

Señor:

JUEZ SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD**E. S. D.****REFERENCIA:****CLASE DE PROCESO**
DEMANDANTE
DEMANDADOS
RAD.**ORDINARIO LABORAL**
JORGE ALBERTO LAVALLE MORENO
RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S Y OTROS
2019-463**Asunto: Escrito de contestación de demanda.**

ÁLVARO PABÓN TORNÉ, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en calidad de apoderado judicial de la sociedad **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.** (en adelante "RELIANZ"), entidad constituida de conformidad con las leyes de la República de Colombia, con NIT 900.806.600, representada legalmente para asuntos judiciales **JUAN CAMILO GARCÍA VERGARA**, y domiciliada en el municipio de Soledad- Atlántico, conforme a poder especial y certificado de existencia y representación legal que se aporta al expediente de la referencia, presento a usted escrito de **Contestación de Demanda**, en los siguientes términos:

I. A LOS HECHOS:

Primero:	No es cierto , lo relatado por el apoderado del demandante en este hecho es ambiguo, ya que mi representada solo tiene relaciones comerciales con clientes, que son personas jurídicas privadas.
Segundo:	No es cierto , como está descrito, toda vez que el demandante inició su relación laboral con la empresa General de Equipos de Colombia S.A.- GECOLSA, a través de contrato a término indefinido el día 17 de marzo de 2008 y no el 11 de marzo de 2008 (como sostiene el apoderado del accionante), siendo sustituido patronalmente el día 1 de enero de 2015 por mi representada, tal y como se observa en la notificación entregada y recibida por el actor el día 2 de enero de 2015 que reposa en el expediente de la referencia.
Tercero:	Es cierto.
Cuarto:	No es cierto , tal y como consta en la Cláusula Tercera de su contrato de trabajo, el sitio de labores designado para la prestación de sus servicios es la ciudad de Barranquilla, sin perjuicio de que mi representada pudiera disponer libremente, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, el cambio transitorio o permanente del lugar de prestación del servicio.
Quinto:	Es cierto.
Sexto:	Es cierto.
Séptimo:	No es cierto , tal y como consta en la comunicación que reposa a folio 55 del expediente de la referencia, se observa que el ascenso mencionado por el apoderado del demandante en este hecho se dio a partir del día 1 de mayo de 2010 y no en el año 2014.
Octavo:	No es cierto , la sustitución mencionada se realizó el 1 de enero de 2015.
Noveno:	No es cierto , la sustitución mencionada se realizó el 1 de enero de 2015, sin embargo, se hace necesario indicar al despacho del conocimiento que la relación laboral sostenida entre el demandante y RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., terminó el día 14 de enero de 2018, por renuncia voluntaria por parte del señor Jorge Lavalle Moreno.
Décimo:	No es cierto , el auxilio de sostenimiento del que habla el demandante es un pago que NO posee carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que es concedido

	únicamente cuando el trabajador tenga que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dicho concepto de pago no es una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. Lo anterior, se puede corroborar con las cartas de pacto de exclusión salarial, suscrita entre las partes, las cuales se aportan como prueba en esta contestación.
Décimo primero:	No es cierto, el bono de localización del que habla el demandante es un pago que NO posee carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que es concedido únicamente cuando el trabajador tenga que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dicho concepto de pago no es una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. Lo anterior, se puede corroborar con las cartas de pacto de exclusión salarial, suscrita entre las partes, las cuales se aportan como prueba en esta contestación.
Décimo segundo:	No es cierto, tal y como consta en la Cláusula Tercera de su contrato de trabajo, el sitio de labores designado para la prestación de sus servicios es la ciudad de Barranquilla, sin perjuicio de que mi representada pudiera disponer libremente, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, el cambio transitorio o permanente del lugar de prestación del servicio.
Décimo tercero:	Es parcialmente cierto, el bono de localización y auxilio de sostenimiento del que habla el demandante son pagos que NO poseen carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que eran concedidos únicamente cuando el trabajador tuviera que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dichos conceptos de pago no eran una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. <u>Adicionalmente téngase como confesión del actor lo relatado en este hecho, toda vez que reconoce que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u> Lo anterior, se puede corroborar con las cartas de pacto de exclusión salarial, suscrita entre las partes, las cuales se aportan como prueba en esta contestación.

Décimo cuarto:	No es cierto, el bono de localización y auxilio de sostenimiento del que habla el demandante son pagos que NO poseen carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que eran concedidos únicamente cuando el trabajador tuviera que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dichos conceptos de pago no eran una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. <u>Nótese la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u> Lo anterior, se puede corroborar con las cartas de pacto de exclusión salarial, suscrita entre las partes, las cuales se aportan como prueba en esta contestación.
Décimo quinto:	No es cierto, el bono de localización y auxilio de sostenimiento del que habla el demandante son pagos que NO poseen carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que eran concedidos únicamente cuando el trabajador tuviera que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dichos conceptos de pago no eran una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. <u>Nótese la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u> Lo anterior, se puede corroborar con las cartas de pacto de exclusión salarial, suscrita entre las partes, las cuales se aportan como prueba en esta contestación.
Décimo sexto:	No es cierto, debido a que el valor del último Auxilio de Sostenimiento pagado al demandante correspondió a la suma de \$661.515, de conformidad a; certificado de liquidación de Contrato de Trabajo que reposa a folio 46 del expediente de la referencia y el último volante de nómina del actor que aportamos como prueba de esta contestación.
Décimo séptimo:	No es cierto, El valor del último Bono de Localización por mera liberalidad, pagado al demandante correspondió a la suma de \$ 1'586.446, conformidad a; certificado de liquidación de Contrato de Trabajo que reposa

	a folio 46 del expediente de la referencia y el último volante de nómina del actor que aportamos como prueba de esta contestación.
Décimo octavo:	Es cierto
Décimo noveno:	No es cierto , el último salario devengado por el demandante fue la suma de \$4.169.179, tal y como consta en el certificado de reliquidación de Contrato de Trabajo, firmada y aceptada por el señor Lavalle Moreno, que reposa a folio 47 del expediente de la referencia.
Vigésimo:	Es cierto.

II. A LAS PRETENSIONES

Respecto las peticiones declarativas:

Primera:	Me opongo, habida cuenta que los pagos mencionados por el demandante en el presente hecho NO poseen carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que es concedido únicamente cuando el trabajador tenga que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dicho concepto de pago no es una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. Tanto el auxilio de sostenimiento como el Bono de Localización al que se refiere el demandante en este hecho, no eran cancelados de manera ordinaria como un salario, sino de manera anticipada y se diferencian del salario porque la base salarial se aplica así el trabajador esté incapacitado, o esté de vacaciones, tal y como se constata en la cláusula de exclusión salarial suscrita por las partes que se aporta junto con el acervo probatorio de este libelo de contestación. Por su lado estos conceptos de pago no tienen como finalidad retribuir el servicio prestado pues su fin exclusivo es brindarle al trabajador 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, dado 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 y medicamentos. Por tanto, es claro que no puede tenerse que directamente se reconocía el auxilio de sostenimiento y el bono de localización 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 voluntad de las partes. <u>Adicionalmente téngase como confesión del actor lo relatado en el hecho 13, toda vez que reconoce que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene</u>
----------	---

	<u>carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u> <u>Nótese también, la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u>
Segunda:	Me opongo, debido a que: 1. El valor del último Auxilio de Sostenimiento pagado al demandante correspondió a la suma de \$661.515, de conformidad a; certificado de liquidación de Contrato de Trabajo que reposa a folio 46 del expediente de la referencia y el último volante de nómina del actor que aportamos como prueba de esta contestación. 2. El valor del último Bono de Localización por mera liberalidad, pagado al demandante correspondió a la suma de \$ 1'586.446, conformidad a; certificado de liquidación de Contrato de Trabajo que reposa a folio 46 del expediente de la referencia y el último volante de nómina del actor que aportamos como prueba de esta contestación.
Tercera:	Me opongo, debido a que, por contrato de trabajo, el demandante devengaba un salario fijo, cuyo último valor correspondió a la suma de \$4,169.179, tal y como se observa en la reliquidación de contrato de trabajo firmada y aceptada por el señor Jorge Lavalle Moreno, aportada por el mismo demandante a folio 47 del expediente de la referencia.

Respecto las peticiones condenatorias:

A la primera (identificada con una viñeta):	Me opongo, teniendo en cuenta que los pagos mencionados por el demandante en la presente demanda NO poseen carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que es concedido únicamente cuando el trabajador tenga que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dicho concepto de pago no es una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. Teniendo en cuenta lo anterior, mi representada liquidó en debida forma las prestaciones sociales definitivas del actor. <u>Adicionalmente téngase como confesión del actor lo relatado en el hecho 13, toda vez que reconoce que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u>
---	--

	<u>Nótese también, la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u>
Primera:	Me opongo, teniendo en cuenta que los pagos mencionados por el demandante en la presente demanda NO poseen carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que es concedido únicamente cuando el trabajador tenga que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dicho concepto de pago no es una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. Teniendo en cuenta lo anterior, mi representada liquidó en debida forma las prestaciones sociales definitivas del actor. <u>Adicionalmente téngase como confesión del actor lo relatado en el hecho 13, toda vez que reconoce que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u> <u>Nótese también, la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u>
Segunda:	Me opongo, teniendo en cuenta que tal y como se señaló en los hechos y se manifestará en los fundamentos y razones de defensa, RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S cumplió cabalmente con sus obligaciones de índole laboral, durante los extremos de la relación laboral que unió a las partes, procediendo en debida forma con el pago de aportes del demandante al Sistema General de Seguridad Social, aplicando las reglas establecidas por la Ley 100 de 1993 y la Ley 1393 de 2010. <u>Adicionalmente téngase como confesión del actor lo relatado en el hecho 13, toda vez que reconoce que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u>

	<u>Nótese también, la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u>
Tercera:	Me opongo, teniendo en cuenta que los pagos mencionados por el demandante en la presente demanda NO poseen carácter salarial de conformidad a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, y que es concedido únicamente cuando el trabajador tenga que desplazarse y/o desarrollar sus funciones, de forma parcial, a los proyectos mineros en los que la empresa tiene operación, con destinación a los gastos de alojamiento y alimentación que pudiera generar el desplazamiento temporal de los empleados a estos proyectos, por lo tanto dicho concepto de pago no es una retribución directa de la prestación personal del servicio por parte del trabajador. Teniendo en cuenta lo anterior, mi representada liquidó en debida forma las prestaciones sociales definitivas del actor. Adicionalmente, como se señaló en los hechos y se manifestará en los fundamentos y razones de defensa, RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S cumplió cabalmente con sus obligaciones de índole laboral, durante los extremos de la relación laboral que unió a las partes, procediendo en debida forma con el pago de aportes del demandante al Sistema General de Seguridad Social, aplicando las reglas establecidas por la Ley 100 de 1993 y la Ley 1393 de 2010 <u>Adicionalmente téngase como confesión del actor lo relatado en el hecho 13, toda vez que reconoce que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u> <u>Nótese también, la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.</u>
Cuarta:	Me opongo, teniendo en cuenta que tal y como se señaló en los hechos y se manifestará en los fundamentos y razones de defensa, RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S cumplió cabalmente con sus obligaciones de índole laboral, durante los extremos de la relación laboral que unió a las partes, procediendo en debida forma con el pago de aportes del demandante al Sistema General de Seguridad Social, aplicando las reglas establecidas por la Ley 100 de 1993 y la Ley 1393 de 2010.
Quinta:	Me opongo, las mismas deben ser decretadas a la parte que resulte vencida en el presente proceso.

III. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO DE NUESTRA DEFENSA

- EL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO Y TRANSPORTE NO CONSTITUYE SALARIO.

Es menester resaltar que no todos los pagos que reciba el empleado tienen carácter de salario, puesto que algunos de estos pagos no son categorizados como remuneración del trabajo, requisito indispensable para que un pago sea considerado como salario.

De conformidad con lo anterior dice el código sustantivo del trabajo en su artículo 127:

“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”

Conforme a lo antes mencionado, la ley laboral se encarga de evidenciar de forma expresa cuales son los pagos que son considerados salarios y cuáles no, para que de esta forma se brinde una protección al empleado, con el fin de que no se puedan pactar remuneraciones diferentes a las establecidas por la ley.

Por regla general, todos los pagos recibidos por el trabajador cuando realiza su actividad subordinada son salario, pero la ley especificó cuáles son los pagos que no constituyen salario.

Tal como se evidencia en el código sustantivo del trabajo en su artículo 128:

“No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente 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, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad”

Así mismo, la ley laboral abrió la puerta para que entre el empleado y el empleador puedan pactar; auxilios habituales u ocasionales bien sea en dinero o especie como alimento, habitación o vestuario o primas extralegales, o vacaciones extralegales, (más de los 15 días obligatorios), regalos, participación ocasional de utilidades y debido a que en ningún momento estos beneficios acrecientan el patrimonio del trabajador no se constituirán salarios, sino que simplemente le permiten al empleado sobrevivir mientras desarrolla sus actividades para la empresa.

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 la norma en el artículo 128 del CST, existen auxilios habituales que en determinados casos no constituyen factor salarial.

IV. EXCEPCIÓN PREVIA

Prescripción

Bien es sabido que los derechos laborales tienen un tiempo de vigencia para ser reclamados; el empleado cuenta con un período límite para proceder con las acciones legales que propenden por la exigencia de las obligaciones incumplidas por el empleador.

Al respecto de la prescripción en materia laboral, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 488 ha estatuido:

“ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.”

Visto lo anterior, que en aplicación de la regla general establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, el señor J solo podría reclamar derechos de naturaleza laboral hasta tres (3) años desde la exigibilidad de cada derecho, **es decir que los derechos laborales que se llegaren a declarar a favor del demandante, del 2017 hacia atrás se encuentran prescritos.**

En razón a lo anterior, encontramos que las pretensiones encaminadas al pago de supuestas acreencias laborales originadas en razón a la no inclusión del auxilio de sostenimiento y bono de localización como factores salariales correspondientes al año 2016, ya cumplieron el término mínimo exigido por la ley para que opere este fenómeno extintivo de la acción, y así debe ser declarada.

V. EXCEPCIONES DE MÉRITO

V.1 Primera Excepción:

Cobro de lo no debido por ausencia de causa e inexistencia de la obligación: el auxilio de sostenimiento y bono de localización no poseen carácter salarial.

Conviene aclarar que constituye salario, pues, todo lo que implique la retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé. Es salario, por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o especie como contraprestación directa del servicio, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

NO son salario, en cambio, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador reciba el trabajador, como las primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que reciba en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar cabalmente sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Tampoco constituyen salario las prestaciones sociales, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes así lo hayan dispuesto expresamente, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicio o de navidad.

En tratándose del *sub judice* cabe señalar, que si bien mi mandante reconoció al actor el pago por conceptos de auxilio de sostenimiento y bono de localización en reiteradas ocasiones en vigencia del contrato de trabajo, los mismos NO constituyen factor salarial y por ende no deben ser tomados en cuenta para el cálculo de la liquidación de prestaciones sociales, toda vez que, como se estableció en las múltiples Cláusulas de Exclusión Salarial suscrita entre las partes a lo largo de la relación laboral que las vinculó, las cuales adjuntamos al expediente de la referencia, dichos auxilios y/o conceptos son una herramienta de trabajo concedida a los trabajadores cubiertos por dicho acuerdo o que se acojan al mismo y que laboren en los proyectos mineros suministrado para que puedan trasladarse y vivir dignamente en los frentes de trabajo, la cual no tiene naturaleza salarial.

Teniendo en cuenta lo anterior, dichos pagos únicamente fueron reconocidos al actor y los demás trabajadores de mi representada cuando se realizaba la prestación efectiva del servicio en los proyectos mineros y en tal sentido no se cancelaba en periodos de vacaciones, licencias, incapacidades médicas, entre otros.

Adicionalmente a lo anterior, desde la misma celebración del contrato de trabajo del actor las partes en virtud de lo establecido en el artículo 128 del CST pactaron con claridad que este tipo de beneficios no constituían salario para ningún efecto, toda vez que se concedieron como una herramienta de trabajo que facilitaba al trabajador el

cumplimiento de sus funciones y no como recursos que ingresaban directamente a su patrimonio, pacto que fue suscrito por el actor de manera libre, voluntaria y sin que se presentaran vicios del consentimiento.

Debe indicarse también que el auxilio de sostenimiento y bono de localización no tienen naturaleza salarial, como consta en los documentos que se mencionan a continuación:

- El contrato de trabajo suscrito el 17 de marzo de 2008, suscrito entre el actor y GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S.A.-GECOLSA establece en la cláusula octava: *“Las partes convienen en reconocer que **NINGUNO** de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados unilateralmente de forma extralegal por el **EMPLEADOR** enumerados en el artículo 15 de la ley 50 de 1990, modificado por el Artículo 128 del C.S. del T., tales como alimentación (...), habitación o vestuario, auxilio pago celulares, incentivos como parte del programa de mejoramiento continuo (bono satisfacción al cliente y bono plan incentivos), bono plan incentivo adicional, prima de vacaciones, bono de navidad, prima de servicios extralegal de junio y diciembre, aportes de la empresa al Fondo de Empleados, educación de los hijos de los empleados, capacitación del empleado, auxilio educativo del empleado, seguro de vida, accidente, muerte del Empleado y sus familiares, servicios odontológicos, dineros que no son cubiertos por el ISS u otra EPS, son asumidos por la Empresa cuando se presentan incapacidades por parte de los empleados, **bono de localización**, bono de traslado, premios por concursos de ventas, bonificaciones especiales, dineros entregados por conceptos de viaje, refrigerio y transporte o auxilios de tal naturaleza, constituye base salarial para ningún efecto y en especial para la liquidación de las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX del CST.*

Teniendo en cuenta lo expuesto, no existe soporte jurídico ni probatorio que permita establecer la naturaleza salarial que alega la parte actora del bono de localización y el auxilio de sostenimiento y transporte, por lo que deberá absolverse a mi representada de tal declaración y de las reliquidaciones pretendidas con la inclusión de dicho concepto.

Así mismo señalamos que el auxilio de sostenimiento y el bono de localización que entregaba la compañía tenía las siguientes características:

- Eran pagos no constitutivos de salario, por acuerdo expreso entre las partes de conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.
- El auxilio de sostenimiento y bono de localización eran reconocidos como herramienta de trabajo, sin que implicaran una retribución por el servicio.
- El auxilio de sostenimiento y bono de localización que recibió el demandante corresponden a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en él, no se le pagaban.
- Por su naturaleza, el auxilio de sostenimiento y bono de localización eran temporales, pues una vez culminara la asignación en los proyectos mineros, dejaban de ser reconocidos. Esto en razón a que se ha concebido y calculado sobre los costos en que incurre el trabajador en dicho proyecto, mientras dure su asignación, como son lavandería, medicamentos, llamadas telefónicas, transporte, alimentación y vivienda.
- El auxilio de sostenimiento y bono de localización fueron pactados como no constitutivos de salario, en las múltiples cláusulas de exclusión salarial suscritas por las partes a lo largo de la relación laboral que las unió, y que se aportan como anexo de esta contestación.
- El valor reconocido variaba cada año.

En ese orden de ideas, y al cumplirse los presupuestos establecidos en la norma citada, tanto el auxilio de sostenimiento, como el bono de localización no son pagos salariales, pues los mismos no están destinados al enriquecimiento del trabajador y tampoco eran pagos que retribuían 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 el trabajador autorizaba expresamente para descontarlo en el próximo pago, desvirtuándose que esto era un pago salarial, toda vez que se entregaba como un anticipo para que el trabajador **pagara el transporte para llegar a prestar el servicio, pagara la habitación en donde se**

iba a hospedar en los proyectos mineros, pagara la alimentación que debía 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 CST 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 CST: “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 ...” (negritas y subrayado fuera de texto).

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.

En razón a lo anterior, y de conformidad con el artículo 128 del C.S.T., dichos pagos no eran constitutivos de salario, pues no estaban destinados a aumentar el patrimonio del trabajador, sino a brindar un mejor bienestar cuando estuviera 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 la norma en el artículo 128 del CST, existen auxilios habituales que en determinados casos no constituyen factor salarial.

Finalmente, estos auxilios no eran cancelados de manera ordinaria como un salario, sino de manera anticipada y se diferencia del salario porque la base salarial se aplica así el trabajador esté incapacitado, o esté de vacaciones. Por su lado el auxilio de sostenimiento y el bono de localización no tienen como finalidad retribuir el servicio prestado pues su fin exclusivo es brindarle al trabajador 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 pueden ser tenidos en cuenta como factor salarial toda vez que su pago es de naturaleza diferente al pago ordinario, dado 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, sino que era totalmente fijo, su fin era solventar necesidades en los proyectos mineros, hubo voluntad de las partes.

Adicionalmente téngase como confesión del actor lo relatado en el hecho 13, toda vez que reconoce que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.

Nótese también, la MALA FE y la contradicción del actor, toda vez que en el hecho 13 confiesa que tanto el Auxilio de Sostenimiento y el Bono de Localización le eran cancelados con fines de manutención, alojamiento, transporte, y demás necesidades básicas personales y de su familia, por ende este concepto de pago no tiene carácter salarial de conformidad a lo estatuido por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que el mismo no está destinado a enriquecer el patrimonio del trabajador.

Por lo anterior, lo pretendido por el actor carece de soporte fáctico, jurídico y probatorio y solicito que así sea declarado en sentencia que ponga fin al proceso.

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

Es importante traer a colación, que diferentes despachos judiciales incluido tribunales superiores de diferentes jurisdicciones 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 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 RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S y otros 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 RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. y otros. identificado con radicado No. 61236 - NM

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.

Así las cosas, verificada a la cláusula octava de los contratos de trabajo y lo acordado en ella en cuanto a cuáles conceptos recibidos por el trabajador no constituyen base salarial, cláusula 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.

1.2. RECIENTE FALLO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA REITERA EL CARÁCTER NO SALARIAL DE TODO AQUELLO QUE RECIBE EL TRABAJADOR NO PARA SU BENEFICIO PERSONAL O ENRIQUECER SU PATRIMONIO SINO PARA DESEMPEÑAR A CABALIDAD SUS FUNCIONES.

La Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia No. 1798 de 2018 dijo lo siguiente: “ en este punto juzga prudente la sala recordar que por regla general todos los pagos recibidos por el trabajador por su actividad subordinada son salario a menos que se trate de prestaciones sociales, sumas recibidas por el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio personal o enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones”.

Como se podrá observar en el presente caso, si bien el auxilio de sostenimiento era de manera habitual no lo es menos que su pago era anticipado y de no hacer uso de los gastos para los que estaba destinado el trabajador debía devolverlos por lo que es claro que el auxilio de sostenimiento no estaba destinado para retribuir el servicio prestado por el trabajador pues no dependía de la labor que realizara este.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 128 del CST y la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, estos pagos pueden ser realizados válidamente de manera habitual. Sobre el particular la Corte señaló en sentencia SL5159-2018 Radicación N° 68303 de fecha 14 de noviembre de 2018:

“Aunque podría surgir una aparente contradicción entre la facultad de excluir incidencia salarial a unos conceptos y a la vez prohibirlo cuando retribuyan el servicio, para la Corte no existe esa oposición. Lo anterior teniendo en cuenta que la posibilidad que le otorga la ley a las partes no recae sobre los pagos retributivos del servicio o que

tengan su causa en el trabajo prestado u ofrecido, sino sobre aquellos emolumentos que pese a no compensar directamente el trabajo, podrían llegar a ser considerados salario.

Tal es el caso de los auxilios extralegales de alimentación, habitación o vestuario, las primas de vacaciones o de navidad. Nótese que estos conceptos no retribuyen directamente la actividad laboral en tanto que buscan mejorar la calidad de vida del trabajador o cubrir ciertas necesidades; sin embargo, de no mediar un acuerdo de exclusión salarial podrían ser considerados salario o plantearse su discusión. Por lo tanto, no es correcto afirmar que se puede desalarizar o despojar del valor de salario a un pago que tiene esa naturaleza, sino, más bien, anticiparse a precisar que un pago esencialmente no retributivo, en definitiva no es salario por decisión de las partes.

Además de lo anterior, esta Corte ha sostenido que estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él, «pues no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo» (CSJ SL1798-2018)...

En el mismo sentido establece la Corte lo siguiente:

Por último, esta Corte ha insistido en que por regla general los ingresos que reciben los trabajadores son salario, a menos que el empleador demuestre su destinación específica, es decir, que su entrega obedece a una causa distinta a la prestación del servicio. Lo anterior, hace justicia al hecho de que el empresario es el dueño de la información y quien diseña los planes de beneficios, de allí que se encuentre en una mejor posición probatoria para acreditar la destinación específica de los beneficios no salariales, como podría ser cubrir una contingencia, satisfacer una necesidad particular del empleado, facilitar sus funciones o elevar su calidad de vida.

Aterrizando al caso de marras, es claro y evidente la destinación específica del auxilio de sostenimiento, el carácter no salarial del mismo por ser una herramienta de trabajo no retributiva del servicio, su fin exclusivo es brindarle al trabajador 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, tal y como fue pactado por las partes.

V.2 Segunda Excepción.

Improcedencia de la reliquidación de aportes a seguridad social

Mi representada liquidó y canceló en debida forma los aportes a seguridad social y además dando cumplimiento a lo establecido en la ley 1393 de 2010 en su artículo 30, tal y como se podrá evidenciar en los documentos adjuntos a la presente respuesta.

De acuerdo con lo anterior, solicito al despacho denegar la petición incoada en contra de mi representada, pues la misma carece de asidero legal y declarar probado este medio exceptivo.

V.3 Tercera Excepción.

Inexistencia de la obligación de cancelar indemnización moratoria.

Mi representada canceló a favor del actor todas las acreencias laborales causadas en vigencia del contrato de trabajo y a la finalización de este, tal y como se podrá evidenciar en los documentos adjuntos a la presente respuesta, sin que se encuentre suma pendiente de reconocimiento y pago alguno. Quiero recalcar la buena fe con la que ha actuado mi representada realizando todos los pagos de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales durante y al momento de la terminación del vínculo.

Durante vinculación laboral la compañía cumplió con todas las obligaciones legales y le fueron canceladas todas las acreencias de índole laboral a las cuales tuvo derecho. Por tanto, nada se le adeuda. Los pagos se hicieron conforme a la ley. Se le cancelaron sus cesantías conforme al artículo 249 y 253 del Código Sustantivo del Trabajo; primas de servicio de acuerdo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo; salarios conforme al artículo 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo; vacaciones de acuerdo al artículo 186 de la misma obra; afiliaciones y pagos de aportes a seguridad social integral conforme a la ley 100/93, obrando siempre de buena fe.

Al finalizar el vínculo laboral le fueron liquidadas y pagadas las prestaciones sociales conforme a lo devengado, luego no hay valores que reajustar.

Por tanto, al pagar en forma oportuna, salarios y prestaciones sociales la compañía no está incurso en las sanciones señaladas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo ni en mora de ninguna clase. La compañía le canceló conforme a su salario a lo largo de la relación laboral todas y cada una de las obligaciones surgidas. Por tanto, este medio exceptivo deberá ser declarado probado.

V.4 Cuarta Excepción:

Buena fe

Mi representada obró con buena fe a lo largo de todo el vínculo laboral que unió a las partes, la compañía cumplió con todas las obligaciones legales y le fueron canceladas todas las acreencias de índole laboral a las cuales tuvo derecho. Por tanto, nada se le adeuda. Los pagos se hicieron conforme a la ley. Se le cancelaron sus cesantías conforme al artículo 249 y 253 del Código Sustantivo del Trabajo; primas de servicio de acuerdo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo; salarios conforme al artículo 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo; vacaciones de acuerdo al artículo 186 de la misma obra; afiliaciones y pagos de aportes a seguridad social integral conforme a la ley 100/93, obrando siempre de buena fe.

Entendiendo la buena fe como un principio general del derecho, el cual en materia procesal exige a las partes y los apoderados del proceso actuar con lealtad, es decir, sin temeridad ni mala fe¹, y sin que ello implique el reconocimiento alguno de derecho a la parte demandante, se propone Sr. Juez la excepción de buena fe a los derechos en los que se considere prudente y oportuno evaluar dicha circunstancia, es decir, con el ánimo que el presente proceso no se torne temerario.

V. 5 Quinta Excepción:

Compensación

Sin que implique reconocimiento alguno a favor del demandante, se propone esta excepción respecto de cualquier eventual condena, con el fin de que se impute a ésta las cantidades canceladas por mi representada a favor del actor especialmente aquellas reconocidas y pagadas en la liquidación final del contrato por salarios y prestaciones sociales, vacaciones, etc.

V. 6 Sexta Excepción:

Pago

Mi representada canceló al demandante durante la vigencia de la relación laboral y a la finalización de la misma, todos y cada uno de los emolumentos causados, teniendo en cuenta los factores devengados, tal y como consta dentro de las pruebas documentales allegadas, razón por la cual no le adeuda suma alguna por ningún concepto.

V.7 Séptima Excepción:

¹ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-157 de 2013. M.P.: Mauricio González Cuervo.

Prescripción

Bien es sabido que los derechos laborales tienen un tiempo de vigencia para ser reclamados; el empleado cuenta con un período límite para proceder con las acciones legales que propenden por la exigencia de las obligaciones incumplidas por el empleador. Al respecto de la prescripción en materia laboral, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 488 ha estatuido: **“ARTICULO 488. REGLA GENERAL.** *Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.*”

Visto lo anterior, y a que, en aplicación de la regla general establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, el señor J solo podría reclamar derechos de naturaleza laboral hasta tres (3) años desde la exigibilidad de cada derecho, **es decir que los derechos laborales que se llegaren a declarar a favor del demandante, del 2017 hacia atrás se encuentran prescritos.**

En razón a lo anterior, encontramos que las pretensiones encaminadas al pago de supuestas acreencias laborales originadas en razón a la no inclusión del auxilio de sostenimiento y el bono de localización como factores salariales correspondientes al año 2016 y parte de 2017, ya cumplieron el término mínimo exigido por la ley para que opere este fenómeno extintivo de la acción, y así debe ser declarada.

VI. PETICIÓN

PRINCIPAL: Que se absuelva de las pretensiones de la presente demanda a RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S al no demostrarse incumplimiento en las obligaciones laborales por parte de mi representada a lo largo del vínculo laboral que unió a las partes.

VII. PRUEBAS

Documentales:

Solicitamos a Usted Sr. Juez que tenga como pruebas documentales las siguientes:

1. Copias de las cláusulas de exclusión salarial de Auxilio de Sostenimiento y Bono de Localización suscritas entre las partes a lo largo de la relación laboral que las unió.
2. Poder especial concedido por el Representante Legal para asuntos judiciales de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.
3. Certificado de existencia y representación Legal de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

Documentales en poder de la demandada RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S:

RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S, de conformidad a lo previsto en el numeral 2º del párrafo 1º del artículo 31 del CPTSS allega con el presente escrito de contestación de demanda, y conforme la parte demandante relacionó en el acápite de pruebas documentales que deben ser aportadas por la parte demandada, volantes de nómina en donde se incluyó el pago de Auxilio de Sostenimiento y Bono de Localización al señor Jorge Lavalle Moreno, desde la fecha de la sustitución patronal, esto es el 1 enero de 2015, por parte de RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.

VIII. ANEXOS

Anexo al presente escrito de contestación de demanda los siguientes documentos:

- Los señalados en el acápite V relativo a las pruebas.

IX. NOTIFICACIONES

Las recibiré en la Secretaría de su Despacho, y en la Calle 30 no. 19-04 de la nomenclatura urbana del municipio de Soledad-Atlántico, y en el correo: notificacionesjudiciales@relianz.com.co

Se aclara que el apoderado del demandante no aportó dirección de correo electrónico alguna, por ello la desconocemos.

Del Señor Juez,



ALVARO PABÓN TORNÉ

C C No. 1.129.511.776 de Barranquilla

T.P. No. 232.626 del Cons. Sup. de la Jud.