



Señor Juez
SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD
E. S. D.

REFERENCIA. Proceso Ordinario Laboral de **WENCESLAO JOSE MESTRE TORRES** contra **DIMANTEC LTDA**

RADICACIÓN. 2021 - 0089

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

GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, obrando en mi condición de apoderada de **DIMANTEC LTDA.**, parte demandada en el proceso de la referencia, según poder que se encuentra en el expediente y en atención al auto de fecha 23 de junio de 2021 notificado por estado No. 80 del 23 de junio de la misma anualidad, estando dentro del término legal, por medio del presente escrito procedo a contestar la reforma de la demanda, en los siguientes términos:

I. EN CUANTO A LOS HECHOS

AL PRIMERO: No es cierto, dado que los contratos comerciales celebrados entre DIMANTEC LTDA y RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. para la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y mantenimiento correctivo en los proyectos mineros Calenturitas y PLJ finalizaron a partir del día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante. Igualmente, los contratos comerciales celebrados entre DIMANTEC LTDA y RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S. para la prestación de servicios de mantenimiento preventivo y mantenimiento correctivo en los proyectos mineros Pribbenow y el Descanso de Drummond finalizaron el día 31 de diciembre de 2015 por decisión unilateral del contratante.

AL SEGUNDO: Es cierto. El día 11 de noviembre de 2009 el demandante suscribió contrato a termino fijo inferior a un año con la empresa DIMANTEC LTDA, contrato este que de manera posterior cambio su modalidad a termino indefinido.

AL TERCERO: No es cierto. El día 11 de noviembre de 2009 el demandante suscribió contrato a termino fijo inferior a un año con la empresa DIMANTEC LTDA para desempeñar el cargo de Especialista en Servicio Mecánico. No obstante, cabe anotar que el ultimo cargo desempeñado por el demandante fue el de Ingeniero III Servicio.

AL CUARTO: No es cierto, por las siguientes razones:

- En ejecución del contrato de trabajo del demandante para mi representada el lugar de prestación de servicios correspondió inicialmente en el municipio de Soledad en servicio ensamble, por lo que el sitio de labores no fue en los proyectos mineros, sino que únicamente era asignado a estos cuando era enviado a realizar servicios de ensamble en los diferentes proyectos mineros.
- Con fecha 1 de junio de 2015, el actor fue trasladado a prestar servicios en el municipio de Galapa.
- Con fecha 5 de mayo de 2016, el actor fue trasladado al proyecto Pribbenow en la Loma, Cesar.
- Con fecha 7 de julio de 2016 el demandante fue trasladado a prestar servicios en Galapa, Atlántico.
- Con fecha 16 de agosto de 2016, el actor fue trasladado a prestar servicios en la Loma, Cesar.



- Con fecha 21 septiembre de 2018, el demandante fue trasladado a prestar servicios en Galapa Atlántico.

Por tanto, no es cierto lo manifestado por la parte demandante en este hecho.

AL QUINTO: No es cierto. El día 11 de noviembre de 2009 el demandante suscribió contrato a termino fijo inferior a un año con la empresa DIMANTEC LTDA, contrato este que de manera posterior cambio su modalidad a termino indefinido.

AL SEXTO: No es cierto. Mi representada con fecha 1 de enero de 2012 comunica al demandante que el cargo a desempeñar a partir de esa fecha era el de Supervisor III Servicio. Posteriormente con fecha 1 de abril de 2013 mi mandante informa al actor que el cargo a desempeñar a partir de esa fecha es el de Ingeniero III Servicio, tal y como se podrá evidenciar en los documentos aportados con la respuesta a la demanda inicial.

AL SEPTIMO: No es cierto. En ejecución del contrato de trabajo del demandante para mi representada el lugar de prestación de servicios correspondió inicialmente en el municipio de Soledad en servicio ensamble, por lo que el sitio de labores no fue en los proyectos mineros, sino que únicamente era asignado a estos cuando era enviado a realizar servicios de ensamble en los diferentes proyectos mineros.

Debe llamarse la atención en cuanto a que mientras el demandante se encontraba asignado a proyectos mineros y se encontrara 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, pues una vez finalizado el turno el trabajador se desplazaba a su lugar de residencia. Quiero resaltar la confesión que hace la parte demandante en este hecho al manifestar que el actor debió desplazarse desde su domicilio a los proyectos mineros en la Loma, Cesar.

En ejecución del contrato de trabajo, el trabajador y su familia residían en la ciudad de Barranquilla (Atlántico) por lo que para cumplir los turnos de trabajo debía desplazarse hasta el municipio de la Loma en el Cesar, pagar una habitación en donde se hospedaba, pagar la alimentación que consumía y pagar otras necesidades como medicamentos, llamadas telefónicas, transporte local, lavandería, para lo cual se pactó el auxilio de sostenimiento, lo que demuestra que el fin de dicho auxilio no era enriquecer el patrimonio del empleado 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.

Además de lo anterior, cabe precisar que en diferentes oportunidades el actor fue trasladado a prestar servicios en el Municipio de Galapa, Atlántico.

AL OCTAVO: : No es cierto, por las siguientes razones:

- En ejecución del contrato de trabajo del demandante para mi representada el lugar de prestación de servicios correspondió inicialmente en el municipio de Soledad en servicio ensamble, por lo que el sitio de labores no fue en los proyectos mineros, sino que únicamente era asignado a estos cuando era enviado a realizar servicios de ensamble en los diferentes proyectos mineros.
- Con fecha 1 de junio de 2015, el actor fue trasladado a prestar servicios en el municipio de Galapa.
- Con fecha 5 de mayo de 2016, el actor fue trasladado al proyecto Pribbenow en la Loma, Cesar.
- Con fecha 7 de julio de 2016 el demandante fue trasladado a prestar servicios en Galapa, Atlántico.
- Con fecha 16 de agosto de 2016, el actor fue trasladado a prestar servicios en la Loma, Cesar.

- Con fecha 21 septiembre de 2018, el demandante fue trasladado a prestar servicios en Galapa Atlántico.

Por tanto, no es cierto lo manifestado por la parte demandante en este hecho.

AL NOVENO: No es cierto. Explico: El auxilio de sostenimiento no eran viáticos. Se debe señalar que el auxilio de sostenimiento que entregaba la compañía 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 Código Sustantivo del Trabajo.
- El auxilio de sostenimiento era reconocido como herramienta de trabajo, sin que implicara una retribución por el servicio.
- El auxilio de sostenimiento que recibió el demandante corresponde a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en él, no se le pagaba.
- El auxilio de sostenimiento estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado y para vivir en condiciones dignas.
- 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 incurre el trabajador 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 y en las políticas de beneficios extralegales.
- El valor reconocido variaba cada año.
- El auxilio de sostenimiento era un pacto expreso, claro y tenía una finalidad específica la cual era conocida por el actor desde el inicio del contrato.

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 del trabajador 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 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 al proyecto minero, pagara la habitación en donde se iba a hospedar en los proyectos mineros, pagara la alimentación y que estaba 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...” (Negrillas 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.

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 el trabajador desde el contrato, otrosíes al mismo y la convención colectiva de trabajo y en las políticas de beneficios extralegales.

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 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, este auxilio no era cancelado 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 no tiene 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, 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 y que además esa voluntad fue reproducida en la Convención Colectiva de Trabajo y en las políticas de beneficios extralegales para ser pagado de manera anticipada y no variaba o dependía de las horas trabajadas por el demandante.

Por tanto, y como se evidencia se cumplen todos los parámetros establecidos inclusive en la reciente sentencia de nuestra Corte Suprema de Justicia SL5159-2018 Radicación N° 68303 de fecha 14 de noviembre de 2018, en donde claramente se **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 y en la más reciente sentencia SL 4342 de 2020.**

Por ultimo, es necesario recalcar que en ejecución del contrato de trabajo del demandante para mi representada el lugar de prestación de servicios correspondió inicialmente en el municipio de Soledad en servicio ensamble, por lo que el sitio de labores no fue en los proyectos mineros, sino que únicamente era asignado a estos cuando era enviado a realizar servicios de ensamble en los diferentes proyectos mineros. Además de lo anterior, cabe precisar que en diferentes oportunidades el actor fue trasladado a prestar servicios en el Municipio de Galapa, Atlántico. Por tanto no son ciertas las afirmaciones esbozadas por la parte demandante en este hecho.

AL DECIMO: No es cierto. El auxilio de sostenimiento no eran viáticos. Tal y como se podrá evidenciar en los documentos adjuntos a la presente respuesta, el auxilio de sostenimiento y transporte era un pacto claro, expreso y con una destinación específica, señalándose que el mismo se entregaba para cubrir los gastos en que incurre el trabajador por lavandería, elementos de aseo, medicamentos, llamadas telefónicas, y cualquier otro gasto para vivir en condiciones dignas como la habitación y la alimentación.

En la clausula de auxilio de sostenimiento se indicó claramente que la finalidad del mismo era para hacer digna la estadia en los proyectos mineros, no para su beneficio o pagar obligaciones personales o recreación o solventar necesidades básicas del grupo familiar ni para enriquecer su patrimonio, lo que si ocurre con la destinación del salario.

Así las cosas, es claro que el actor no podía disponer de manera libre e inmediata pues se reitera que en los eventos en que el trabajador no estuviera asignado al proyecto minero debía retornar el dinero entregado.



En todo caso, y en gracia de discusión y sin que implique aceptación alguna de lo manifestado por la parte demandante, el hecho de que pudiese disponer del auxilio de sostenimiento no cambia ni trastoca su naturaleza y finalidad para el cual era reconocido y que desde el inicio del contrato el trabajador tenía pleno conocimiento de la destinación específica de dicho auxilio, por lo que resalto desde ya la mala fe con la que actúa el demandante al tratar de inducir en error al despacho con argumentaciones totalmente contrarias a la realidad.

En virtud de lo anterior, resulta de forzosa conclusión que el auxilio de sostenimiento tenía una destinación específica que de ninguna manera enriquecía al demandante.

Por tanto y al pactar las partes la connotación no salarial del auxilio de sostenimiento y transporte resulta ser un pacto eficaz toda vez que la misma ley faculta a las partes para celebrar pactos no salariales. Además de lo anterior, el auxilio de sostenimiento y transporte no se encontraba directamente relacionado con la prestación del servicio como Especialista en Servicio Mecánico, como Supervisor o como Ingeniero III Servicio, sino a la asignación en un proyecto minero.

AL ONCE: No es cierto, por los mismos argumentos expuestos en el numeral anterior los cuales deben tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL DOCE: No es cierto, por los mismos argumentos expuestos en las respuestas a los numerales noveno y décimo los cuales deben tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL TRECE: No es cierto, por los mismos argumentos expuestos en las respuestas a los numerales noveno y décimo los cuales deben tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL CATORCE: No es cierto, por los mismos argumentos expuestos en las respuestas a los numerales noveno y décimo los cuales deben tenerse por reproducidos para el presente numeral.

AL QUINCE: Es cierto.

AL DIECISEIS: Es cierto. En enero de 2019 DIMANTEC LTDA suscribió con RELIANZ un contrato de compraventa de unos establecimientos comerciales ubicados en Soledad y Galapa. En virtud de lo anterior, aquellos trabajadores que prestaban sus servicios en esos establecimientos, conforme lo señalado en el art. 67 del CST, fueron sujetos de una sustitución patronal.

AL DIECISIETE: No me consta, Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

AL DIECIOCHO: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

AL DIECINUEVE: Es cierto, es un hecho notorio y de conocimiento público.

AL VEINTE: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.



AL VEINTIUNO: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTIDOS: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTITRES: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTICUATRO: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTICINCO: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTISEIS: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTISIETE: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.



Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTIOCHO: No me consta. Debo aclarar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

AL VEINTINUEVE: No es cierto en lo que respecta a mi mandante. 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 15 días de salario, prima extralegal de diciembre por 15 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.

En lo pertinente al Bono de Navidad, mi representada nunca ha reconocido tal concepto al no encontrarse contemplado ni en la Convención Colectiva de Trabajo ni en las políticas de beneficios extralegales.

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 por carecer de asidero legal y solicito al despacho absuelva de todas y cada una de ellas a mi representada, por las razones expuestas en las excepciones, así como frente a cada hecho y pretensión particular.

- EN LO REFERENTE A LAS DECLARACIONES

1.- Me opongo a una declaración en este sentido toda vez que el auxilio de sostenimiento no eran viáticos. El auxilio de sostenimiento que entregaba la compañía 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 Código Sustantivo del Trabajo.
- El auxilio de sostenimiento era reconocido como herramienta de trabajo, sin que implicara una retribución por el servicio.

- El auxilio de sostenimiento que recibió el demandante corresponde a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en él, no se le pagaba.
- El auxilio de sostenimiento estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado y para vivir en condiciones dignas.
- 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 incurre el trabajador 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 y en las políticas de beneficios extralegales.
- El valor reconocido variaba cada año.
- El auxilio de sostenimiento era un pacto expreso, claro y tenía una finalidad específica la cual era conocida por el actor desde el inicio del contrato.

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 del trabajador 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 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 al proyecto minero, pagara la habitación en donde se iba a hospedar en los proyectos mineros, pagara la alimentación y que estaba 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...” (Negrillas 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.

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 el trabajador desde el contrato, otrosíes al mismo y la convención colectiva de trabajo y en las políticas de beneficios extralegales.

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 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, este auxilio no era cancelado de manera ordinaria como un salario, sino de manera anticipada y se diferenciaba del salario porque la base salarial se aplica así el trabajador esté incapacitado, o esté de vacaciones. Por su lado el auxilio de sostenimiento no tiene 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



Lo más importante, somos todos

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 y que además esa voluntad fue reproducida en la Convención Colectiva de Trabajo y en las políticas de beneficios extralegales para ser pagado de manera anticipada y no variaba o dependía de las horas trabajadas por el demandante.

Por tanto, y como se evidencia se cumplen todos los parámetros establecidos inclusive en la reciente sentencia de nuestra Corte Suprema de Justicia SL5159-2018 Radicación N° 68303 de fecha 14 de noviembre de 2018, en donde claramente se **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 y en la mas reciente sentencia SL 4342 DE 2020**

Además de lo anterior, tal y como se podrá evidenciar en los documentos adjuntos a la presente respuesta, el auxilio de sostenimiento y transporte era un pacto claro, expreso y con una destinación específica, señalándose que el mismo se entregaba para cubrir los gastos en que incurre el trabajador por lavandería, elementos de aseo, medicamentos, llamadas telefónicas, y cualquier otro gasto para vivir en condiciones dignas como la habitación y la alimentación.

En la clausula de auxilio de sostenimiento se indicó claramente que la finalidad del mismo era para hacer digna la estadía en los proyectos mineros, no para su beneficio o pagar obligaciones personales o recreación o solventar necesidades básicas del grupo familiar ni para enriquecer su patrimonio, lo que si ocurre con la destinación del salario.

Así las cosas, es claro que el actor no podía disponer de manera libre e inmediata pues se reitera que en los eventos en que el trabajador no estuviera asignado al proyecto minero debía retornar el dinero entregado.

En todo caso, y en gracia de discusión y sin que implique aceptación alguna de lo manifestado por la parte demandante, el hecho de que pudiese disponer del auxilio de sostenimiento no cambia ni trastoca su naturaleza y finalidad para el cual era reconocido y que desde el inicio del contrato el demandante tenía pleno conocimiento de la destinación específica de dicho auxilio, por lo que resalto desde ya la mala fe con la que actúa el demandante al tratar de inducir en error al despacho con argumentaciones totalmente contrarias a la realidad.

En virtud de lo anterior, resulta de forzosa conclusión que el auxilio de sostenimiento tenía una destinación específica que de ninguna manera enriquecía al demandante.

Por tanto y al pactar las partes la connotación no salarial del auxilio de sostenimiento y transporte resulta ser un pacto eficaz toda vez que la misma ley faculta a las partes para celebrar pactos no salariales. Además de lo anterior, el auxilio de sostenimiento y transporte no se encontraba directamente relacionado con la prestación del servicio como Especialista en Servicio Mecánico, como Supervisor o como Ingeniero III Servicio sino a la asignación en un proyecto minero.

2.- Me opongo en el sentido de que es una pretensión dirigida a la codemandada RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS por lo que esta deberá pronunciarse sobre la misma.

No obstante lo anterior, es importante anotar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

En este orden de ideas, e insistiendo en que la parte actora reclama un supuesto incumplimiento de obligaciones laborales con posterioridad al mes de febrero de 2019, es decir, luego de efectuada la sustitución patronal, se concluye sin duda alguna que mi representada no tiene obligación alguna frente a lo solicitado, y repito, al no ser empleador, no tiene ningún conocimiento sobre la existencia de incumplimiento o no.

3.- Me opongo a una declaración en tal sentido pues de ninguna manera puede tenerse el auxilio de sostenimiento y transporte como un concepto salarial para efecto de establecer el salario promedio del actor, por las razones ya expuestas.

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 beneficio no constituía salario para ningún efecto, toda vez que se concedió 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.

Así las cosas, para establecer el salario promedio mensual devengado por el actor en vigencia del contrato de trabajo con mi mandante, sólo podrá tenerse en cuenta el salario básico y las horas extras y dominicales o festivas laboradas, de conformidad con los comprobantes de nómina que se adjuntan a la presente respuesta.

4.- Me opongo en el sentido de que es una pretensión dirigida a la codemandada RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS por lo que esta deberá pronunciarse sobre la misma.

No obstante lo anterior es importante anotar que luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

En este orden de ideas, e insistiendo en que la parte actora reclama un supuesto incumplimiento de obligaciones laborales con posterioridad al mes de febrero de 2019, es decir, luego de efectuada la sustitución patronal, se concluye sin duda alguna que mi representada no tiene obligación alguna frente a lo solicitado, y repito, al no ser empleador, no tiene ningún conocimiento sobre la existencia de incumplimiento o no.

- EN LO REFERENTE A LAS PRETENSIONES CONDENATORIAS

1- Me opongo a una condena en tal sentido, como quiera que mi representada liquidó y reconoció en debida forma las prestaciones sociales, con base en lo dispuesto en la legislación laboral sin que se encuentre suma alguna pendiente de reconocimiento. Además el auxilio de sostenimiento no eran viáticos.

Se debe señalar que el auxilio de sostenimiento que entregaba la compañía 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 Código Sustantivo del Trabajo.
- El auxilio de sostenimiento era reconocido como herramienta de trabajo, sin que implicara una retribución por el servicio.

- El auxilio de sostenimiento que recibió el demandante corresponde a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en él, no se le pagaba.
- El auxilio de sostenimiento estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado y para vivir en condiciones dignas.
- 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 incurre el trabajador 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 y en las políticas de beneficios extralegales.
- El valor reconocido variaba cada año.
- El auxilio de sostenimiento era un pacto expreso, claro y tenía una finalidad específica la cual era conocida por el actor desde el inicio del contrato.

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 del trabajador 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 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 al proyecto minero, pagara la habitación en donde se iba a hospedar en los proyectos mineros, pagara la alimentación y que estaba 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...” (Negrillas 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.

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 el trabajador desde el contrato, otrosíes al mismo y la convención colectiva de trabajo y en las políticas de beneficios extralegales.

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 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, este auxilio no era cancelado de manera ordinaria como un salario, sino de manera anticipada y se diferenciaba del salario porque la base salarial se aplica así el trabajador esté incapacitado, o esté de vacaciones. Por su lado el auxilio de sostenimiento no tiene 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, 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 y que además esa voluntad fue reproducida en la Convención Colectiva de Trabajo y en las políticas de beneficios extralegales para ser pagado de manera anticipada y no variaba o dependía de las horas trabajadas por el demandante.

Por tanto, y como se evidencia se cumplen todos los parámetros establecidos inclusive en la reciente sentencia de nuestra Corte Suprema de Justicia SL5159-2018 Radicación N° 68303 de fecha 14 de noviembre de 2018, en donde claramente se **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 y en la mas reciente sentencia SL 4342 DE 2020.**

Además de lo anterior, tal y como se podrá evidenciar en los documentos adjuntos a la presente respuesta, el auxilio de sostenimiento y transporte era un pacto claro, expreso y con una destinación específica, señalándose que el mismo se entregaba para cubrir los gastos en que incurre el trabajador por lavandería, elementos de aseo, medicamentos, llamadas telefónicas, y cualquier otro gasto para vivir en condiciones dignas como la habitación y la alimentación.

En la cláusula de auxilio de sostenimiento se indicó claramente que la finalidad del mismo era para hacer digna la estadía en los proyectos mineros, no para su beneficio o pagar obligaciones personales o recreación o solventar necesidades básicas del grupo familiar ni para enriquecer su patrimonio, lo que si ocurre con la destinación del salario.

Así las cosas, es claro que el actor no podía disponer de manera libre e inmediata pues se reitera que en los eventos en que el trabajador no estuviera asignado al proyecto minero debía retornar el dinero entregado.

En todo caso, y en gracia de discusión y sin que implique aceptación alguna de lo manifestado por la parte demandante, el hecho de que pudiese disponer del auxilio de sostenimiento no cambia ni trastoca su naturaleza y finalidad para el cual era reconocido y que desde el inicio del contrato el trabajador tenía pleno conocimiento de la destinación específica de dicho auxilio, por lo que resalto desde ya la mala fe con la que actúa el demandante al tratar de inducir en error al despacho con argumentaciones totalmente contrarias a la realidad.

En virtud de lo anterior, resulta de forzosa conclusión que el auxilio de sostenimiento tenía una destinación específica que de ninguna manera enriquecía a la demandante.

Por tanto y al pactar las partes la connotación no salarial del auxilio de sostenimiento y transporte resulta ser un pacto eficaz toda vez que la misma ley faculta a las partes para celebrar pactos no salariales. Además de lo anterior, el auxilio de sostenimiento y transporte no se encontraba directamente relacionado con la prestación del servicio como Especialista en Servicio Mecánico, como Supervisor o como Ingeniero III Servicio sino a la asignación en un proyecto minero.

Adicional a lo anterior, la prima extralegal de vacaciones y la prima extralegal plan incentivo no tienen carácter salarial. Por lo que de ninguna manera pueden tenerse las mismas como un concepto salarial para efecto de establecer el salario promedio del actor y en tal sentido el pago de cesantías e intereses a las mismas, pues el reconocimiento de dicho concepto se efectúa en estricto cumplimiento de los parámetros establecidos entre mi mandante y SINTRAIME en la Convención Colectiva, en la cual se encuentra claramente determinado que ningún auxilio ni beneficio otorgado en dicho documento tiene naturaleza salarial, de conformidad con lo establecido en los artículos vigésimo octavo y trigésimo segundo de la mencionada Convención, así como en los numerales 7 y 17 de las políticas de beneficios extralegales, en el contrato y otrosíes al mismo.



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.

2.- Me opongo, por los mismos argumentos expuestos en la oposición a la pretensión anterior los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

3.- Me opongo a una condena en tal sentido, como quiera que 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.

4.- Me opongo a la condena de indemnización moratoria, toda vez que mi representada canceló a favor del actor todas las acreencias laborales causadas en vigencia del contrato de trabajo y a la finalización del mismo, 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 la vigencia de la relación laboral.

Durante su vinculación laboral la compañía ha cumplido con todas las obligaciones legales y le han sido canceladas todas las acreencias de índole laboral a las cuales ha tenido 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, 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.

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.

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 DIMANTEC LTDA siempre obró de buena fe con el accionante, pues durante la relación laboral le ha cancelado en debida forma todos sus salarios y prestaciones sociales, siendo completamente improcedente imponer una condena en este sentido.

De acuerdo con lo anterior, solicito al despacho denegar la petición incoada en contra de mi representada, pues la misma carece de asidero legal

5.- Me opongo, por los mismos argumentos expuestos en la oposición a la pretensión anterior los cuales deberán tenerse por reproducidos para el presente numeral.

6.- Me opongo a una condena en tal sentido, como quiera que 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.



Además esta pretensión está llamada al fracaso teniendo en cuenta que en nuestra normatividad no existe una indemnización por el no pago de aportes pues para los casos de retraso en los mismos se tienen definidos unos intereses que le corresponden al sistema, nunca al trabajador.

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

7.- Me opongo dado que al no existir obligación de mi representada en el pago de salarios y prestaciones sociales ni reajustes anuales es apenas lógico que no debe haber condena por indexación.

8.- Me opongo teniendo en cuenta que la presente demanda no tiene fundamento alguno que soporte lo pretendido, razón por la cual mi representada deberá ser absuelta de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Así las cosas, se solicita al señor juez que proceda a condenar en costas y en agencias en derecho a la parte demandante, por carecer de todo fundamento lo pretendido a través del presente proceso haciéndola incurrir en gastos y diligencias judiciales evidentemente innecesarias.

III. HECHOS, FUNDAMENTOS Y RAZONES DE LA DEFENSA

- **DIMANTEC LTDA SUSCRIBIÓ CON RELIANZ UN CONTRATO DE COMPRAVENTA DE UNOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES UBICADOS EN SOLEDAD Y GALAPA.**

A partir del día primero de febrero de 2019, se oficializó el contrato de compraventa de los establecimientos comerciales de Dimantec ubicados en Soledad y Galapa. Esta transacción comercial dio lugar a un proceso de transición donde se dio una sustitución patronal, dentro de la cual estaba cobijado el actor.

Luego de efectuada la sustitución patronal, DIMANTEC no tiene ningún conocimiento sobre las condiciones o detalles que se han presentado en dichas relaciones laborales, puesto que dejó de ser el empleador.

Al respecto, es necesario remitirse a los numerales 1 y 2 del art. 69 del CST que establece el régimen de responsabilidad de los empleadores al efectuarse una sustitución patronal, siendo claro en estas normas que el antiguo empleador no es responsable por las obligaciones que surgen con posterioridad a la sustitución.

En este orden de ideas, e insistiendo en que la parte actora reclama un supuesto incumplimiento de obligaciones laborales con posterioridad al mes de febrero de 2019, es decir, luego de efectuada la sustitución patronal, se concluye sin duda alguna que mi representada no tiene obligación alguna frente a lo solicitado, y repito, al no ser empleador, no tiene ningún conocimiento sobre la existencia de incumplimiento o no.

- **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 se encuentran ubicados 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 convenio colectivo 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.

- **EL AUXILIO DE SOSTENIMIENTO Y TRANSPORTE ES UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO SIN CARÁCTER SALARIAL.**

Se debe señalar que el auxilio de sostenimiento que entregaba la compañía 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 Código Sustantivo del Trabajo.
- El auxilio de sostenimiento era reconocido como herramienta de trabajo, sin que implicara una retribución por el servicio.
- El auxilio de sostenimiento que recibió el demandante corresponde a los periodos en los que estuvo en los proyectos mineros, mientras no estuviera en él, no se le pagaba.
- El auxilio de sostenimiento estaba dirigido a cubrir los gastos de traslado y para vivir en condiciones dignas.
- 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 incurre el trabajador 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 y en las políticas de beneficios extralegales.
- El valor reconocido variaba cada año.
- El auxilio de sostenimiento era un pacto expreso, claro y tenía una finalidad específica la cual era conocida por el actor desde el inicio del contrato.

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 del trabajador 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 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 al proyecto minero, pagara la habitación en donde se iba a hospedar en los proyectos mineros, pagara la alimentación y que estaba 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...” (Negritillas 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.

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 el trabajador desde el contrato, otrosíes al mismo y la convención colectiva de trabajo y en las políticas de beneficios extralegales.

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 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, este auxilio no era cancelado 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 no tiene 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, 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 y que además esa voluntad fue reproducida en la Convención Colectiva de Trabajo y en las políticas de beneficios extralegales para ser pagado de manera anticipada y no variaba o dependía de las horas trabajadas por el demandante.

Por tanto, y como se evidencia se cumplen todos los parámetros establecidos inclusive en la reciente sentencia de nuestra Corte Suprema de Justicia SL5159-2018 Radicación N° 68303 de fecha 14 de noviembre de 2018, en donde claramente se **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 y en la mas reciente sentencia SL 4342 DE 2020**

Además de lo anterior, tal y como se podrá evidenciar en los documentos adjuntos a la presente respuesta, el auxilio de sostenimiento y transporte era un pacto claro, expreso y con una destinación específica, señalándose que el mismo se entregaba para cubrir los gastos en que incurre el trabajador por lavandería, elementos de aseo, medicamentos, llamadas telefónicas, y cualquier otro gasto para vivir en condiciones dignas como la habitación y la alimentación.

En la clausula de auxilio de sostenimiento se indicó claramente que la finalidad del mismo era para hacer digna la estadia en los proyectos mineros, no para su beneficio o pagar obligaciones personales o recreación o solventar necesidades básicas del grupo familiar ni para enriquecer su patrimonio, lo que si ocurre con la destinación del salario.

Así las cosas, es claro que el actor no podía disponer de manera libre e inmediata pues se reitera que en los eventos en que el trabajador no estuviera asignado al proyecto minero debía retornar el dinero entregado.



En todo caso, y en gracia de discusión y sin que implique aceptación alguna de lo manifestado por la parte demandante, el hecho de que pudiese disponer del auxilio de sostenimiento no cambia ni trastoca su naturaleza y finalidad para el cual era reconocido y que desde el inicio del contrato la trabajadora tenía pleno conocimiento de la destinación específica de dicho auxilio, por lo que resalto desde ya la mala fe con la que actúa el demandante al tratar de inducir en error al despacho con argumentaciones totalmente contrarias a la realidad.

En virtud de lo anterior, resulta de forzosa conclusión que el auxilio de sostenimiento tenía una destinación específica que de ninguna manera enriquecía a la demandante.

Por tanto y al pactar las partes la connotación no salarial del auxilio de sostenimiento y transporte resulta ser un pacto eficaz toda vez que la misma ley faculta a las partes para celebrar pactos no salariales. Además de lo anterior, el auxilio de sostenimiento y transporte no se encontraba directamente relacionado con la prestación del servicio como Especialista en Servicio Mecánico, como Supervisor o como Ingeniero III sino a la asignación en un proyecto minero.

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.

- IMPROCEDENCIA DE LA RELIQUIDACIÓN DE LAS CESANTÍAS E INTERESES, PRIMAS DE SERVICIOS Y VACACIONES SOLICITADAS POR EL ACTOR.

No existe obligación alguna de mi representada en reliquidar las acreencias laborales del demandante ya que las mismas fueron canceladas en su totalidad y en debida forma, incluyendo todos los factores devengados por el actor en todo momento del contrato de trabajo, como se demuestra con los documentos adjuntos a la presente respuesta careciendo por tanto de todo fundamento lo pretendido por el actor.

Aunado a lo anterior, es del caso manifestar que el demandante ha disfrutado en vigencia de su contrato de sus vacaciones tal y como se acredita con la liquidación que se adjunta a la presente respuesta, por lo que mi representada nada adeuda por este concepto.

Mi representada liquidó y reconoció en debida forma las prestaciones sociales al actor, con base en lo dispuesto en la legislación laboral, sin que se encuentre suma alguna pendiente de reconocimiento.

De igual forma debe indicarse que no es procedente la reliquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta el auxilio de sostenimiento y transporte, por las razones ya expuestas.

- 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.

- 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, 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 el vínculo laboral.



Lo más importante, somos todos

Durante vinculación laboral la compañía ha cumplido con todas las obligaciones legales y le han sido canceladas todas las acreencias de índole laboral a las cuales ha tenido 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, 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.

Ahora bien, sin que lo presente signifique reconocimiento alguno a favor de la parte 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.

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 DIMANTEC LTDA siempre obró de buena fe con el accionante, pues durante la relación laboral y a su finalización le canceló en debida forma todos sus salarios y prestaciones sociales, siendo completamente improcedente imponer una condena en este sentido.

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

- MI REPRESENTADA SIEMPRE HA OBRADO CON BUENA FE

Ahora bien, sin que lo presente signifique reconocimiento alguno a favor de la 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 a la demandante de sus salarios y prestaciones sociales dentro de las cuales se incluyeron todos los factores devengados por el actor, tal como se encuentra probado con los documentos adjuntos a la presente respuesta.

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

Es importante traer a colación, que, por las mismas pretensiones incoadas en esta demanda, DIMANTEC LTDA ya ha sido absuelta, donde los 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 11 de junio de 2021 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA. CLAUDIA FANDIÑO DE MUÑIZ dentro del proceso laboral ordinario del señor MARTIN TRUYOL contra DIMANTEC LTDA. rad 69.638.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 5 de marzo de 2021 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DR. JESUS BALAGUERA TORNE dentro del proceso laboral ordinario del señor JOSE VILLAMIZAR contra DIMANTEC LTDA. rad. 65572.

- Sentencia de segunda instancia de fecha 8 de marzo de 2021 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Valledupar MP. DR. JESUS ZAMORA SUAREZ dentro del proceso laboral ordinario del señor JANER MANJARREZ contra DIMANTEC LTDA. rad 2012-00110.
- Sentencia de segunda instancia de fecha 30 de septiembre de 2020 proferida por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla MP. DRA. NORA MENDEZ ALVAREZ dentro del proceso laboral ordinario del señor FREDY PEDROZA SARMIENTO contra DIMANTEC LTDA. rad 66720.
- 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. rad 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 66.609
- 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.



Lo más importante, somos todos

- 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.
- 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, 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.

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 desostenimiento, 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.

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.

- **EL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS CLAUSULAS GOZAN DE TOTAL EFICACIA.**

Mi representada ha sido absolutamente respetuosa de la legislación laboral y en tal sentido las cláusulas del contrato y las adicionales al contrato de trabajo suscritas entre las partes gozan de total eficacia en la medida en que respetan los derechos y las garantías de los trabajadores, por lo que lo deprecado carece de soporte jurídico y probatorio, y en tal sentido respetuosamente solicito al despacho que así sea declarado en la sentencia que ponga fin al presente litigio.

- **EL ACTOR EN VIGENCIA DE LA RELACION LABORAL NUNCA CAUSO VIATICOS.**

La parte demandante trata ahora de hacer incurrir al señor juez con argumentos totalmente contrarios a la realidad al manifestar que el concepto denominado auxilio de sostenimiento son viáticos, donde queda demostrado fehacientemente que el actor nunca causo viáticos durante la vigencia del vínculo laboral, pues su sitio de trabajo siempre fuer el determinado por las partes en la cláusula cuarta del contrato de trabajo y no hubo desacomodación o desinstalación de su lugar de trabajo para prestar sus servicios en otro distinto para que se diera el concepto de viáticos, por lo que es clara la mala fe con la que actúa la parte demandante dentro de este proceso.

- **RECIENTES FALLOS 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.

Por su parte la Corte Suprema de Justicia en la mas reciente sentencia SL 4342 del 14 de octubre de 2020 dijo lo siguiente:

[...] Entonces, como el supuesto del artículo 128 ibidem es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, el legislador exigió un pacto expreso, claro y específico acerca de qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial, de modo que no son eficaces las cláusulas globales o genéricas, como tampoco la interpretación o lectura extensiva de las estipulaciones contractuales a efectos de incorporar pagos que no fueron objeto de pacto, como equivocadamente lo hizo el ad quem en el presente asunto (CSJ SL1798-2018)

(...) Por regla general todos los pagos que recibe el trabajador por su actividad subordinada son salario a menos que se trate de los siguientes: i) Prestaciones sociales, ii) Sumas recibidas en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, iii) Sumas ocasionales y entregadas por mera liberalidad del empleador, iv) Pagos laborales que por disposición legal no son salario o que no poseen un propósito remunerativo y v) 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 [...].

IV. EXCEPCIONES

- EXCEPCIONES DE FONDO

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

Se debe declarar probado este medio exceptivo 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 la indemnización moratoria, 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 como será demostrado en el debate probatorio.

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.

- IMPROCEDENCIA DE LA RELIQUIDACIÓN DE LAS CESANTÍAS E INTERESES, PRIMAS DE SERVICIOS Y VACACIONES SOLICITADAS POR EL ACTOR.

No existe obligación alguna de mi representada en reliquidar las acreencias laborales de la demandante ya que las mismas fueron canceladas en su totalidad y en debida forma, incluyendo todos los factores devengados por el actor en todo momento del contrato de trabajo, como se demuestra con los documentos adjuntos a la presente respuesta careciendo por tanto de todo fundamento lo pretendido por el actor.

Aunado a lo anterior, es del caso manifestar que el demandante ha disfrutado en vigencia de su contrato de sus vacaciones tal y como se acredita con la liquidación que se adjunta a la presente respuesta, por lo que mi representada nada adeuda por este concepto.

Mi representada liquidó y reconoció en debida forma las prestaciones sociales al actor, con base en lo dispuesto en la legislación laboral, sin que se encuentre suma alguna pendiente de reconocimiento.

De igual forma debe indicarse que no es procedente la reliquidación de prestaciones sociales teniendo en cuenta el auxilio de sostenimiento y transporte, por las razones ya expuestas.

- 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.

- 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, 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 el vínculo laboral.

Durante vinculación laboral la compañía ha cumplido con todas las obligaciones legales y le han sido canceladas todas las acreencias de índole laboral a las cuales ha tenido 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, 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.

Ahora bien, sin que lo presente signifique reconocimiento alguno a favor de la parte 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.

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 DIMANTEC LTDA siempre obró de buena fe con el accionante, pues durante la relación laboral y a su finalización le canceló en debida forma todos sus salarios y prestaciones sociales, siendo completamente improcedente imponer una condena en este sentido.

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

- **MALA FE DEL ACTOR.**

Note Sr. Juez como el actor omite en la demanda hechos claros y relevantes para el presente proceso y coloca otros contrariando la realidad de las cosas como explicaré a continuación lo que constituye un acto de mala fe tendiente a engañar a la justicia y como consecuencia de ello obtener un provecho indebido.

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 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 pacto 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.

- **BUENA FE DE MI REPRESENTADA**

Sin que con ello implique reconocimiento de derecho alguno a favor de la parte demandante, propongo la excepción de buena fe frente a todos aquellos derechos en que eventualmente se evalúe dicha circunstancia.

Lo anterior en la medida que mi representada durante toda la relación laboral como a su finalización canceló en su totalidad todas las acreencias laborales al actor, teniendo en cuenta todos los factores por él devengados.

Al respecto, se tiene que lo expuesto puede corroborarse con el pago oportuno y total que efectuó al actor de sus salarios y prestaciones sociales dentro de las cuales se incluyeron todos los factores devengados por el actor, tal como se encuentra probado con los documentos que se adjuntan con el presente escrito.

- **PAGO**

Mi representada ha cancelado al demandante durante la vigencia de la relación laboral 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.

- **COBRO DE LO NO DEBIDO**

Ninguna de las sumas, ni conceptos reclamados en la presente demanda le son adeudados al accionante, toda vez que durante la vigencia del vínculo laboral al actor le han sido canceladas en su totalidad todas sus acreencias laborales, teniendo en cuenta todos los factores por él devengados tal como se demuestra con las pruebas adjuntas a la presente respuesta careciendo por tanto de todo fundamento lo pretendido por el accionante.

Por lo anterior le solicito señor Juez declarar probado este medio exceptivo y se disponga a absolver a mi representada de todas y cada una de las pretensiones instauradas en su contra.

- **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,

- **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 por salarios y prestaciones sociales, vacaciones.

V. PRUEBAS

Respetuosamente solicito que se tenga como pruebas los documentos que fueron aportados al momento de dar respuesta a la demanda inicial los cuales fueron los siguientes y demás medios probatorios solicitados en la misma.

1. Contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año
2. Contrato de trabajo inferior a un año con novedad cargo y salario
3. Contrato de trabajo indefinido
4. Clausula especial prima extralegal plan incentivo.
5. Clausula auxilio de sostenimiento de fecha 1 de enero de 2014

6. Cláusula de auxilio de sostenimiento de fecha 1 de marzo de 2014
7. Cláusula de auxilio de sostenimiento de fecha 5 de mayo de 2016.
8. Cláusula de auxilio de sostenimiento de fecha 16 de agosto de 2016
9. Carta traslado a Galapa de fecha 1 de junio de 2015.
10. Carta traslado al proyecto Pribbenow de fecha 5 de mayo de 2016.
11. Carta traslado a Galapa de fecha 7 de julio de 2016.
12. Carta traslado a la Loma de fecha 16 de agosto de 2016.
13. Carta traslado a Galapa de fecha 21 de septiembre de 2018.
14. Carta incremento sueldo y cargo a desempeñar de fecha 1 de enero de 2012
15. Carta incremento sueldo y cargo a desempeñar de fecha 1 de abril de 2013.
16. Cartas entrega de políticas.
17. Soportes retiros parciales de cesantías
18. Soportes consignación de cesantías
19. Solicitudes y liquidaciones de vacaciones
20. Aportes a seguridad social
21. Volantes de pago.
22. Comunicado venta de establecimientos comerciales – sustitución patronal. .
23. Convenciones colectivas de trabajo Sintraime con su respectivo depósito
24. Políticas de beneficios extralegales
25. Muestreo Fallos de los diferentes juzgados y tribunales por las mismas pretensiones a las aquí debatidas.

- **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.

- **DECLARACIONES TESTIMONIALES**

Solicito al señor juez se sirva fijar fecha y hora para que las siguientes personas comparezcan ante su despacho a absolver el cuestionario que allí les formularé. La prueba testimonial estará dirigida a demostrar la naturaleza no salarial del auxilio de sostenimiento y transporte, el objetivo del reconocimiento del auxilio de sostenimiento, la cancelación en debida forma de salarios y prestaciones sociales en vigencia del contrato, y lo demás que les conste relacionados con la demanda y la contestación presentada.

JUAN CARLOS HERNANDEZ DÍAZ identificado con cédula de ciudadanía número 8.786.435, quien puede ser notificado a través de mi representada, o en su correo electrónico: juankarloshz@hotmail.com

ERICK FABIAN ROJAS OSORIO identificado con cédula de ciudadanía número 92.641.206, quien puede ser notificado a través de mi representada o en su correo electrónico erick.rojas@dimantec.com.co

JORGE SUAREZ CASTRO identificado con cédula de ciudadanía número 72.295.668, quien puede ser notificado a través de mi representada, o en su correo electrónico: jorge.suarez@dimantec.com.co

BRUNO CAMPANELLA DIZ identificado con cédula de ciudadanía número 72.190.783, quien puede ser notificado a través de mi representada, o en su correo electrónico: brunoicampanela@hotmail.com

LIZBETH MARIA NORIEGA PADILLA, identificada con cédula de ciudadanía número 22.641.648, quien puede ser notificada a través de mi representada, o en su correo electrónico: lizabeth.noriega@dimantec.com.co



- **PRUEBAS SOLICITADAS EN PODER DE LA DEMANDADA DIMANTEC LTDA**

Mi representada en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 2º del párrafo 1º del artículo 31 del CPTSS al momento de dar respuesta a la demanda inicial allegó los documentos relacionados con las nóminas de pago de salarios durante la vigencia de la relación laboral donde se podrá observar el concepto de auxilio de sostenimiento y los pagos extralegales reconocidos al actor, de conformidad con lo peticionado por la parte demandante los cuales fueron relacionados en el acápite de pruebas documentales.

VI. ANEXOS

Anexo a la presente contestación de demanda los siguientes documentos:

- Poder a mí conferido que se encuentra en el expediente
- Correo otorgamiento de poder que se encuentra en el expediente.
- El certificado de existencia y representación legal de mi representada que se encuentra en el expediente.
- La documental relacionada en el acápite de pruebas al momento de dar respuesta a la demanda inicial que se encuentran en el expediente..

VII. NOTIFICACIONES.

Las recibiré en la Secretaría del Juzgado, o en mi oficina ubicada en la Calle 18 N°5-121 de Soledad, Atlántico correo electrónico: gina.espinosa@dimantec.com.co, alvaro.ropero@dimantec.com.co teléfono 3164818685.

Del Señor Juez,


GINA PAOLA ESPINOSA MARTINEZ
C.C. No. 22.464.396 de Barranquilla
T.P. No. 116.498 del C.S. de la J.