

Señores

JUZGADO SEGUNDO (2º) CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD – ATLÁNTICO

E. S. D.

REFERENCIA. Proceso ordinario laboral de **JAN CARLOS FIELD CASTELLAR** contra **DIMANTEC LTDA.**

RADICACIÓN. 2019 – 380

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

ERNESTO ROSALES JARAMILLO, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, en mi condición de apoderado de **DIMANTEC LTDA.**, demandada dentro del proceso de la referencia, doy contestación a la demanda que dio origen al proceso en los siguientes términos:

I. EN CUANTO A LOS HECHOS

AI 1.	No es cierto como está redactado , en la medida en que el hecho es genérico al no señalar los supuestos contratos a los que hace referencia.
AI 2.	No es cierto como está redactado , el contrato inicialmente fue celebrado con la empresa TEC SOLUTIONS LTDA. y el demandante fue contratado en el cargo de TÉCNICO EQUIPO PESADO.
AI 3.	No es cierto , el demandante inicialmente fue contratado para prestar servicios en Soledad, Atlántico.
AI 4.	No es cierto , el salario inicialmente pactado con el demandante fue la suma de \$621.742 pesos y el último salario devengado por el mismo en el año 2016 fue de \$883.760 pesos.
AI 5.	No es cierto , el demandante podía prestar servicios en cualquier lugar en donde la compañía tuviera operaciones.
AI 6.	Es cierto.
AI 7.	No es cierto , mi representada para el año 2014 incrementó el salario del demandante por encima del IPC de dicho año y para el año 2015 se hizo el ajuste con base en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de conformidad con las sentencias de movilidad salarial proferidas por la Corte Constitucional.
AI 8.	No es cierto como está redactado. Es cierto que el laudo arbitral es proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de febrero de 2016, pero dicho laudo fue objeto de recursos de anulación, presentados por la compañía y la organización sindical, los cuales fueron conocidos por la Corte Suprema de Justicia, y resueltos mediante sentencia del 08 de febrero de 2017, quedando ejecutoriada a partir del 18 de febrero de 2017, fecha para la cual el actor ya no se encontraba vinculado a la empresa. En razón a lo anterior, y como es bien sabido las normas laborales no tienen efectos retroactivos.



Al 9.	No es cierto como está redactado , si bien en el laudo arbitral se contemplaron los incrementos indicados en el hecho, en el mismo laudo también se precisó que la compañía ya había efectuado unos incrementos correspondientes al 1.94% para el año 2014, al 3.66% para el año 2015 y al 6.77% para el año 2016, por lo que los valores que quedaban pendientes por aumentar eran 3.56% para el año 2014, 0.94% para el año 2015 y 0.53% para el año 2016, siendo importante reiterar que el laudo arbitral es proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de febrero de 2016, pero dicho laudo fue objeto de recursos de anulación, presentados por la compañía y la organización sindical, los cuales fueron conocidos por la Corte Suprema de Justicia, y resueltos mediante sentencia del 08 de febrero de 2017, quedando ejecutoriada a partir del 18 de febrero de 2017, fecha para la cual el actor ya no se encontraba vinculado a la empresa. En razón a lo anterior, y como es bien sabido las normas laborales no tienen efectos retroactivos.
Al 10.	Es cierto , se aclara que la terminación del contrato de trabajo del demandante se dio con justa causa por haber participado en el cese declarado ilegal por la Corte Suprema de Justicia.
Al 11.	Es cierto , se aclara que el juzgador de segunda instancia mediante sentencia del 08 de agosto de 2016 revocó el fallo de primera instancia y negó por improcedente la acción de tutela instaurada por el hoy demandante.
Al 12.	Es cierto.
Al 13.	No es cierto , la empresa el 18 de agosto de 2016 le ratificó al demandante la terminación con justa causa del 21 de enero de 2016 , luego de que el fallo de tutela que había ordenado su reintegro fuese revocado en segunda instancia.
Al 14.	No es cierto , el 06 de septiembre de 2016 se procedió con el pago de la liquidación a través de la constitución de un depósito judicial.

II. 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.

- A LAS DECLARATIVAS

A la primera.	Me opongo. El laudo arbitral es proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de febrero de 2016, pero dicho laudo fue objeto de recursos de anulación, presentados por la compañía y la organización sindical, los cuales fueron conocidos por la Corte Suprema de Justicia, y resueltos mediante sentencia del 08 de febrero de 2017, quedando ejecutoriada a partir del 18 de febrero de 2017, fecha para la cual el actor ya no se encontraba vinculado a la empresa. En razón a lo anterior,
----------------------	--

	y como es bien sabido las normas laborales no tienen efectos retroactivos.
--	--

- **A LAS CONDENATORIAS**

A la primera.	Me opongo. El laudo arbitral es proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de febrero de 2016, pero dicho laudo fue objeto de recursos de anulación, presentados por la compañía y la organización sindical, los cuales fueron conocidos por la Corte Suprema de Justicia, y resueltos mediante sentencia del 08 de febrero de 2017, quedando ejecutoriada a partir del 18 de febrero de 2017, fecha para la cual el actor ya no se encontraba vinculado a la empresa. En razón a lo anterior, y como es bien sabido las normas laborales no tienen efectos retroactivos.
A la segunda.	Me opongo. El laudo arbitral es proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de febrero de 2016, pero dicho laudo fue objeto de recursos de anulación, presentados por la compañía y la organización sindical, los cuales fueron conocidos por la Corte Suprema de Justicia, y resueltos mediante sentencia del 08 de febrero de 2017, quedando ejecutoriada a partir del 18 de febrero de 2017, fecha para la cual el actor ya no se encontraba vinculado a la empresa. En razón a lo anterior, y como es bien sabido las normas laborales no tienen efectos retroactivos.
A la tercera.	Me opongo. El laudo arbitral es proferido por el Tribunal de Arbitramento el 15 de febrero de 2016, pero dicho laudo fue objeto de recursos de anulación, presentados por la compañía y la organización sindical, los cuales fueron conocidos por la Corte Suprema de Justicia, y resueltos mediante sentencia del 08 de febrero de 2017, quedando ejecutoriada a partir del 18 de febrero de 2017, fecha para la cual el actor ya no se encontraba vinculado a la empresa. En razón a lo anterior, y como es bien sabido las normas laborales no tienen efectos retroactivos.
A la cuarta.	Me opongo. En la medida que mi representada no le adeuda suma alguna el demandante, no hay lugar a indexar ningún valor.
A la quinta.	Me opongo. En la medida en que las pretensiones de la demanda no deben prosperar, debe ser la parte actora la condenada en costas.
A la sexta.	Me opongo. No existen elementos para que el juez de instancia haga uso de las facultades extra y ultra petita.

III. 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. EL REAJUSTE SALARIAL ANUAL DEL ACTOR SE HA EFECTUADO EN DEBIDA FORMA

Sobre el particular, debe tenerse en cuenta que mi representada efectuó en debida forma los reajustes salariales anuales al demandante y a los trabajadores sindicalizados, por las siguientes razones:

- Mi representada en todos los aspectos de las relaciones laborales, y concretamente en relación con el reajuste salarial de sus trabajadores ha sido totalmente respetuosa de la Convención Colectiva de Trabajo, de las disposiciones laborales y de la jurisprudencia de la Corte Constitucional en relación con el reajuste salarial anual respecto de aquellos trabajadores con salarios superiores al mínimo, garantizando la movilidad salarial de todos sus trabajadores.
- El demandante de manera libre y voluntaria estuvo afiliado a la organización SINTRAIME, y por lo tanto sus condiciones económicas laborales, entre ellas el reajuste salarial anual, se han regido por la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en el año 2012 entre dicha organización sindical y mi representada.
- El aumento salarial efectuado en los años 2012 y 2013 a los trabajadores beneficiarios de la Convención se realizó de conformidad con lo establecido en el artículo vigésimo sexto de dicho acuerdo en la medida en que el mismo solo reguló dichas anualidades, razón por la cual con posterioridad mi representada en total cumplimiento de lo dispuesto por la Corte Constitucional en relación con la movilidad salarial ha reajustado anualmente el salario a sus trabajadores afiliados a la organización sindical SINTRAIME, entre ellos el actor, con base en la variación anual del IPC al 31 de diciembre del año anterior.

Así las cosas, nótese señor juez que ante el vacío existente en la Convención Colectiva en relación con el reajuste salarial de los beneficiarios de la misma a partir del año 2014, mi representada en total cumplimiento de la Constitución Política y de la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha garantizado el mínimo vital y móvil reconociendo a los salarios de los trabajadores sindicalizados, como es el caso del actor, la pérdida del poder adquisitivo del dinero efectuando el ajuste salarial con base en el IPC del año inmediatamente anterior.

No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con radicación 42082 del 24 de septiembre de 2014, MP. Clara Cecilia Dueñas Quevedo en relación con los reajustes salariales de los trabajadores con salarios superiores al mínimo señaló:

"(...) tratándose de salarios superiores al mínimo legal o al fijado en convenciones, pactos o laudos arbitrales, son las mismas partes –individual o colectivamente– las llamadas a incrementarlos, toda vez que en el ordenamiento jurídico laboral no existe una norma que obligue o faculte al juez para ello. Así,

por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 30 ene. 2013, rad. 33420, reiterada en CSJ SL, 11 sept. 2013, rad. 46163, expresó:

Pese a lo hasta aquí dicho, a propósito del tema planteado, es importante afirmar que no puede desconocerse que el aumento del índice de inflación que sufre el país en un determinado período, eventualmente justificaría el alza de los salarios de los trabajadores, porque es natural que con el salario recibido en una época se obtendrá una gama de productos, que no van a poder adquirirse si se continúa en un período de tiempo recibiendo la misma remuneración, dada el alza permanente de lo que se ha denominado la canasta familiar. Y con mayor razón, frente a la evidencia de que primero se presta el servicio y luego se recibe su pago, salario o remuneración. De ahí que sea muy difícil mantener el poder adquisitivo del salario, cuando lo cierto es que día a día va perdiendo su valor real, se desvaloriza casi que permanentemente y ahora, como sucede, frente a la mayoría de los precios de los productos que no son controlados.

"No obstante la realidad de lo afirmado, no es el juez laboral, mediante el trámite de un proceso ordinario, el llamado a estabilizar el desequilibrio que se presenta cuando transcurre un período de tiempo y no se aumenta el salario de los trabajadores, a pesar de que el IPC en dicho lapso haya aumentado. Y no puede hacerlo este funcionario judicial porque no existe ley que lo obligue o lo faculte a ello, excepto si del salario mínimo se trata.

(...) "Lo ideal, cuando se persigue un aumento salarial, sin que se trate del mínimo, con base en el Índice de Precios al Consumidor, es que empleador y trabajadores se reúnan y a través de la discusión, en que cada una de las partes exponga sus razones, se negocie o se concerte, para que finalmente ello se logre, obviamente sin la presencia del juez, porque aquí no se trata de un conflicto de orden jurídico, de los que prevé el artículo 1º de la Ley 362 de 1997 que modificó el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo, sino uno de carácter económico excluido expresamente del conocimiento de la jurisdicción laboral por el artículo 3º ibídem.

"Situación diferente sería si existiera una disposición convencional o por laudo, etc., a través de la cual la empresa estuviera obligada a aumentar el salario de los trabajadores cada año con fundamento en el IPC; o que en tratándose de un salario mínimo devengado por un trabajador el empleador se negara a aumentarlo en la proporción fijada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (Ley 278 de 1996 artículos 1º, 2º literal d)) o por el Gobierno Nacional; destacándose que en este último caso en el aumento del salario mínimo que se hace el 30 de diciembre de cada año no solo prima como factor a tener en cuenta el IPC, sino otros tales como "la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la

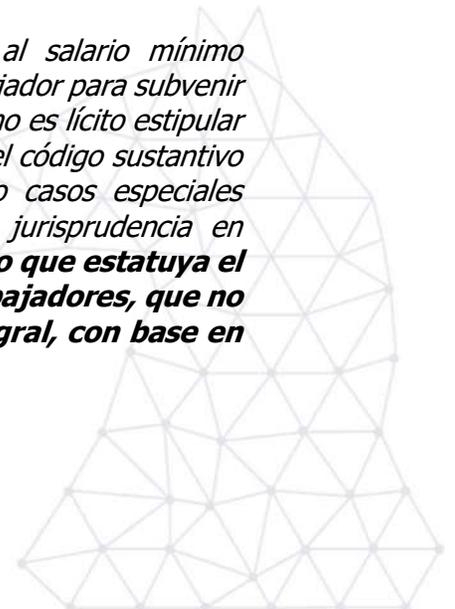
productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto, PIB...”, tal como lo establece el parágrafo del artículo 8º de la Ley 278 de 1996.

"Lógicamente que cuando se fija el salario mínimo se modifican automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior (art. 148 C.S.T.) y, frente al supuesto de que la empleadora se niegue a aumentarlo en la proporción determinada, se repite, corresponderá al juez laboral hacerlo si se lo proponen a través de una demanda"

"Luego, en fallo de 13 de marzo de 2001, radicación 15.406, ratificado entre otros en sentencias de 14 de febrero de 2007 y 20 de mayo de 2008, radicaciones 27.223 y 26.291, respectivamente, la Sala sostuvo: "No escapa a la consideración de la Sala que en las economías en desarrollo es frecuente la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios por fuerza de los fenómenos inflacionarios y de depreciación de la moneda nacional. Para conjurar o al menos aminorar el impacto de tales fenómenos económicos la legislación del trabajo ha diseñado medidas de protección para las clases económicamente más vulnerables que son las que generalmente resultan más afectadas por sus efectos socialmente devastadores.

*"Pero debe decirse que, salvo casos que constituyen excepción, **en verdad la estructura general del régimen salarial del sector privado en el derecho del trabajo colombiano está montada sobre el postulado de que son las partes –individual o colectivamente consideradas- unidas en el nexo jurídico laboral, o el legislador cuando así lo dispone en forma expresa, las únicas que en principio tienen la potestad de convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales, como lo dispone claramente el artículo 132 del CST, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990.***

*"Así, desde el año de 1948 se estableció el derecho al salario mínimo representado en el sueldo límite a que tiene derecho el trabajador para subvenir a sus necesidades y a las de su familia, por debajo del cual no es lícito estipular una remuneración entre las partes. El análisis sistemático del código sustantivo del trabajo, conduce inexorablemente a inferir que salvo casos especiales expresamente regulados por la ley o deducidos por la jurisprudencia en aplicación de principios legales, **no existe precepto alguno que estatuya el derecho al aumento automático del salario de los trabajadores, que no devengan el salario mínimo, o el salario mínimo integral, con base en el costo de vida.***



"Obsérvese que si con arreglo al artículo 148 del Estatuto del Trabajo, la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior, aún para los trabajadores con remuneración mínima, la variación en el índice de precios al consumidor no incide necesariamente en el contrato de trabajo de los demás. Naturalmente que en la práctica los aumentos del salario mínimo legal, concertados por las fuerzas sociales, económicas y por el gobierno, suelen ser iguales o superiores al aumento en el costo de vida, lo cual consulta además la equidad, pero desde el punto de vista estrictamente legal la variación en el IPC no comporta inexorablemente una modificación salarial, hasta cuando el legislador natural - Congreso o Gobierno revestido de facultades especiales -, no disponga nada diferente mediante una norma de igual rango al código sustantivo del trabajo.

"Y si la mutación en el salario mínimo impacta los contratos de trabajo en que se haya convenido un salario inferior, eso sí ipso jure, fuerza colegir que en los demás casos de trabajadores con ingresos superiores al mínimo, la variación en el sueldo mínimo o en el índice de precios al consumidor no tiene la misma virtualidad, porque esa previsión no está dirigida a ellos sino exclusivamente a quienes devengan tal remuneración inferior. De suerte que si todos los trabajadores del sector particular tuviesen derecho a la revalorización de su remuneración por el simple incremento en el IPC carecería de sentido la regulación del precitado artículo 128 del CST, que dispone tal aumento sólo para los casos en que se haya elevado el sueldo mínimo.

"Por similares razones perdería su sentido que la contratación colectiva se ocupe de regular las condiciones de trabajo en lo que concierne al salario, pues al estar ese tema en función del IPC, quedaría vedado para aquélla, a menos que se acordara un aumento superior. Tal hermenéutica no sólo quebrantaría la legislación del trabajo, sino que daría al traste con cualquier política económica que pretenda combatir la inflación y estimularía el flagelo del desempleo, que con su presencia no sólo lesiona el derecho del trabajo, sino también el derecho al trabajo.

"Nótese además que en el pasado algunas sentencias de la Corte precisaron que la falta de reclamo del trabajador ante la rebaja del salario, equivale a una nueva estipulación, lo que refuerza aún más el entendimiento de que no hay en el ordenamiento positivo colombiano disposición legal que faculte a un juez para imponer por vía general un aumento de salarios de trabajadores particulares, como secuela necesaria del aumento en el índice de precios al consumidor.

De acuerdo con lo expuesto, destacamos señor juez que incluso con los planteamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mi representada ante el vacío normativo existente en la Convención Colectiva de Trabajo, en relación con el incremento salarial a partir del año 2014, no se encontraba obligada a efectuar los reajustes salariales anuales.

No obstante lo anterior, mi representada decidió unilateralmente reajustar los salarios de los trabajadores sindicalizados en total cumplimiento de los parámetros jurisprudenciales de la Corte Constitucional que ha establecido que la movilidad salarial es aplicable a toda clase de remuneración y que tiene como propósito mantener el poder adquisitivo de los salarios, por lo que se tiene que mi representada ha actuado ajustada a derecho.

2. LAS NORMAS LABORALES, INCLUYENDO LAS EXTRALEGALES COMO LOS LAUDOS ARBITRALES NO PRODUCEN EFECTOS RETROACTIVOS

El artículo 16 del C.S.T. señala que: *"Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual **se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir**, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores"*.

Bajo ese entendido, es claro que al momento en que el laudo arbitral quedó en firme, esto es, el **18 de febrero de 2017**, fecha en la cual quedó ejecutoriada la sentencia que resolvió los recursos de anulación interpuestos por mi representada y la organización sindical, el demandante no se encontraba vinculado con la empresa, dado que su contrato finalizó en el año 2016, y en esa medida no le son aplicables de manera alguna los beneficios establecidos en el laudo.

Adicionalmente, la Corte Suprema de Justicia ha determinado que las normas laborales deben ser aplicadas de manera retrospectiva, con lo dicho en Sentencia de Radicación 5202 de octubre 15 de 1992. M.P. Jorge Iván Palacio.

"(...) Una cosa es tomar en consideración hechos acaecidos en el pasado para hacerles producir efectos futuros y otra muy diferente, y que nuestra ley no consagra, es la transformación ex post facto de tales hechos por virtud de una ley que no regía al momento que tuvieron ocurrencia."

"(...) en el derecho del trabajo y en el de la seguridad social ha prevalecido la tesis según la cual las normas legales que consagran derechos laborales o prestacionales son inmediatamente aplicables sin ser verdaderamente retroactivas. Se ha admitido que la nueva ley pueda regular contratos de trabajo o situaciones jurídicas surgidas con anterioridad a su promulgación pero que se hallen en curso, esto es, que no se hayan extinguido o consolidado. A este fenómeno jurídico, bien se sabe, se le ha denominado retrospectividad de la ley".

Por lo anterior, considerando que la ley laboral tiene aplicación inmediata y que regulará todas las situaciones que no se hayan consolidado, es claro que el demandante no tiene derecho a las suplicas de la demanda, pues al momento de la terminación de la relación laboral el laudo arbitral no se encontraba en firme, en razón a que la Corte Suprema de

Justicia estaba resolviendo los recursos de anulación interpuestos por la empresa y la organización sindical.

3. IMPROCEDENCIA DE LA APLICACIÓN RESTROSPECTIVA DEL INCREMENTO SALARIAL ESTABLECIDO EN EL LAUDO ARBITRAL RESPECTO DEL DEMANDANTE

Debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que los laudos arbitrales tienen efecto hacia el futuro, y que solo de manera eventual y con el ánimo de corregir un desequilibrio económico generado por la prolongación del conflicto colectivo los árbitros al emitir un laudo arbitral pueden disponer un aumento de salarios con retrospectividad, ello con la única finalidad de comprender periodos en lo que no se ha efectuado algún ajuste salarial, pero solamente para quienes mantengan vigente el contrato de trabajo cuando el laudo arbitral este en firme, recordemos que se pueden presentar recursos en contra del mismo, pues de lo contrario se le estarían dando al mismo efectos retroactivos al aplicarse a situaciones ya extinguidas o consolidadas por razón de la extinción del respectivo vínculo jurídico.

Ahora bien, en relación con la aplicación retrospectiva del aumento salarial establecido en los laudos arbitrales debe indicarse que solo es aplicable a los trabajadores que tienen el contrato de trabajo vigente al momento de que el laudo empiece a regir, en el caso particular, luego de que quedó ejecutoriada la sentencia que resolvió los recursos de anulación presentados por la empresa y la organización sindical, ello en total cumplimiento al artículo 16 del CST que señala "*Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual **se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir**, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores*".

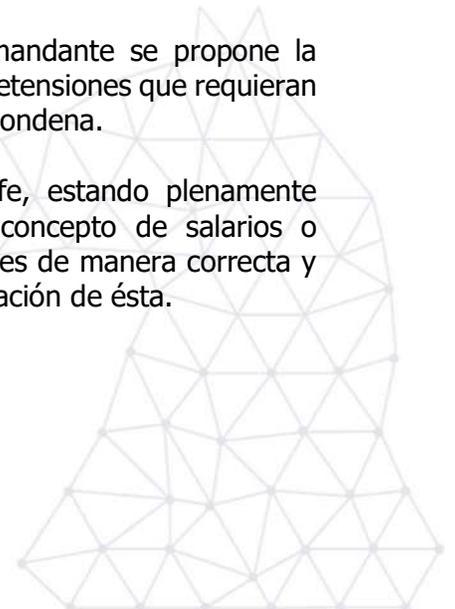
IV. EXCEPCIONES DE FONDO

a. 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.

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.

b. 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 con lo dispuesto en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código de Procedimiento Laboral.

c. 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.

d. 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, especialmente lo entregado por la transacción

V. 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.

2. DOCUMENTALES

Solicito al señor Juez que se tengan como pruebas documentales las siguientes:

1. Sentencia que declara el cese ilegal.
2. Sentencia que resuelve adición solicitada a la sentencia que declaró el cese ilegal.
3. Laudo arbitral.
4. Sentencia que resuelve los recursos de anulación interpuestos en contra el laudo arbitral.
5. Edicto que notifica sentencia que resuelve recursos de anulación.
6. Contrato de trabajo celebrado con el demandante.
7. Carta de terminación con justa causa de fecha 21 de enero de 2016.
8. Liquidación final de acreencias laborales de enero 2016.
9. Fallo de tutela de primera instancia que ordenó el reintegro.
10. Acta de reintegro.
11. Fallo de tutela de segunda instancia que revocó el reintegro.

12. Ratificación terminación con justa causa de fecha 21 de enero de 2016.
13. Liquidación final de acreencias laborales de agosto 2016.
14. Guías de envío de soportes de la constitución del depósito judicial.
15. Comprobantes de nómina.
16. Comprobantes de seguridad social.
17. Comprobantes de pago de vacaciones.
18. Carta incremento salarial 2014.

3. TESTIMONIAL

La prueba testimonial estará dirigida a demostrar el carácter no salarial del auxilio de sostenimiento, así como la fecha en que fue cobro vigencia el laudo arbitral, así como sobre los hechos de la demanda y de la contestación, por lo que respetuosamente solicito al juzgado decretar la prueba testimonial de las siguientes personas:

- **AYLEEN MORALES OSORIO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 22.492.060, quien podrá ser notificada en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico.
- **LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 22.641.648., quien podrá ser notificado en la Calle 18 No. 5 -121 / Soledad, Atlántico.

VI. ANEXOS

Anexo a la presente contestación de demanda los siguientes documentos:

1. Lo relacionado en el acápite de pruebas.
2. El poder ya se encuentra en el expediente pues fue aportado con la solicitud de notificación del proceso.

VII. NOTIFICACIONES

Las recibiré en la secretaría del juzgado o en mi oficina ubicada en la Carrera 53 No. 80-198 Piso 18, oficina 18-103, edificio Torre Atlántica en la ciudad de Barranquilla o al correo electrónico notificaciones@godoycordoba.com y erosales@godoycordoba.com, esta última dirección inscrita en el Registro Nacional de Abogados.

Del Señor Juez,



ERNESTO ROSALES JARAMILLO
C.C. No. 1.090.420.262 de Cúcuta
T.P. No. 244.186 del C. S. de la J.

