extra y ultra petita.
A la 10.	**Me opongo.** En la medida en que las pretensiones de la demanda no deben prosperar, debe ser la parte actora la condenada en costas.

IV. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

A continuación, se presentan los hechos, fundamentos y razones de la defensa de mi representada con base en los cuales se deberá proferir sentencia absolutoria atendiendo a que todos y cada uno de los hechos y pretensiones de la demanda quedarán plenamente desvirtuados.

1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES SE DIO CON OCASIÓN A LA SUSCRIPCIÓN DE ACTA DE MUTUO ACUERDO Y/O TRANSACCIÓN ENTRE LAS PARTES.

El 15 de octubre de 2020 entre el demandante y mi representada se suscribió acta de mutuo acuerdo y/o transacción, el cual fue firmado de manera libre y voluntaria con la finalidad de poner fin al contrato de trabajo que ataba a las partes, por lo que debe tenerse en consideración que este acuerdo transaccional tiene como antecedes facticos la grave crisis atravesada en el sector minero, la cesación de actividades por meses y las dificultades financieras generadas, por lo que de manera libre y

voluntaria las partes pactaron finalizar de mutuo consentimiento el contrato de trabajo, manifestando haber superado cualquier eventual diferencia en relación a la vigencia del contrato y cualquier derecho incierto y discutible que se desprenda del mismo, habiendo convenido una fórmula de arreglo para precaver y/o finalizar controversias y litigios futuros. En consecuencia, mi representada reconoció al actor el valor bruto de $10.236.319 a título de suma transaccional.

2. INEXISTENCIA DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

En el presente caso no se evidencia vicios del consentimiento que invaliden la suscripción del acta de mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo, pues esta goza de plena validez precisamente porque nace a la vida jurídica producto de la consecuente aceptación espontanea de la oferta por parte del trabajador, tal y como se precisa en la sentencia SL-12752016 (43846), Feb. 09/16. M. P. Rigoberto Echeverri Bueno, en la cual la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia luego de analizar jurisprudencialmente el alcance de las actas de transacción y los vicios del consentimiento, reiteró que los retiros acordados entre empleador y trabajador son perfectamente válidos y no pueden viciar el consentimiento del trabajador, puesto que este último de manera libre y sin presión decide aceptar.

3. EL DEMANDANTE NO ES BENEFICIARIO DE LOS SUPUESTOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 361 DE 1997

El demandante no es beneficiario de los supuestos establecidos en la Ley 361 de 1997, pues la terminación del contrato de trabajo no se dio en razón a su supuesto estado de salud, sino con base a la terminación por mutuo acuerdo suscrita con mi representada el 15 de octubre de 2020, por lo que no estamos ante la presencia de un despido.

Lo expresado anteriormente, demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante, máxime cuando se trató de un mutuo consentimiento entre empleador y trabajador, además se reitera que para la fecha en que finalizó la relación laboral, el actor no se encontraba con incapacidades vigentes, ni con recomendaciones o restricciones médicas, tampoco con una orden de reubicación y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad.

Aunado a lo anterior, es claro que la protección allí establecida está encaminada a evitar que los empleadores de manera arbitraria den por terminado los contratos de trabajo de los trabajadores que tienen una afección en su salud y que los ponen en un estado de protección reforzada. Sin embargo, se debe también tener en cuenta que es la misma Ley la que dispone que para que tenga efecto las disposiciones sancionatorias y resarcitorias allí contempladas, es necesario evidenciarse que la terminación del contrato se dio en razón al estado de salud del trabajador, y así se dispuso en el artículo 26 de la ley 361:

> *"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado* ***por razón de su limitación,*** *salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*
>
> *No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás*

prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren."

Así pues, es claro de acuerdo con lo determinado en la misma ley, que la protección de terminación del contrato está únicamente dada para aquellos trabajadores en situación de discapacidad, y como quiera que el demandante no tiene tal calidad, no hay lugar a la aplicación de la misma en el presente caso.

Adicionalmente, se pone de presente que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el hoy accionante no presentaba discapacidad, restricción o quebranto de salud superior al 15% que lo que lo hiciera sujeto de la estabilidad laboral reforzada. En este punto conviene advertir lo señalado y reiterado por parte de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, que en sentencia con radicación 39207 de fecha agosto 28 de 2012, M. P. Jorge Mauricio Burgos, manifestó que no cualquier discapacidad está cobijada por la estabilidad laboral reforzada prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues a su juicio, la acción afirmativa, que exige el permiso del Ministerio del Trabajo para realizar el despido, está justificada cuando la gravedad de la discapacidad del trabajador necesita protección especial. En ese sentido, la Ley 361 dispuso que gozan de protección los empleados en condición de discapacidad moderada, severa y profunda. En consecuencia, **la estabilidad es una excepción y no una generalidad,** como erradamente parece entenderlo el demandante en su escrito de demanda.

La garantía con la que cuentan las personas en situación de discapacidad se encuentra regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a través de la cual se indica, que la minusvalía a la que se refiere dicha disposición debe ser buscada, en primer lugar, en el contexto del citado artículo y sólo en ausencia de disposición que lo determine, es dable acudir a la aplicación supletoria de otras normas.

La ley referida, se encuentra claramente dirigida a las personas con limitaciones severas y profundas, tal como lo establece el artículo 1°, de modo que, dicha normatividad delimita el campo de su aplicación, a quienes padecen una minusvalía significativa; es claro entonces que la protección señalada en dicha norma, se ocupa esencialmente del amparo de las personas con los grados de limitación a que se refieren los artículos 1 y 5, razón por la cual quienes para efecto de lo señalado en esa ley no tienen la condición de limitados por su grado de discapacidad, es decir, su minusvalía está comprendida en el grado menor que la moderada, no pueden ser objeto de protección en los términos en que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Para mayor orientación, encontramos que el artículo 7° del Decreto 2463 de 2001, señalaba los parámetros de severidad de las limitaciones en los términos del artículo 5 de la Ley 361 de 1997:

- Moderada: PCL entre el 15% y el 25%.
- Severa: PCL mayor al 25% e inferior al 50%.
- Profunda: PCL superior al 50%.

Precisado lo anterior, se infiere que la prohibición que contiene el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas; es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada, situación en la que no se encuentra el accionante, pues para el momento en que se hizo efectiva la terminación de su contrato de trabajo con base en una causa legal y objetiva, no presentaba dictamen alguno que estableciera este porcentaje, tampoco contaba con incapacidades vigentes, y mi representada no tenía tampoco conocimiento restricciones

o recomendaciones vigentes para el ejercicio de su cargo; razón por la cual, no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado su vínculo contractual, máxime cuando ha operado una causa legal.

Adicional a lo anterior, y teniendo en cuenta que el demandante alega padecimientos de salud como soporte de sus pretensiones, debe indicarse que, de encontrarse probada tal circunstancia, ésta por sí sola no lo ubica, insistimos, automáticamente en la categoría de sujeto de especial protección constitucional como discapacitado.

Al respecto ha dicho la Honorable Corte Constitucional, en un caso similar al que ocupa nuestra atención, en sentencia T-613 de 2011:

> "Esto es así por cuanto el simple hecho de que una persona padezca una enfermedad no implica automáticamente que se encuentre en situación de discapacidad, entendida esta como "la deficiencia física, mental o sensorial, ya sea permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social". Esto es así, pues se aprecia de la misma definición que la deficiencia física, mental o sensorial, esta debe afectar la normal facultad de ejercer actividades esenciales para la vida diaria, situación que en el campo laboral se ha asociado con la capacidad de cumplir las funciones propias del empleo. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas -aprobado por el Estado colombiano mediante Ley 82 de 1988-, definió como 'persona inválida' a "toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida" (Art. 1°)".

En el mismo precedente jurisprudencial indicado, expresa la colegiatura, que "solo cuando la condición de discapacidad de quien pretende beneficiarse de una acción que introduce una diferenciación positiva justificada esté probada o sea evidente, procede aplicar esa medida, pues hacerlo de manera discriminada implica el desconocimiento del principio de igualdad que inspira nuestro ordenamiento". (Subrayado fuera de texto).

De esta manera tenemos, que los padecimientos alegados por el actor en el escrito de demanda no son óbice para indicar que sea merecedor de un trato preferencial, razón por la cual no es un sujeto de especial protección al cual se le deba garantizar la estabilidad laboral reforzada.

4. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO NO SE DIO COMO CONSECUENCIA DE UN ACTO ARBITRARIO, DISCRIMINATORIO O INHUMANO (INEXISTENCIA DE ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA)

De vieja data la Corte Constitucional ha definido los supuestos sobre los cuales procede la estabilidad laboral reforzada en virtud de condición física. Sobre el particular ha dicho esta corporación:

> "Se puede afirmar entonces que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición

de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. (…).” (Consúltese entre otras la sentencia de tutela T-519-03)

Obsérvese como una condición esencial para la protección reclamada por el demandante es que la terminación del contrato de trabajo sea como consecuencia de un acto discriminatorio o arbitrario, situación que necesariamente deberá ser resuelta por el despacho para decidir la prosperidad o no de las pretensiones incoadas en la demanda.

Para el caso que nos ocupa, es claro que mi representada no actuó de manera discriminatoria o arbitraria al momento de la terminación del contrato de trabajo del actor, pues como queda acreditado, la terminación se presenta con ocasión a un mutuo acuerdo celebrado entre las partes el dia 15 de octubre de 2020.

5. DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY 361 DE 1997

Sea lo primero indicar que, desde ya nos oponemos a esta pretensión, por carecer de todo sustento, pues no se dan los supuestos establecidos en la norma para ello como tampoco se cumple con la jurisprudencia reciente de la Corte Suprema de Justicia.

En lo que tiene que ver con este punto, el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria, ha sido enfático en señalar que esta indemnización solo es procedente, cuando se la persona se encuentra en un estado de limitación moderada o severa, que además sea de conocimiento del empleador este estado y que la relación laboral termine por ese estado de salud, circunstancias que son claras, no se dan dentro del presente tramite, pues el demandante no se encuentra calificado con pérdida de capacidad laboral, esto no era conocimiento de la compañía y su desvinculación no se debió a un supuesto estado de salud.

Al respecto, dijo la corte:

> “***Surge de lo expuesto que la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que tienen un grado de invalidez superior a la limitación moderada***. *Situación en la que no se encuentra el demandante, pues su incapacidad permanente parcial tan sólo es del 7.41%, es decir, inferior al 15% del extremo mínimo de la limitación modera, que es el grado menor de discapacidad respecto del cual operan las garantías de asistencia y protección que regula esa ley, conforme con su artículo 1°>.*

De acuerdo con la sentencia en precedencia para que un trabajador acceda a la indemnización estatuida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere: **(i)** que se encuentre en una de las siguientes hipótesis: a) con una limitación “moderada”, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, b) “severa”, mayor al 25% pero inferior al 50% de la pérdida de la capacidad laboral, o c) “profunda” cuando el grado de minusvalía supera el 50%; **(ii)** que el empleador

conozca de dicho estado de salud; y **(iii)** que termine la relación laboral "por razón de su limitación física" y sin previa autorización del Ministerio de la Protección Social."

6. EL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO Y TRANSPORTE ES UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO SIN CARÁCTER SALARIAL POR NO TENER CARÁCTER RETRIBUTIVO

El Ministerio de Trabajo en diferentes conceptos ha manifestado que no puede hacerse una raza referencia al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que se debe ir al espíritu de la norma, así como al real carácter de los pagos no constitutivos de salario para poder dar una JUSTA y ADECUADA aplicación a esos preceptos.

Así lo manifestó el Ministerio en concepto 147921 de 2013:

> *"Acorde con lo anterior y teniendo en cuenta que las prestaciones sociales de que tratan los Títulos VIII y IX del C.S del T. no tienen carácter retributivo del trabajo, sino que se trata de un beneficio y derecho que se otorga al trabajador, por lo cual estas para los efectos del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, no se entenderían incluidas dentro del concepto de remuneración."*

Es ese sentido, el Ministerio, al emitir este concepto frente a si estos límites del art. 30 de la Ley 1393 de 2010 aplicaban respecto de uno de los pagos que según el artículo 128 del Código no constituyen salario, como lo son las prestaciones sociales, conceptúa que a estos pagos NO les es aplicable el límite en cuanto al porcentaje fijado en la norma PORQUE TALES PAGOS NO TIENEN CARACTER RETRIBUTIVO y por lo tanto mal podría aplicarse la norma por contrariar su espíritu.

Pues bien, con base esa precisión, lo mismo sucede con los gastos o pagos que puede reconocer una empresa por concepto de herramientas, gastos de representación o transporte, teniendo en cuenta que estos pagos no tienen carácter retributivo como lo pueden tener las bonificaciones ocasionales o habituales atados a la prestación directa de los servicios, sino que por el contrario son pagos y expensas que NO entran en el patrimonio del trabajador y son asumidos por el empleador en desarrollo de la relación laboral, y en últimas son gastos del funcionamiento mismo de la compañía, siendo así previstos en el espíritu de su creación.

Lo anterior teniendo en cuenta que uno de los elementos básicos dentro de una relación laboral es la subordinación que va en contravía de la autonomía en la ejecución de las labores contratadas, es así como en virtud de esta subordinación y dependencia, el trabajador no debe incurrir en gastos propios para el cabal desempeño de sus actividades, siendo obligación de la empresa asumir TODOS los gastos en que incurra un trabajador para el cumplimiento de la labor contratada.

Esta es la razón por la cual el legislador desde la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y mucho antes de la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 (que adicionó los pagos extralegales) había entendido que estos pagos no podían entenderse como pagos salariales aun cuando se pagaran junto con la nómina del trabajador ya que los mismos correspondían a la obligación del empleador de proveer al trabajador de todos los elementos necesarios para la prestación del servicio.

De no ser así, caeríamos en el absurdo de tener en cuenta como base de liquidación el valor de los tiquetes aéreos que se dan al trabajador para sus desplazamientos laborales o el vehículo cuando se entrega como herramienta de trabajo para el cabal cumplimiento de las obligaciones y funciones contractuales; o incluso el valor de los arriendos de una oficina para que el personal preste allí sus servicios.

Para el caso en concreto, mi representada reconoce una suma fija por auxilio de sostenimiento, a aquellos trabajadores que deban prestar sus servicios en los proyectos de la Guajira o el Cesar, es decir, por fuera de su sitio habitual de residencia. Este pago se realiza por una decisión administrativa, siendo complejo por razones de manejo y número de trabajadores que una empresa tan grande como mi representada, solicite a cada uno de sus trabajadores de manera diaria o mensual los comprobantes de pago de un bus urbano o de un taxi, o del arrendamiento de un habitación, cuando en la realidad colombiana, e incluso mundial, el servicio de transporte público no entrega una factura o soporte de pago para su legalización, siendo esto aceptado contablemente, así como los lugares o personas donde era contratado su hospedaje, pues no puede perderse de vista el manejo de las relaciones comerciales en los lugares para los cuales era destinado este auxilio, donde es una práctica común que no se expida factura por los servicios prestados, sin que esta situación de manera alguna desnaturalice los pagos efectuados, además de no estar relevado de la obligación de hacerlo de acuerdo con los pactos realizados.

Ahora, lo anterior no significa que el trabajador se enriquezca con ese dinero, toda vez que mi representada realizó un estudio de más o menos cuánto gasta un trabajador en sus desplazamientos según la ciudad de trabajo y funciones, cuanto correspondería por hospedaje, alimentación, llamadas a su familia, lavandería, medicamentos y demás, para así fijar una suma de dinero mensual no variable por este concepto, lo cual incluso ha sido de cabal conocimiento y entendimiento por parte de los trabajadores, tan es así, que dentro del convención colectiva se plasmó y se acordó este reconocimiento en las zonas mencionadas con la organización sindical ante la necesidad de contemplarlo, pero que de ninguna manera va al patrimonio del trabajador, dado que como el caso del auxilio de sostenimiento, este dinero va destinado a un tercero transportador, a los dueños de los lugares de habitación, al que proporciona la alimentación, etc.

Téngase en cuenta que, por el objeto social de mi representada, la mayor parte del trabajo operativo es fuera de la sede de la empresa, y debe hacerse en diferentes sitios como en este caso los proyectos en la Guajira y el Cesar, por lo que no puede mal interpretarse la norma en este sentido, cuando es claro que el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO era reconocido por la empresa a los trabajadores para subvencionar los gastos en que el trabajador incurriera para poder transportarse y tener unas condiciones de vida digna en los proyectos del cesar y la Guajira de acuerdo con las necesidades de la empresa y bajo el amparo legítimo de la regulación especialísima contenida en el artículo 128 del C.S.T, en el sentido que las herramientas de trabajo no son constitutivas de salario, por cuanto estos pagos, aun cuando se le hagan al trabajador, nunca van a terminar en su bolsillo, ni tienen relación alguna con su salario, sino van estrictamente dirigidos al funcionamiento mismo de la empresa y de ninguna manera se puede llegar al absurdo concluir que hacían parte de su enriquecimiento.

7. EL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO FUE PACTADO COMO NO SALARIAL POR ACUERDO EXPRESO ENTRE LAS PARTES Y DENTRO DEL CAPITULO DE TRANSPORTE DE PERSONAL DE LA POLÍTICA EXTRALEGAL DE BENEFICIOS Y CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Al respecto, cabe señalar que, si bien mi representada le reconoció al demandante el pago del concepto de auxilio de sostenimiento y transporte en reiteradas ocasiones en vigencia del contrato de trabajo, el mismo fue reconocido de conformidad con lo pactado entre las partes al momento de suscribir el contrato de trabajo.

Igualmente, debe indicarse que dicho auxilio fue reconocido posteriormente tanto en la convención colectiva de trabajo como en la política de beneficios extralegales de la compañía, textos en los cuales

se previó este pago dentro del capítulo de transporte de personal, reiterando de esta manera la connotación de herramienta de trabajo indicándose lo siguiente: (i) que el auxilio es una herramienta de trabajo concedida a los trabajadores cubiertos por dicho acuerdo o por la política y que laboren en los proyectos mineros de La Guajira y Cesar; (ii) que es suministrado para que los trabajadores puedan trasladarse y vivir dignamente en los frentes de trabajo; y (iii) que el auxilio no constituye salario para ningún efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del C.S.T.

Teniendo en cuenta lo anterior, dicho auxilio únicamente fue reconocido al demandante y a los demás trabajadores de mi representada cuando se encontraban en los proyectos de La Guajira y Cesar, y en tal sentido no se pagaba en periodo de vacaciones, licencias, incapacidades médicas, entre otros, a manera ilustrativa y cómo podrá validarlo el despacho en los comprobantes de nómina que se anexan como prueba.

Así las cosas, debe tenerse en cuenta que el reconocimiento del auxilio de sostenimiento y transporte fue establecido en el contrato de trabajo y en cláusulas adicionales, así como en la convención colectiva de trabajo y en la política de beneficios extralegales, documentos que son ley para las partes, es decir, para mi mandante, y en este caso para el demandante y demás trabajadores que presten servicios a DIMANTEC LTDA, y que además de haberse establecido su naturaleza NO salarial, su reconocimiento de conformidad con lo parámetros establecidos no es una retribución directa del servicio prestado, pues su pago nunca ha sido condicionado de esta manera ni a la efectiva prestación del servicio, ni a la forma en cómo se ejecuten labores lo cual es indiferente para el reconocimiento de este pago, ni por el tiempo laborado.

Adicionalmente, debe indicarse que el auxilio de sostenimiento y transporte no tiene naturaleza salarial, como consta en el contrato de trabajo y la cláusula adicional de auxilio de sostenimiento, así como en las políticas de beneficios extralegales y la convención colectiva de trabajo como se evidencia a continuación:

- **NUMERAL 3 DE LA POLITICA DE BENEFICIOS EXTRALEGALES EN LA CUAL SE ESTABLECE EL TRANSPORTE DE PERSONAL:**

  "La Empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores beneficiados con la presente política de beneficios extralegales y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar… que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.

  Este auxilio no será considerado salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo establecido en el art. 128 del CST."

- **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

  ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO: TRANSPORTE DE PERSONAL:

  "Solo para los proyectos mineros del Cesar y la Guajira, la empresa suministrará el transporte diario a sus trabajadores en las rutas y trayectos actualmente establecidos, en vehículos de óptima calidad para el transporte de personal.
  (…)

A partir de la firma de la presente Convención Colectiva la empresa concederá como herramienta de trabajo un auxilio de sostenimiento y de transporte para todos los trabajadores cubiertos por la convención colectiva o que se acojan a ella y que laboren en los proyectos mineros de la Guajira y Cesar, un millón cien mil pesos ($1.100.000.00) mensuales que cubrirá los gastos correspondientes para que el trabajador pueda trasladarse y vivir dignamente en los diferentes frentes de trabajo; y en la medida de lo posible aportando los recibos de los pagos que por éste concepto lleven a cabo los empleados.
(…)"

ARTÍCULO TRIGÉSIMO: PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS:

"Las partes acuerdan que los auxilios, beneficios, y primas otorgadas en la presente convención colectiva de trabajo no constituyen salario para ningún efecto legal o extralegal de acuerdo a lo prescrito por el art. 128 CST".

Teniendo en cuenta lo expuesto, no existe soporte jurídico ni probatorio que permita establecer la naturaleza salarial que alega el demandante del auxilio de sostenimiento, pues desde su fuente de creación se concibió claramente con una destinación específica de herramienta a de trabajo, por lo que deberá absolverse a mi representada de tal declaración y de las reliquidaciones pretendidas con la inclusión de dicho concepto, no aceptando de esta manera el argumento expuesto por la parte demandante en cuanto a que hizo una indebida destinación de esta suma de dinero y esa situación necesariamente lo convierte en salario, pues este, es claramente un obrar de mala fe contractual, al haber aceptado recibir este pago para un fin en particular, obligación adquirida contractualmente y señalar después de finalizar la relación laboral que hizo un uso indebido de la herramienta proporcionada, cuando en vigencia de la relación laboral ninguna reclamación efectuó al respecto y ninguna duda frente a su pactó indicó, por el contrario, teniendo en cuenta el lugar de prestación de servicios necesariamente debía destinar una suma de dinero para el transporte y demás gastos previstos por la compañía al diseñar esta política, por los costos de la región.

8. IMPROCEDENCIA DE LA RELIQUIDACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOLICITADAS POR EL DEMANDANTE.

No existe obligación alguna de mi representada en reliquidar las prestaciones del demandante, ya que éstas le fueron pagadas en su totalidad y en debida forma, incluyendo todos los factores devengados; como prueba de lo anterior se aporta la liquidación de acreencias laborales efectuada a la finalización del vínculo laboral, así como la copia de los comprobantes mensuales de pago que se allegan igualmente con el presente escrito careciendo por tanto de todo fundamento lo pretendido por el demandante.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el demandante solicita que se condene a "*reliquidar las prestaciones sociales legales y extralegales teniendo en cuenta el AUXILIO DE SOSTENIMIENTO" es* necesario señalar como fue indicado en el acápite anterior que el reconocimiento de esta suma de dinero siempre fue acordado como un pago que no tendría naturaleza salarial para ningún efecto por las condiciones propias de su reconocimiento y por el fin especifico con el cual era realizado, pago que tenía las siguientes características:

- No retribuía directamente los servicios prestados por el demandante.
- Era un pago no constitutivo de salario por acuerdo expreso entre las partes de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., lo cual fue aceptado y ratificado en diferentes oportunidades

por el demandante de manera libre durante toda la relación laboral, además de conocer la destinación especifica que debía realizar a este auxilio.

- El auxilio de sostenimiento era reconocido como herramienta de trabajo, y de ninguna manera estuvo atado jamás a la prestación de los servicios por parte del demandante.
- El auxilio de sostenimiento estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado y para vivir en condiciones dignas, debiéndose aportar los respectivos soportes de pago de los gastos en que hayan incurrido, con un compromiso contractual de destinación especifica.
- Por su naturaleza el auxilio de sostenimiento era temporal, pues una vez culminara la asignación en los proyectos mineros dejaba de ser reconocido. Esto en razón a que se ha concebido y calculado sobre los costos en que incurren los trabajadores en dicho proyecto mientras dure su asignación, como son lavandería, medicamentos, llamadas telefónicas, transporte, alimentación y vivienda.
- El auxilio de sostenimiento fue pactado como no constitutivo de salario en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la empresa y la Organización Sindical, además de ser realizado su estudio por un Tribunal de Arbitramento que es un tercero ajeno a la relación laboral, validándose la totalidad de las condiciones plasmadas que dieron lugar a su reconocimiento.
- Dentro de la política de beneficios extralegales de la compañía se pactó que el auxilio de sostenimiento se entregaría como una herramienta de trabajo para los trabajadores que permanezcan en los proyectos mineros de La Guajira y Cesar, plasmándose su pago dentro del capítulo de transporte de personal, por lo que de ninguna manera puede concluirse que se trataba de una suma que retribuía los servicios.
- El auxilio de sostenimiento que recibió el demandante corresponde a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en estos no se le pagaba.
- El reconocimiento del auxilio de sostenimiento no estaba atado al cumplimiento del servicio, horas laboradas, ventas realizadas, al trabajo suplementario, ni a la prestación de algún servicio en particular, es más su pago era realizado sin tener en cuenta la forma en que el trabajador ejecutaba sus funciones.

De todo lo anterior, es claro que el auxilio de sostenimiento era una herramienta de trabajo del demandante que no constituía factor salarial por expresa disposición entre las partes de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., por lo que la reliquidación solicitada carece de todo fundamento. En ese orden de ideas, y al cumplirse los presupuestos establecidos en la norma citada, el auxilio de sostenimiento no es un pago salarial pues el mismo no está destinado al enriquecimiento de los trabajadores y tampoco era un pago que retribuía directamente el servicio prestado, pues nunca estuvo atado a cumplimiento de horas trabajadas, ventas, trabajo suplementario, o algún servicio en particular, pues este pago era realizado sin importar la forma como se prestaban los servicios.

Se debe tener en cuenta que el pago del auxilio de sostenimiento se realizaba de manera anticipada por la empresa y en caso en que el mismo no se causara los trabajadores autorizaban expresamente para descontarlo en el próximo pago, desvirtuándose que esto era un pago salarial, toda vez que se entregaba como un anticipo para que los trabajadores pagaran el transporte para llegar a prestar el servicio, pagaran la habitación en donde se iban a hospedar en los proyectos mineros, pagaran la alimentación que debían consumir para poder prestar el servicio en los turnos asignados y que estaban en una ciudad distinta a la de su residencia, auxilios que explícitamente el artículo 128 del C.S.T. en su parte final establece que las partes pueden pactar su connotación no salarial tal como reza la norma que se transcribe a continuación:

Artículo 128 del C.S.T.: *"no constituye salario las sumas … ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el*

empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, de vacaciones …".

Es claro entonces que las partes pactaron explícitamente la naturaleza no salarial de este auxilio por estar enmarcado dentro de las hipótesis explícitamente descritas por el legislador en el artículo 128 del Estatuto Laboral Colombiano y su reconocimiento estuvo sujeto a estas condiciones.

Cabe mencionar que dicho auxilio no tenía carácter salarial, en la medida en que era una herramienta de trabajo y así se encontraba pactado con los trabajadores desde el contrato, otrosíes al mismo, en la política de beneficios extralegales de la compañía, en la misma convención colectiva de trabajo y en laudo arbitral emitido con posterioridad.

En razón a lo anterior, y de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., dicho pago no era constitutivo de salario pues no estaba destinado a aumentar el patrimonio de los trabajadores, sino a brindar un mejor bienestar cuando estuvieran en los proyectos mineros, teniendo un claro pacto de destinación especifica pactado con el demandante.

Es importante precisar que la habitualidad por sí sola no es o no hace de manera automática que determinado auxilio sea constitutivo de salario, toda vez que tal y como se encuentra consagrado en el artículo 128 del C.S.T. existen auxilios habituales que en determinados casos no constituyen factor salarial, cumpliendo este pago con esas características por la finalidad propia establecida.

Finalmente, este auxilio no era pagado de manera ordinaria como un salario, sino de manera anticipada y se diferencia del salario porque la base salarial se aplica así los trabajadores estén incapacitados o estén de vacaciones. Por su lado el auxilio de sostenimiento no tiene como finalidad retribuir el servicio prestado pues su fin exclusivo es brindarle a los trabajadores los recursos para pagar vivienda, alimentación, transporte, medicamentos, entre otras necesidades que surgen sólo por estar ubicado en un proyecto minero, razón por la cual no puede ser tenido en cuenta como factor salarial toda vez que su pago es de naturaleza diferente al pago ordinario, siendo cancelado de manera anticipada y no mes vencido y con la única finalidad de pagar los gastos en que debía incurrir para permanecer en los proyectos mineros donde las condiciones son más hostiles y obviamente necesitaba la disposición de transporte, vivienda, alimentación, y demás gastos como llamadas telefónicas lavandería, medicamentos, por lo que no es posible acceder a las peticiones del demandante.

9. DE LA DESTINACIÓN DEL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO

Como ha sido reiterado a lo largo del presente escrito, el auxilio reconocido a la parte demandante tenía una destinación específica, la cual fue conocida y aceptada en múltiples oportunidades sin presentar nunca reclamación alguna o manifestación de no entender los pactos realizados, por el contrario el accionante siempre suscribió los documentos como señal de aceptación, razón por la cual no es de recibo el argumento que plantea con la presente demanda después de haber finalizado la relación laboral en cuanto a que debe ser tenido en cuenta como factor salarial porque dio a este pago una destinación indebida y diferente a lo plasmado y acordado por las partes, siendo un claro acto de mala fe contractual.

Durante la relación laboral, fue ampliamente conocido y aceptado que mi representada hacia entrega de este dinero directamente al demandante por razones de manejo, pero bajo la buena fe de una destinación correcta y un buen uso de acuerdo con el pacto realizado de herramienta de trabajo que

le permitiera al trabajador tener unas condiciones de vida digna en el lugar donde debía estar para la prestación de sus servicios, pero nunca hizo entrega de este dinero para su propio beneficio o para enriquecer su patrimonio, pues son conocidos los altos costos de la región para la cual se pactó este reconocimiento, siendo esa la razón de ser de ese pago pactado, que dadas esas características no solo ha sido previsto como parte del contrato de trabajo, sino que ha sido elevado a política de la compañía e incluso a ser contemplado por la organización sindical en la negociación colectiva de trabajo y acordado en la convención celebrada, siempre excluyendo su connotación salarial al no ser retributiva del servicio prestado.

Para el caso en concreto, como se indicó anteriormente, mi representada reconoce una suma fija por auxilio de sostenimiento, a aquellos trabajadores que deban prestar sus servicios en los proyectos de la Guajira o el Cesar, es decir, por fuera de su sitio habitual de residencia. Este pago se realiza por una decisión administrativa, siendo complejo por razones de manejo y número de trabajadores que una empresa tan grande como mi representada, solicite a cada uno de sus trabajadores de manera diaria o mensual los comprobantes de pago de un bus urbano o de un taxi, o del arrendamiento de un habitación, o de los sitios donde adquiere su refrigerio cuando en la realidad colombiana, e incluso mundial, el servicio de transporte público no entrega una factura o soporte de pago para su legalización, así como los sitios de ventas ambulantes e informales muy comunes en la región, siendo esto aceptado contablemente, así como los lugares donde era contratado su hospedaje, pues no puede perderse de vista la realidad y diario vivir de los lugares para los cuales era destinado este auxilio, sin que esta situación de manera alguna desnaturalice los pagos efectuados.

Ahora, lo anterior no significa que el trabajador se enriquezca con ese dinero, toda vez que mi representada realizó un estudio de más o menos cuánto gasta un trabajador en sus desplazamientos según la ciudad de trabajo y funciones, cuanto correspondería por hospedaje, alimentación, llamadas a su familia, medicamentos, lavandería, entre otros, para así fijar una suma de dinero mensual no variable por este concepto, lo cual incluso ha sido de cabal conocimiento y entendimiento por parte de los trabajadores, tan es así, que dentro del convención colectiva se plasmó y se acordó este reconocimiento en las zonas mencionadas con la organización sindical ante la necesidad de contemplarlo, pero que de ninguna manera va al patrimonio del trabajador, dado que como el caso del auxilio de sostenimiento, este dinero va destinado a un tercero transportador, a los dueños de los lugares de habitación, al que proporciona la alimentación, etc.

En ese sentido, el pago realizado al demandante por este concepto que claramente constituía una herramienta de trabajo, no tuvo ningún carácter retributivo, sino que por el contrario ese pago NO estaba destinado para entrar en el patrimonio del trabajador y fue asumido por el empleador en desarrollo de la relación laboral, y en últimas correspondió a un gasto del funcionamiento mismo de la compañía.

Lo anterior teniendo en cuenta que uno de los elementos básicos dentro de una relación laboral es la subordinación que va en contravía de la autonomía en la ejecución de las labores contratadas, es así como en virtud de esta subordinación y dependencia, el trabajador no debe incurrir en gastos propios para el cabal desempeño de sus actividades, siendo obligación de la empresa asumir TODOS los gastos en que incurra un trabajador para el cumplimiento de la labor contratada, lo cual fue materializado con este reconocimiento efectuado.
Esta es la razón por la cual el legislador desde la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y mucho antes de la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 (que adicionó los pagos extralegales) había entendido que estos pagos no podían entenderse como pagos salariales aun cuando se pagaran junto con la nómina del trabajador ya que los mismos correspondían a la obligación del empleador de proveer al trabajador de todos los elementos necesarios para la prestación del servicio por lo que

de ninguna manera, puede aceptarse el argumento de la indebida destinación, pues este pago tuvo un claro sentido, prueba de ello es que el trabajador efectivamente prestó sus servicios en los proyectos para los cuales estaba previsto, siendo obligación de las partes dar cumplimiento a ello y no pretender obtener provechos indebidos tres años después de finalizada la relación laboral.

De igual manera, debe tenerse en cuenta que este pago no puede ser constitutivo de salario para ningún efecto, lo anterior en la medida en que este pago NO se da como consecuencia de la retribución directa ni indirecta del servicio, sino que está encaminado a brindar al trabajador los medios para poder asistir a prestar sus servicios y su pago no corresponde a una remuneración que perciba el trabajador, sino que ese pago va a un tercero en este caso el transportador, el arrendatario. Así las cosas, aceptar la teoría de la indebida destinación realizada por el demandante de mala fe, resultaría un acto arbitrario en contra de mi representada, quien de buena fe concedió este reconocimiento con un fin especifico.

10. MI REPRESENTADA SIEMPRE HA OBRADO CON BUENA FE

Ahora bien, sin que lo presente signifique reconocimiento alguno a favor del demandante, debo señalar que mi representada siempre ha obrado de buena fe, hecho que hace improcedente la condena por concepto de indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST.

Lo anterior puede corroborarse con el pago oportuno y total que efectuó al demandante de sus salarios y prestaciones sociales dentro de las cuales se incluyeron todos los factores devengados por el demandante, tal como se encuentra probado con la liquidación de acreencias laborales efectuada a la finalización del vínculo laboral, así como la copia de los comprobantes mensuales de pago que se aportan con la presente contestación.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el pacto del auxilio de sostenimiento fue realizado de manera libre y voluntaria con el demandante, con claro conocimiento del contenido de los documentos y cabal entendimiento de la destinación del pago pactado, tan es así, que en vigencia de la relación laboral ninguna reclamación realizó, ni aclaración frente a los pactos realizados en reiteradas oportunidades con mi representada en vigencia de la relación laboral.

De igual forma, no debe pasarse por alto que ese dinero no fue destinado para enriquecer al trabajador, toda vez que mi representada realizó un estudio de más o menos cuánto gasta un trabajador en sus desplazamientos según la ciudad de trabajo y funciones, cuanto correspondería por hospedaje, alimentación, llamadas a su familia, medicamentos para así fijar una suma de dinero mensual no variable por este concepto, lo cual incluso ha sido de cabal conocimiento y entendimiento por parte de los trabajadores, tan es así, que dentro del convención colectiva se plasmó y se acordó este reconocimiento en las zonas mencionadas con la organización sindical ante la necesidad de contemplarlo, pero que de ninguna manera va al patrimonio del trabajador, dado que como el caso del auxilio de sostenimiento, este dinero va destinado a un tercero transportador, a los dueños de los lugares de habitación, al que proporciona la alimentación, etc., por lo que el actuar de mi representada siempre ha sido de buena fe y transparente respecto de la naturaleza de los pagos establecidos y la destinación especifica que se debe realizar.

11. INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA

Mi representada no le adeuda suma alguna al demandante por concepto de salarios o prestaciones sociales, pues durante la vigencia de la relación laboral le fueron pagados todos estos conceptos en debida forma.

Téngase en cuenta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo la indemnización moratoria procede cuando se evidencia una actuación de mala fe desplegada por el empleador que incumple, en ese sentido, es evidente que mi mandante siempre obró de buena fe con el demandante, pues durante la relación laboral y a su finalización le pagó en debida forma todos sus salarios y prestaciones sociales, siendo completamente improcedente imponer una condena en este sentido, además los pagos no constitutivos de salario tuvieron una razón especifica de ser, como fue la ubicación del lugar donde debía prestar sus servicios y no con la finalidad de ocultar pagos salariales, pues como se ha señalado este auxilio tuvo una connotación especifica respecto de la destinación que debía tener y es que en realidad el demandante incurrió en gastos por la zona en la cual debía prestar sus servicios, por lo que no hay lugar al reconocimiento de la indemnización deprecada.

12. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES HAN DEFINIDO QUE EL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO NO ES FACTOR SALARIAL

Es del caso traer a colación que por las pretensiones incoadas en esta demanda mi representada ya ha sido demandada, y las autoridades que han conocido de los procesos han sido claras y enfáticas en determinar que el auxilio de sostenimiento no es factor salarial de los trabajadores de mi representada, y en ese orden de ideas se han proferido sentencias absolutorias como las que se relacionan a continuación:

- Sentencia de segunda instancia de fecha 30 de septiembre de 2020 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA. NORA EDITH MENDEZ ÁLVAREZ dentro del proceso laboral ordinario del señor FREDY YESI PEDROZA SARMIENTO contra DIMANTEC LTDA. Rad. 66.720-A y 08758311200220180047l-01.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 17 de septiembre de 2020 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DR. JESUS BALAGUERA TORNE dentro del proceso laboral ordinario del señor NELSON RIVERA MARTINEZ contra DIMANTEC LTDA con No. Rad interno 67407.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 14 de agosto de 2020 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DR. JESUS BALAGUERA TORNE dentro del proceso laboral ordinario del señor RONAR PEREZ REALES contra DIMANTEC LTDA. rad 66609.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 12 de febrero de 2020 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA. CLAUDIA FANDIÑO dentro del proceso laboral ordinario del señor JESUS BONNET CONDE contra DIMANTEC LTDA. rad 67436.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de noviembre de 2019 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA. CLAUDIA FANDIÑO dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE CABARCAS contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 66629- F

- Sentencia de segunda instancia de fecha 1 de abril de 2019 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JHONNY PERTUZ contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 62430- NM.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de noviembre de 2018 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JUAN SILVA BELLO contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 61236 – NM

- Sentencia de segunda instancia de fecha 27 de febrero de 2017 proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral MP. MARIA ISABEL ARANGO SECKER dentro del proceso especial de Fuero Sindical (Acción de Reintegro) del señor PABLO SANDOVAL contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 57224 - A

  En este proceso, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Barranquilla, al estudiar el tema del auxilio de sostenimiento, se remitió a lo señalado por la H. Corte Constitucional, mediante sentencia C-521 de 1995, en lo relacionado con los pagos no constitutivos de salario, adicionando pronunciamientos de la Corte suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, para determinar que *se requiere de la efectiva prestación del servicio para el reconocimiento no solo de los pagos que constituyen salario, sino también los que no constituyen salario,* ***además que las partes celebrantes pueden disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal no tendrá incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones.*** (…)

  *En el documento denominado "CLAUSULA DE AUXILIO DE SOSTENIMIENTO" en el cual las partes acordaron que este no constituye salario, ni factor de liquidación de prestaciones sociales, así como se estableció en la convención colectiva de trabajo 2012-2013****... de este modo y con fundamento en el artículo 128 del CST, se tiene que dicho auxilio no es factor salarial y no hace parte del salario, únicamente es exigible con la prestación efectiva del servicio.***

  De esta manera, y al ser estudiada este tipo de solicitudes, vemos que el Tribunal superior de Distrito Judicial de Barranquilla, es claro en determinar que el auxilio de sostenimiento no es factor salarial.

- Sentencia de primera instancia de fecha 16 de junio de 2016 proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Barranquilla dentro del proceso laboral ordinario del señor HUMBERTO MARTINEZ REYES contra DIMANTEC LTDA, identificado con el número de radicado 2015-448.

  En este pronunciamiento señaló el despacho que después de hacer un análisis completo de los artículos 127 y 128 del C.S.T., de conformidad con la sentencia del 18 de junio de 2.014 de la Corte Suprema de Justicia, sobre el entendimiento de estas dos normas, concluyendo que "*con las directrices dadas en la sentencia antes mencionada al caso concreto se tiene que las sumas de dinero recibidas a título de auxilio de sostenimiento tendrán el carácter salarial, siempre y cuando estén retribuyendo de manera directa el servicio prestado por el trabajador, se otorgue de manera habitual y tengan como fin ingresar al patrimonio del empleador para enriquecerlo y no para que mejore su desempeño de sus funciones.*

Con base en lo anterior, es claro que las sumas recibidas a título de auxilio de sostenimiento por el Sr. Martinez Reyes no tienen el carácter salarial que aduce, porque si bien es cierto el aludido auxilio se concedió de manera habitual durante el periodo comprendido entre el 24 de Enero de 2.010 y el 8 de Abril de 2.015, no menos cierto es que dicho auxilio no estaba destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador ni retribuir el trabajo realizado por éste, más aún cuando el pago se hacía de manera anticipada y condicionada a devolverse si no se usaba durante el tiempo para el cual se otorgó. Es decir, el plurimencionado auxilio de sostenimiento fue concedido únicamente con la finalidad de optimizar el desempeño de las funciones del trabajador mientras se encontraba trabajando en La Loma, Cesar, tal como se vislumbra en la Cláusula de Auxilio de Sostenimiento"

- Sentencia de segunda instancia de fecha 12 de marzo de 2018 proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral MP. NORA MENDEZ dentro del proceso laboral ordinario del señor HUMBERTO MARTINEZ REYES contra DIMANTEC LTDA identificado con el número de radicado 58624 - NM.

- Sentencia de primera instancia de fecha 10 de julio de 2015 proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Barranquilla dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE ROJANO PALACIO contra DIMANTEC LTDA, identificado en con radicado No. 2013-00294.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 5 de octubre de 2016 proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral MP. OMAR ANGEL MEJIA AMADOR dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE ROJANO PALACIO contra DIMANTEC LTDA. identificado con radicado No. 55331 E.

  En lo relacionado al auxilio de sostenimiento, manifestó la Sala que revisadas las nóminas de pago se observó que estos incluían un concepto denominado bono no salarial que recibía en forma periódica el demandante.

  Así las cosas, verificada a la cláusula novena de los contratos de trabajo y lo acordado en ella en cuanto a cuáles conceptos recibidos por el trabajador no constituyen base salarial, clausula aceptada por el demandante en el interrogatorio de parte, así como la confesión del actor en cuanto aceptó la suscripción de la cláusula de sostenimiento en la cual se acordó que dicho bono no constituye salario ni factor de liquidación de prestaciones sociales.

  Por todo ello, resultó indefectible concluir que los auxilios de sostenimiento recibidos por el actor no constituyen factor salarial. En consecuencia, se torna improcedente la reliquidación de prestaciones sociales.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 13 de junio de 2016 proferida por el Tribunal Superior de Valledupar MP. SUSANA AYALA COLMENARES dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE LUIS MORALES FARFAN contra DIMANTEC LTDA, identificado en con radicado No. 2012-00062

Los argumentos bajo los cuales se confirmó la sentencia se concretan entre otros a los siguientes:

- Entre las partes se acordó la naturaleza no salarial de los conceptos de bono de localización y auxilio de sostenimiento, los cuales pese a tener carácter de habitualidad, no se demostró que se tratara de una retribución directa del servicio del actor.

- De conformidad con el art. 128 del CST pueden existir beneficios habituales no constitutivos de salario y que por ende no deben incluirse para liquidar derechos laborales previo acuerdo celebrado entre las partes, tal y como sucedió en el presente caso, sobre lo cual se pronunció la Corte Constitucional en sentencia C-521 de 1995 al resolver una demanda de constitucionalidad contra un segmento de los arts. 15 y 16 de la ley 50 de 1990 indicando que las partes de la relación laboral tienen la autonomía de pactar que ciertos pagos extralegales que se cancelan en forma habitual u ocasional no son factor salarial y adujo que tal facultad es inherente al contrato de trabajo y cuenta con el reconocimiento de la primacía de la voluntad, siendo su único límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, tales como, la libertad, la dignidad humana y la remuneración mínima vital y móvil.

- Sentencia de primera instancia de fecha 1 de octubre de 2008 proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE ANGEL HENRIQUEZ RUIZ contra DIMANTEC LTDA, identificado en con radicado No. 2005-00391

- Sentencia de segunda instancia de fecha 30 de octubre de 2009 proferida por el Tribunal Superior de Barranquilla Sala Primera de Decisión Laboral MP. JESUS BALAGUERA TORNE dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE ANGEL HENRIQUEZ RUIZ contra DIMANTEC LTDA, identificado en con radicado No. 30826-10 A.

- Proceso ordinario laboral de Janer Manjarrez vs Dimantec y otros, con numero de radicado 2012-0110, sentencia emitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná, confirmada por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar.

Dentro de este proceso se señaló que, en cuanto a la reliquidación de las prestaciones sociales, incluyendo el bono de localización, debe decirse que en el presente proceso el bono de localización o auxilio de sostenimiento que Dimantec le cancelaba al actor no **constituye salario por haberlo acordado así las partes, en la cláusula novena del contrato y en los documentos adicionales firmados ene se sentido**, obrantes en el expediente.

Con todo este recuento de antecedentes jurisprudenciales sobre el mismo pago cuestionado en este proceso, que son tanto en primera como en segunda instancia, no debe caber duda de la procedencia de los argumentos de defensa de mi representada, y consecuentemente se debe declarar la naturaleza no salarial del auxilio de sostenimiento pagado al demandante.

V. EXCEPCIONES PREVIAS.

- **COSA JUZGADA.**

Resulta evidente que con el acuerdo de transacción celebrado el día 15 de octubre de 2020, las pretensiones de la presente demanda no pueden ser analizadas por parte de la autoridad judicial, pues han hecho tránsito a cosa juzgada.

Lo anterior en la medida que tal como puede apreciarse del texto del acuerdo transaccional entre la empresa y el demandante se señaló que:

DIMANTEC LTDA. reconoce a **GUTIERREZ OSPINO EDWIN JOSE** la suma bruta de dinero equivalente a Diez Millones Doscientos Treinta y Seis Mil Trescientos Diecinueve Pesos **M/CTE ($10236319,oo)** a título de suma transaccional, con el fin de transigir y/o compensar cualquier controversia, discusión, litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que exista y/o pueda presentarse en el futuro entre Las Partes, relacionada con los supuestos de hecho del presente acuerdo, que corresponden a los derechos y garantías inciertas y discutibles, suma que no constituye salario para ningún efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Así mismo evidencia los efectos de la cosa juzgada el acta de transacción en donde se manifestó la voluntad de que este acuerdo surta los efectos de una sentencia ejecutoriada en ultima instancias y que las concesiones contenidas en este acuerdo surtan plenos efectos y tengan plena validez y fuerza legal.

En cuanto a la validez de los acuerdos celebrados como en el presente caso, y su tránsito a cosa juzgada es pertinente recordar lo señalado por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 04 de abril de 2006, radicado 25841, con ponencia del Dr. FRANCISCO JAVIER RICAURTE que valida de forma directa la excepción que aquí se propone.

VI. EXCEPCIONES DE FONDO.

a. COBRO DE LO NO DEBIDO POR AUSENCIA DE CAUSA E INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN.

Se debe declarar probado este medio exceptivo teniendo en cuenta que no le asiste derecho alguno al demandante a que se declare que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión a un supuesto despido sin justa causa motivado por el supuesto estado de salud del actor, teniendo en cuenta que, el día 15 de octubre de 2020 entre el demandante y Dimantec de manera libre y voluntaria se suscribió mutuo acuerdo de terminación del contrato de trabajo, el cual goza de plena validez por existir ausencia de vicios del consentimiento.

Por otro lado, se destaca que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo, el demandante no se encontraba incapacitado, con recomendaciones o restricciones médicas vigentes, tampoco con una orden de reubicación y menos aún con una calificación de pérdida de capacidad laboral, con lo que se descarta que el actor sea una persona en estado de limitación o discapacidad, lo que demuestra que la decisión de terminación nada tuvo que ver con el supuesto estado de salud alegado por el demandante; por ende mi representada no estaba obligada a solicitar autorización por parte del Ministerio del Trabajo. Adicionalmente, es claro que tampoco son procedentes las pretensiones derivadas de la anterior, tales como, el reintegro y sus consecuencias, la indemnización de 180 días de salario contemplada en la Ley 361 de 1997, entre otras.

Asimismo, debe declararse probada la presente excepción, en el entendido que no está llamada a prosperar la pretensión encaminada a declarar la naturaleza salarial del auxilio de sostenimiento de conformidad con las cláusulas suscritas tanto en el contrato de trabajo como en los documentos anexos, así como lo establecido en la política establecida en la compañía y adicional en la convención colectiva de trabajo suscrita entre mi mandante y SINTRAIME, y en consecuencia tampoco al pago

de las sumas deprecadas y menos a las indemnizaciones moratorias solicitadas, toda vez que mi mandante pagó en debida forma todas las acreencias laborales al demandante sin que se encuentre suma alguna pendiente de reconocimiento, y los pagos pactados obedecieron a una herramienta de trabajo como se acredita con todos los documentos y cómo será demostrado en el debate probatorio.

b. BUENA FE.

Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante se propone la excepción de buena fe frente a todos y cada uno de los hechos y pretensiones que requieran la demostración de una actuación malintencionada para imponer condena, en especial en lo relacionado con la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es claro que mi representada siempre ha actuado de buena fe, estando plenamente convencida de no adeudar valor alguno al demandante por concepto de salarios o prestaciones sociales y por haber liquidado y pagado dichos valores de manera correcta y oportuna tanto en vigencia de la relación laboral como a la terminación de ésta y los pagos pactados obedecieron a una herramienta de trabajo como se acredita con todos los documentos y como será demostrado en el debate probatorio.

- **COSA JUZGADA.**

Resulta evidente que con el acuerdo de transacción celebrado el día 15 de octubre de 2020, las pretensiones de la presente demanda no pueden ser analizadas por parte de la autoridad judicial, pues han hecho tránsito a cosa juzgada.

Lo anterior en la medida que tal como puede apreciarse del texto del acuerdo transaccional entre la empresa y el demandante se señaló que:

> **DIMANTEC LTDA.** reconoce a **GUTIERREZ OSPINO EDWIN JOSE** la suma bruta de dinero equivalente a Diez Millones Doscientos Treinta y Seis Mil Trescientos Diecinueve Pesos **M/CTE ($10236319,oo)** a título de suma transaccional, con el fin de transigir y/o compensar cualquier controversia, discusión, litigio y/o acción administrativa y/o judicial ante cualquier jurisdicción, que exista y/o pueda presentarse en el futuro entre Las Partes, relacionada con los supuestos de hecho del presente acuerdo, que corresponden a los derechos y garantías inciertas y discutibles, suma que no constituye salario para ningún efecto de conformidad con lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

Así mismo evidencia los efectos de la cosa juzgada el acta de transacción en donde se manifestó la voluntad de que este acuerdo surta los efectos de una sentencia ejecutoriada en ultima instancias y que las concesiones contenidas en este acuerdo surtan plenos efectos y tengan plena validez y fuerza legal.

En cuanto a la validez de los acuerdos celebrados como en el presente caso, y su tránsito a cosa juzgada es pertinente recordar lo señalado por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 04 de abril de 2006, radicado 25841, con ponencia del Dr. FRANCISCO JAVIER RICAURTE que valida de forma directa la excepción que aquí se propone.

c. PRESCRIPCIÓN.

Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante, se propone la excepción de prescripción frente a todos aquellos hechos y pretensiones de la demanda que hayan sido objeto del fenómeno prescriptivo por el paso del tiempo de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código de Procedimiento Laboral, pues es pretendido por el demandante la reliquidación de la totalidad de las prestaciones sociales y demás conceptos devengados en la relación laboral con base en lo percibido por auxilio de sostenimiento, lo cual además de no tener ningún soporte ni fáctico ni jurídico, se encuentra prescrito, pues en vigencia de la relación laboral ninguna reclamación se elevó en ese sentido, ni fue presentada ninguna manifestación de inconformidad por lo que cualquier reclamación realizada en ese sentido se encuentra prescrita, teniendo en cuenta la fecha en que el demandante presentó su renuncia.

d. PAGO.

Durante la relación laboral la empresa reconoció todos y cada uno de los emolumentos causados, teniendo en cuenta los factores devengados por el demandante, tal y como consta dentro de las pruebas documentales allegadas, razón por la cual no le adeuda suma alguna por ningún concepto.

e. COMPENSACIÓN.

Sin que con ello se reconozca derecho alguno a favor del demandante, se propone la excepción de compensación para que, en el remoto evento de una condena, ésta sea compensada con todos y cada uno de los valores ya pagados al demandante con anterioridad.

f. MALA FE DEL DEMANDANTE

Como se ha señalado, el demandante en vigencia de la relación laboral no realizó reclamación alguna en el sentido de tener inconformidad con el pago del auxilio de sostenimiento, por lo que resulta un obrar de mala fe contractual, al haber aceptado recibir este pago para un fin en particular, obligación adquirida contractualmente y señalar en este momento tres años después de finalizar la relación laboral que hizo un uso indebido de la herramienta proporcionada, pretendiendo obtener un provecho económico indebido, cuando en vigencia de la relación laboral ninguna reclamación efectuó al respecto y ninguna duda frente a su pactó indicó, por el contrario, teniendo en cuenta el lugar de prestación de servicios necesariamente debía destinar una suma de dinero para el transporte y demás gastos previstos por la compañía al diseñar esta política, por los costos de la región, por lo que no puede ser admitido se imponga una carga económica excesiva e infundada a mi representada cuando fue el mismo demandante el causante de la situación al señalar que no lo destinó en lo que correspondía, no siendo de recibo que alegue su propia culpa para obtener un reconocimiento económico por parte de DIMANTEC LTDA.

VII. PRUEBAS

1. INTERROGATORIO DE PARTE

Solicito al señor Juez que fije fecha y hora para que el demandante comparezca a su despacho a absolver el interrogatorio de parte que le formularé, con exhibición de documentos, y que versará respecto de los hechos de la demanda y su contestación.

2. DOCUMENTAL

Solicito al despacho decretar como pruebas los siguientes documentos que se relacionan, manifestando que, por el peso de los mismos, estos se allegan a través del siguiente link o enlace de OneDrive:

https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/EpGpCEGvh9NHpexNUgtlUrsBTtTa3o2jT0LZLKRRs6L9pg?e=zn5wCQ

1. Contrato de trabajo.
2. Clausula auxilio de sostenimiento
3. Clausula prima extralegal plan incentivo.
4. Carta de entrega de políticas de beneficios extralegales 2017.
5. Carta de entrega de políticas de beneficios extralegales 2014.
6. Carta de entrega de políticas de beneficios extralegales 2016.
7. Acta de terminación por mutuo acuerdo y/o transacción del 15 de octubre de 2020.
8. Liquidación de acreencias laborales.
9. Carta de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor.
10. Recomendaciones medico ocupacionales del 27 de julio de 2018.
11. Comunicación administrativas 24 de marzo de 2020 – Vacaciones colectivas.
12. Comunicación administrativas 8 de abril de 2020 – Vacaciones colectivas.
13. Convención colectiva 2020
14. Convención colectiva 2018 - 2019
15. Deposito convención colectiva 2020
16. Convención colectiva 2012 – 2013
17. Comprobante pagos de vacaciones de 2012 a 2018.
18. Copia de 15 contratos comerciales de prestación de servicios suscritos entre Dimantec y Relianz.
19. Soporte pago de cesantías y retiros parciales.
20. Soporte de pagos al sistema de seguridad social.
21. Soporte de vacaciones.
22. Copias comprobantes de nómina.

De igual forma, solicito decretar como pruebas las siguientes sentencias de los casos ya resueltos sobre los mismos hechos que este proceso, para lo cual adjunto el respectivo audio y/o acta de audiencia en el siguiente link o enlace de OneDrive: FALLOS DIMANTEC AUXILIO SOSTENIMIENTO

1. Sentencia proceso FREDY YESID PEDROZA SARMIENTO contra DIMANTEC Rad. 08758311200220180047101 Int. 66720-A.
2. Sentencias proceso HUMBERTO MARTINEZ REYES contra DIMANTEC Rad. 08001310500820150044800 Int 58.624
3. Sentencias proceso JOSE CABARCAS MELENDEZ contra DIMANTEC Rad. 08758311200220180043401 Int 66.629-A
4. Sentencias proceso JOSE ANGEL HENRIQUEZ contra DIMANTEC Rad. 08758310300120050039100 Int 30.826-10 (A)
5. Sentencia proceso JOSE LUIS MORALES FARFAN contra DIMANTEC Rad. 20178310500120120006201

6. Sentencia proceso JOSE ROJANO PALACIO contra DIMANTEC Rad. 08001310500620130024901 Rad. Interno 55.331
7. Sentencia proceso JOSE VILLAMIZAR SUÁREZ contra DIMANTEC Rad. 08758311200120170029200 Rad. Interno 55.331
8. Sentencia proceso JUAN RAFAEL SILVA BELLO contra DIMANTEC Rad. 08758311200220160018701 Rad. Interno 61.236
9. Sentencia proceso NELSON ENRIQUE RIVERA MARTINEZ contra DIMANTEC Rad. 08758311200120180042401 Rad. Interno 67.407
10. Sentencia proceso PABLO EMILIO SANDOVAL JURADO contra DIMANTEC Rad. 08758311200120140020901 Rad. Interno 57.224-A
11. Sentencia proceso RONAR JOSE PEREZ REALES contra DIMANTEC Rad. 08758311200220180045901 Rad. Interno 66.609-A

3. OPOSICIÓN A LA SOLITUD DE DOCUMENTOS REALIZADA EN LA DEMANDA.

El apoderado de la parte actora en su escrito de demanda solicita documentos que describan la relación de trabajadores con el cargo de almacenista que laboran en los talleres de la empresa en Soledad y Galapa durante el año 2020; sin embargo, frente a dicha solicitud le manifestamos al despacho que la misma no es procedente de conformidad con lo establecido en los incisos 1° y 2° del artículo 173 del Código General del Proceso, el cual reza lo siguiente:

> *"Para que sean apreciadas por el juez las pruebas deberán solicitarse, practicarse e incorporarse al proceso dentro de los términos y oportunidades señalados para ello en este código.*
>
> *En la providencia que resuelva sobre las solicitudes de pruebas formuladas por las partes, el juez deberá pronunciarse expresamente sobre la admisión de los documentos y demás pruebas que estas hayan aportado. El juez se abstendrá de ordenar la práctica de las pruebas que, directamente o por medio de derecho de petición, hubiera podido conseguir la parte que las solicite, salvo cuando la petición no hubiese sido atendida, lo que deberá acreditarse sumariamente."*

Así las cosas, le solicitamos al señor Juez rechazar la solicitud realizada por la parte demandante en su escrito demandatorio, dado a la evidente improcedencia de la misma, pues por expresa orden legal, con el debido respeto se recuerda que el Juez deberá abstenerse de ordenar la práctica de las pruebas que, directamente o por medio de derecho de petición, hubiera podido conseguir la parte que las solicite, salvo cuando la petición no hubiese sido atendida; y es evidente que en el caso de marras el demandante no solicitó en debida forma y en la oportunidad pertinente a mi representada las pruebas que pretende hacer valer en el debate procesal.

4. TESTIMONIOS

Agradezco librar boleta de citación para que a su despacho comparezcan las personas que a continuación se identifican y que rendirán testimonio respecto de todos y cada uno de los hechos de la demanda y su contestación en cuanto a ellos les conste, especialmente en lo relacionado con las causas de terminación de la relación laboral, los pagos efectuados al demandante, el pacto de exclusión salarial realizado con el demandante frente al pacto del auxilio de sostenimiento, la destinación específica y demás hechos que sepan y les conste sobre la demanda inicial, la contestación de la demanda y la demanda de reconvención.

A. **EDUARDO ARRIETA CARDENAS,** identificado con C.C. 72.174.916, quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, eduardo.arrieta@dimantec.com.co
B. **LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA,** identificada con C.C. 22.641.648., quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, lizbeth.noriega@dimantec.com.co
C. **JUAN CARLOS HERNANDEZ DIAZ**, identificado con C.C. 8.786.435 quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, juankarlos@hotmail.com
D. **BRUNO CAMPANELLA,** C.C. 72.190.783., quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico, brunoicampanella@hotmail.com

VIII. ANEXOS

Anexo a la presente contestación de demanda los siguientes documentos, los cuales, debido a su peso, se allegan junto a las pruebas a través del siguiente link o enlace de OneDrive:

https://godoycordoba1-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/jbarros_godoycordoba_com/EpGpCEGvh9NHpexNUgtlUrsBTtTa3o2jT0LZLKRRs6L9pg?e=zn5wCQ

1. Los documentos relacionados en el respectivo acápite.
2. Poder conferido por la compañía a través de mensaje de datos.
3. Certificado de existencia y representación legal de la compañía.
4. Certificado de existencia y representación legal de Godoy Córdoba Abogados S.A.S. (Ver página 6)
5. Copia cédula de ciudadanía del suscrito.
6. Copia de la tarjeta profesional del suscrito.

IX. NOTIFICACIONES

Recibo notificaciones en la carrera 53 N° 80 – 198, piso 18, oficina 18 – 103, edificio Atlántica Torre Empresarial, Barranquilla, Atlántico y/o a los correos electrónicos notificaciones@godoycordoba.com y jbarros@godoycordoba.com este último debidamente inscrito en el Registro Nacional de Abogados.

Del Señor Juez,

JHON ALEX BARROS CARDENAS
C.C. No. 1.043.015.010 de Sabanalarga
T.P. No. 287.301 del C.S. de la J.